



EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



TECNOLÓGICO
NACIONAL DE MÉXICO

Instituto Tecnológico de Apizaco

TECNOLÓGICO NACIONAL DE MÉXICO

INSTITUTO TECNOLÓGICO DE APIZACO

NOMBRE DEL PROYECTO:

DIGITALIZACIÓN DEL SISTEMA DE RECONOCIMIENTO Y RECOMPENSA
ONE ADFORS

OPCIÓN QUE CORRESPONDA:

TITULACIÓN INTEGRAL INFORME DE RESIDENCIA PROFESIONAL

PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

INGENIERÍA EN GESTIÓN EMPRESARIAL

PRESENTA:

LAURA REBECA VEGA VALERIO

NOMBRE DEL ASESOR:

MARÍA GUILLERMINA ADELA MEJÍA GONZÁLEZ



APIZACO, TLAX, NOVIEMBRE 2024



EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



INSTITUTO
TECNOLÓGICO
DE MÉXICO

Instituto Tecnológico de Apizaco
Calle 20 de Abril, s/n, Apizaco, Tlax., 39100

Apizaco, Tlax., 22/Abril/2024.

ASUNTO: Liberación de Proyecto para Titulación Integral.

MARTIN ROJAS RAMIREZ
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:	LAURA REBECA VEGA VALERIO
b) Carrera:	INGENIERÍA EN GESTIÓN EMPRESARIAL
c) Número de Control:	19370957
d) Nombre del proyecto:	DIGITALIZACIÓN DEL SISTEMA DE RECONOCIMIENTO Y RECOMPENSA ONE ADFORS.
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 AGUIRAGA SÁNCHEZ
JEFA DEL DEPARTAMENTO DE CIENCIAS
ECONÓMICO-ADMINISTRATIVAS.



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

ASESOR
MARÍA GUILLERMINA ADELA MEJÍA GONZÁLEZ



Av. Instituto Tecnológico No. 610, San Andrés Atoyac, Tlax., 39100
Tlaxcala, Mex. C.P. 39100 Tel. (01) 472 20 41 Ext. 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120
tecnologia@apizaco.tecnm.mx

INSTITUTO TECNOLÓGICO DE APOZAC



2024
Felipe Carrillo
PUERTO



EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



TIAXCALA
NACIONAL DE MÉXICO

Instituto Tecnológico de Apizaco
DIVISIÓN DE ESTUDIOS PROFESIONALES

Apizaco, Tlaxcala, **24/septiembre/2024**

ASUNTO: AUTORIZACIÓN DE IMPRESIÓN

VEGA VALERIO LAURA REBECA
EGRESADO DE LA CARRERA DE INGENIERÍA
EN GESTIÓN EMPRESARIAL
CON NÚMERO DE CONTROL 19370957
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 RESIDENCIAS PROFESIONALES** cuyo tema es: **"DIGITALIZACIÓN DEL SISTEMA DE RECONOCIMIENTO Y RECOMPENSA ONE ADFORDS"** 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:

AUTORIZACIÓN DE IMPRESIÓN

Debiendo entregar **2 USB** del mismo, apropiadamente encuadernados, a la brevedad, para presentar su acto de recepción profesional.

Sin otro particular por el momento me despido de Usted.

ATENTAMENTE

*Excelencia en Educación Tecnológica,
Pensar para Servir, Servir para Triunfar.*

CESAR REYNALDO RAMOS CÓMEZ
JEFE DE LA DIVISIÓN DE ESTUDIOS PROFESIONALES



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA
TECNOLÓGICO PROFESIONAL
DE MÉXICO
INSTITUTO TECNOLÓGICO DE APIZACO
DIVISIÓN DE ESTUDIOS PROFESIONALES



Av. Instituto Tecnológico No. 418, San Andrés Ahuachucupero, Municipio de Tlaxiaco,
Tlaxcala, Mex. C.P. 90498 Tel. (241) 4872010 Ext. 1A2, e-mail: despro@apizaco.tecnm.mx



2024
Felipe Carrillo
PUERTO

AGRADECIMIENTOS

Principalmente agradecer a Dios por la oportunidad de estar presente y vivir este momento, de tener la dicha de contar con las personas que me aman y me apoyan como son mis padres José Vega y María Guadalupe Valerio, también a mis hermanos quienes me alentaron y me motivaron a perseguir mis sueños, agradeciendo su apoyo emocional y económico para poder llegar hasta donde hoy me encuentro, me siento satisfecha por lo que he logrado hasta ahora.

Además, el reconocimiento y el agradecimiento a las personas que me asesoraron durante este tiempo la Lic. Yuliana Islas Hernández y M.A.I.E María Guillermina Adela Mejía González, quienes fueron las personas que me apoyaron y guiaron durante este desarrollo profesional y personal, obteniendo conocimientos y aprendizajes durante el transcurso de mis estancias, teniendo satisfactoriamente una buena experiencia llena de oportunidades.

ÍNDICE

CAPÍTULO I

RESUMEN.....

GENERALIDADES DEL PROYECTO.....

Introducción.....

Descripción de la empresa u organización

Descripción del puesto o área del trabajo.....

Problemas a resolver.....

Objetivo general.....

Objetivos específico.....

Justificación.....

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO.....

Marco Teórico.....

CAPÍTULO III

DESARROLLO.....

Procedimiento y descripción de las actividades realizadas.....

CAPÍTULO IV

RESULTADOS.....

Resultados.....

CONCLUSIONES.....

Conclusiones de proyecto.....

COMPETENCIAS DESARROLLADAS.....

Competencias desarrolladas y/o aplicadas.....

FUENTES DE INFORMACIÓN.....

Fuentes de información.....

ANEXOS.....

Carta de no inconveniencia.....

RESUMEN

El siguiente proyecto es un documento aplicado al Sistema de Reconocimiento y Recompensa One Adfors.

Significa el trabajo en equipo y unión de todos los colaboradores que integran la planta Vetrotex y Adfors, la digitalización de este sistema tiene como objetivo motivar a todo el personal que pertenezca o forme parte de la planta, se aplica y se da a conocer de manera digital, utilizando la plataforma SAPO pretendiendo minimizar tiempo en los registros, ya que el exceso de papeles hace que el trabajo en las anotaciones de las personas reconocidas sea mayor de manera manual que digital, con la ayuda de la utilización de las herramientas TIC se busca minimizar los recursos materiales, este sistema se encuentra dividido en 5 categorías, las cuales son; proyectos exitosos, certificaciones 5's, Certificación WCM, buzón de ideas, sistemas de reconocimiento basado en comportamiento.

Lo que se pretende con este proyecto es eliminar el retrabajo de las personas que se encargaban de capturar el registro de manera manual, este sistema también ayuda fomentar la "motivación" con el objetivo de alentar, impulsar y desarrollar habilidades de cada uno de los colaboradores, utilizando la plataforma de SAPO es más fácil conocer de manera rápida y eficaz a las personas que tienen buenas acciones y sus aportaciones positivas en Saint-Gobain, recompensando la participación y los logros de cada uno de ellos, por lo que el reconocimiento y recompensa es una fuente de oportunidad que nos ayudaría a aumentar el nivel de satisfacción, buen ambiente laboral y el mejoramiento de la productividad de cada colaborador.

CAPÍTULO I

GENERALIDADES DEL PROYECTO.

INTRODUCCIÓN.

Recursos humanos desarrolla una tarea muy importante, que es la de motivar a los colaboradores de cada empresa, la motivación se puede definir como la determinación o voluntad que impulsa a la persona a hacer determinadas acciones o comportamientos para alcanzar un determinado objetivo. (Blogpsicologosmadrid, 2017, 5 mayo).

Hoy en día la tecnología ha facilitado las actividades y trabajos de cada uno de los seres humanos, la digitalización de los sistemas recrea una mejor forma de trabajar, nos ayuda a pasar información que se encuentra de manera física a computadoras o sistemas digitales que nos ayudan a la manipulación de dicha información.

El Reconocimiento y recompensa es un sistema que nos ayudara a llevar el control de los colaboradores reconocidos de manera mensual en cada planta (Vetrotex y Adfors), aplicándolo de manera digital, la digitalización dentro de este sistema ayuda a minimizar tiempos de registros, obteniendo los resultados mensuales deseados, además al cuidado del medio ambiente pues se evita la utilización de los formatos en hojas de papel.

Alentando la participación de todo el personal, para lograr tener mayor satisfacción laboral y empatía entre colaboradores, en el presente documento se muestra el desarrollo del proyecto de manera más amplia y específica, abarcando una explicación más clara que se encuentra dividida por capítulos.

DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA U ORGANIZACIÓN

Saint-Gobain es una empresa con más de 350 años de historia, es una empresa multinacional fundada y administrada en Francia. En sus orígenes, del siglo XVII (1665), empezó como compañía vidriera.



En la actualidad fabrica materiales para estructuras y de alto rendimiento.

MISIÓN: Líder mundial en construcción ligera y sostenible, Saint-Gobain diseña, fabrica y distribuye materiales y soluciones para los mercados de la construcción, la movilidad y los mercados industriales. Desarrolladas a través de un proceso de innovación continua, nuestras soluciones integradas proporcionan sostenibilidad y rendimiento en la vida diaria, abordando la renovación de edificios públicos y privados, la construcción ligera y la descarbonización de la construcción y la industria. De este modo, contribuimos a reducir las emisiones de carbono, aprovechando la eficiencia de los recursos y aumentando la circularidad.

PRINCIPIOS DE CONDUCTA:

- ✓ Compromiso Profesional
- ✓ Respeto de las personas
- ✓ Integridad
- ✓ Lealtad
- ✓ Solidaridad o Principios de actuación:
- ✓ Respeto a la legalidad
- ✓ Respeto al medio ambiente
- ✓ Respeto a la higiene y a la seguridad en el trabajo.

- ✓ Respeto a los derechos de los trabajadores

PROPÓSITO: Making the world a better home, (hacer de este mundo un mejor hogar).

Planta VETROTEX: hilos de fibra de vidrio para textiles técnicos.



Son una empresa de la división de soluciones textiles que se dedica a la fabricación de hilos de vidrio. Ofrecen una gama completa de servicios, productos adaptados y enfocados a las necesidades del cliente.

PRODUCTOS: Cuentan con una gama completa de servicios, productos de fibra de vidrio personalizados y enfocados a las necesidades del cliente.

Los clientes, junto con nuestra competencia tecnológica, tecnología de punta y un espíritu innovador, han permitido posicionarse como líder del mercado en el servicio a la construcción, la industria y un amplio espectro de otras aplicaciones que requieren textiles técnicos.

Soluciones:

Construcción: Los hilos de fibra de vidrio aportan resistencia a los materiales de construcción.

Aplicaciones médicas: Vetrotex fabrica hilos de vidrio finos de alta calidad para su uso en diversas aplicaciones médicas.

Aeroespacial: Los compuestos reforzados E-Glass se utilizan en piezas interiores de cabinas.

Industrial: Soluciones ideales por su resistencia, baja conductividad térmica, resistencia al fuego y al deterioro.

Productos para la Industria

TEJIDOS DE MALLA: Los hilos de fibra de vidrio Vetrotex se utilizan para la producción de tejidos de malla. Debido a sus propiedades como alta resistencia a la tracción, bajo alargamiento y resistencia a los álcalis, la tela de malla se utiliza para reforzar fachadas y para prevenir la creación de grietas en paredes interiores. Los tejidos de malla son un componente crítico de los sistemas de aislamiento.

REVESTIMIENTO: Hilos recubiertos de PVC para protección solar e insectos.

Telas recubiertas de PTFE para tableros de cableado impresos de alta gama (baja constante dieléctrica/bajas pérdidas), membranas arquitectónicas y para techos

Las propiedades específicas de los tejidos de PTFE, como superficie lisa y antiadherente, resistencia a productos químicos, cumplimiento de la normativa alimentaria y resistencia a la temperatura, benefician a una amplia gama de aplicaciones, incluido el procesamiento de alimentos, cintas transportadoras, láminas antiadherentes y aislamiento térmico

LAMINACIÓN: Las principales aplicaciones son refuerzo de papel, pisos, cintas adhesivas, revestimiento de barrera de vapor (estructura de filamento de vidrio laminada con papel de aluminio) y cintas aislantes sensibles a la presión. Los hilos de filamentos de vidrio Vetrotex proporcionan productos laminados con excelentes características mecánicas y térmicas.

La alta resistencia a la tracción de los hilos de tamaño T63C/M y 876s se adaptan a los requisitos de las aplicaciones de laminación.



Planta ADFORS: Textiles técnicos

innovadores y personalizables

Con un enfoque en los mercados de



construcción e industriales, ofrecen soluciones basadas en un completo abanico de tecnologías textiles de fibra de vidrio. Son el líder mundial más confiable e innovador en tejidos técnicos, que ofrece las soluciones más adaptadas para satisfacer las necesidades de nuestros clientes.

PRODUCTOS: En ADFORS proporcionan plataformas tecnológicas reforzadas con fibra de vidrio, proporcionando una gama completa de soluciones personalizadas, altamente innovadoras y cuidadosamente diseñadas para el mercado OEM. Se benefician de una posición única; Una sólida experiencia en tecnología de fibra de vidrio junto con un amplio conocimiento en tejido, tricotado, formación de esteras y revestimiento.

Soluciones:

Tejidos industriales: Tejidos para plásticos reforzados y compuestos.

Refuerzo vial: Soluciones para reforzar proyectos de rehabilitación de asfalto, incluidas carreteras.

Tejidos de refuerzo para interiores y exteriores: Tejidos y telas para refuerzo estructural y de superficie en la construcción.

Mallas de reparación de techos: Refuerza grietas, roturas y juntas sueltas en el techo.

Productos para la Industria

Tejidos industriales: crea tejidos industriales personalizados que se ajustan a sus necesidades.

Beneficios de los productos: Resistencia al desgarró, fuerza flexible, expansión de agua y humedad, limita la expansión térmica, resistente al calor y al fuego, optimización del peso, alta resistencia a la tracción, protección contra los rayos UV, resistente a impactos y grietas.

TECHOS: fabrica una variedad de productos para diversas aplicaciones en techos. Ofrecemos telas scrim con velos empleados como transportadores, para reforzar bitumen modificado, velo de fibra de vidrio para reforzar tejas y refuerzos para membranas protectoras para aperturas preliminares de ventanas y puertas.

MALLAS MOSQUITERAS: Son el principal proveedor de mallas y accesorios para puertas y ventanas. Como empresa integrada verticalmente, en ADFORS fabricamos hilos y mallas de fibra de vidrio utilizados en todas nuestras mosquiteras y accesorios, garantizando que sean de la más alta calidad. Nuestro amplio surtido incluye todo lo que necesita para ventanas o puertas, ya sea desde cero o reemplazando las piezas faltantes de una malla existente. Como inventor original del rollo listo, en ADFORS lideramos continuamente el camino en la entrega de nuevos productos innovadores al mercado.

DESCRIPCIÓN DEL ÁREA DE TRABAJO

- ✓ El programa One Adfors es el trabajo en equipo de planta Adfors y Vetrotex, donde se encuentra trabajando en Vetrotex está ubicada en Calle Prolongación Zacatepec MZN no.42 Lote 3, Cd. Industrial Xicohténcatl 1, Tetla de la Solidaridad. C.P 90434, y Adfors se encuentra en Coaxamalucan, Mena, Cd. Industrial Xicohtencatl 500, primera Secc Actipac, C.P 90434, Tlax.
- ✓ Ambas empresas cuentan con área de Recursos Humanos, pero el lugar de trabajo donde se desarrollará dicho proyecto es, en las oficinas de Vetrotex eje de Cultura Organizacional, con el apoyo del área de sistemas IT, donde se lleva el registro de la persona reconocida (colaborador) además del control de los obsequios y certificados por entregar y la difusión de comunicados de las personas reconocidas y recompensadas dentro de ambas plantas.

PROBLEMAS POR RESOLVER, PRIORIZÁNDOLOS.

La digitalización del sistema de reconocimiento y recompensa dentro de Saint-Gobain, por categoría:

Primero el sistema de reconocimiento basado en comportamientos, se lleva a cabo una plataforma digital de registros, podrá ser visible y utilizada por todos los colaboradores de la planta.

Segundo, buzón de ideas donde se llevará a cabo la digitalización para que los colaboradores puedan compartir sus ideas o sugerencias para mejoras internas siendo evaluadas mediante una escala del 1-10.

Y finalmente proyectos exitosos, Certificaciones 5's y Certificaciones teniendo un documento en Excel con el listado de las personas registradas y un inventario digital, para llevar el control de los obsequios que se otorgan, entradas y salidas de cada uno de ellos, incluyendo obsequio para referentes positivos y buzón de ideas.

Resaltando que este sistema será aplicado para ambas plantas.

OBJETIVOS

General:

- El estudio delimitado de los criterios, la organización y seguimientos que se llevarán a cabo para el desarrollo del sistema de reconocimiento en Vetrotex y Adfors, para aquellos colaboradores que contribuyan a los objetivos y buenas acciones dentro de la empresa, además de las razones que sean meramente reconocedoras de él de manera física y digital.

Específicos:

- Generar el plan organizacional adecuado de los reconocimientos y recompensas.
- El estudio de los comportamientos o criterios de cada una de las categorías a premiar.
- Llevar el control de inventario de cada uno de los premios u obsequios a entregar.
- Plan de acciones o ideas para la innovación de cada premiación que se llevaran a cabo mensualmente.
- Diseño, comunicación e implementación de plataforma digital.

JUSTIFICACIÓN.

El sistema de Reconocimiento y recompensa One Adfors es un programa basado en la unión y trabajo en equipo Vetrotex-Adfors dicho proyecto será aplicado para cada una de ellas.

El registro manual de las nominaciones por cada colaborador es excesivo, el tiempo y trabajo es mayor de lo que debería, además existen retrasos en los resultados mensuales de los ganadores y de los eventos, es por ello que se opta por llevar el registro de manera digital, donde facilitara la tarea principalmente en el eje de cultura organizacional (Recursos Humanos) minimizando el trabajo, esta plataforma será usada por los colaboradores siendo fácil y rápido, ayudara a que ellos puedan seguir participando en este sistema además habrá estaciones ubicadas en los pasillos donde pueden visualizarlo de manera sencilla, logrando la efectividad de los resultados del sistema de R.R.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Recursos Humanos es un área que abarca toda la planta de cualquier empresa, conformado por un grupo de personas donde tiene involucramiento con todas las áreas y que ayuda hacer más empático con cada una de ellas, el acercamiento con cada individuo facilita el estudio del comportamiento y el sentido emocional de cada colaborador.

Como no los dice *“Sarmiento, I”* en su texto *“¿A qué se dedica el departamento de recursos humanos?”* donde nos explica que, *“Los responsables de los recursos humanos son los encargados de mantener un buen clima laboral en la empresa y de prevenir o resolver conflictos entre los trabajadores. Para ello deben conocer de psicología humana, de liderazgo, oratoria, relaciones humanas y públicas, gestión de las emociones, etc.”*

Esta área tiene división de ejes, en el cual el involucramiento en “cultura organizacional” para fomentar la participación de todas las personas que forman parte de la empresa, aplicando la cultura, los valores, los hábitos que se tienen intensamente.

Así como nos menciona *“Lisa”* *“La cultura organizacional es un sistema de valores compartidos por los miembros, en todos los niveles, que diferencia una organización de las demás, o sea, el conjunto de hábitos y valores que todos comparten, la esencia de la empresa.”*

Tal es el caso de la implementación de la motivación dentro de la empresa, que nos ayuda a animar a las personas para seguir formando parte de la organización teniendo una buena satisfacción laboral.

“De Azuke” nos comparte de *“Motivación laboral”* pues *“es importante porque un empleado que se desempeña con interés e incentivo impacta de manera positiva en la productividad de la empresa”*

El concepto de motivación será abarcado por medio de un sistema de reconocimiento y recompensa, donde cada colaborador que aporte buenas acciones hacia la planta será reconocido y recompensado.

Pero nos comenta “Rangarajan” en su documento *“What is employee recognition and rewards”* que el reconocimiento y recompensa *“son sistemas de retroalimentación positiva en un lugar de trabajo que reconocen y aprecian los esfuerzos y las contribuciones de los empleados de manera justa y oportuna.”*

Donde este sistema será aplicado de manera digital, el cual nos ayudara a minimizar tiempos en registros y tener un control de las personas que dentro de la empresa deben ser reconocidas y recompensadas de manera positiva.

Así como nos explica el autor “Westreicher, G.” en su texto *“Digitalización”* nos dice que *“la digitalización se refiere a un cambio de formato, de artículos o documentos, de lo físico a lo digital.”*

CAPÍTULO III

DESARROLLO.

PROCEDIMIENTO Y DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES REALIZADAS.

1. **Identificación y estudio de la necesidad que existe en el área:** del día 01 al 04 de agosto, empieza el involucramiento laboral donde se conoce el área de Recursos Humanos, específicamente las tareas y actividades que se realizan en el eje de cultura organizacional, donde será aplicado el proyecto, se pudo detectar la problemática en los retrasos de resultados mensuales del sistema de reconocimiento y recompensa, se tenían que recolectar los formatos de papel que se encontraban en las estaciones de los pasillos después contabilizar y recopilar información de cada registro de manera manual, además de que el trabajo es aplicado para ambas plantas (Vetrotex-Adfors) para hacerlo más sencillo y funcional se tuvo la necesidad de pasarlo de manera digital, ya que este mismo se encontraba en abandono y no se le daba seguimiento como se debía, además de que los colaboradores ya no eran reconocidos de manera mensual como se tenía planteado, conociendo así esta deficiencia se toma este proyecto dándole un mejor seguimiento y aplicarlo de manera digital, ya que así este sistema ayuda a fomentar principalmente la participación y motivación de cada uno de los colaboradores de Saint-Gobain, lo que facilitara el registro y el control de cada uno de ellos cuando sean reconocidos, consiguiendo la satisfacción de cada uno de las personas que formen parte de la empresa porque pueden observar y utilizar la plataforma en cualquier momento.
2. **Conocer el sistema de reconocimiento y recompensa One Adfors:** del 07 al 11 de agosto se detectó la deficiencia que existía, se leyó el

documento donde se conoció a fondo ¿qué es?, ¿para qué es? y ¿Para quién es? Conociendo las cinco categorías en las que se divide, las cuales se abordaron específicamente, proyectos terminados, certificaciones 5's, certificaciones WCM, buzón de ideas y referentes positivos para darle seguimiento reconocimiento en comportamientos y así poder darle seguimiento.

En el estudio de cada categoría se detectaron diferentes necesidades, cada una de ellas se conforma de diferente manera, se pudo visualizar y estudiar cada uno de los puntos que contiene:

1 Objetivo: Difundir y definir criterios y lineamientos para reconocer y recompensar a todos los colaboradores que contribuyen a los objetivos organizacionales a través del sistema de reconocimientos y recompensas.

2 Alcance: Aplica a personal involucrado en áreas con implementación 5's, certificación a operadores con resultados exitosos, miembros, líderes de pilares y proyectos exitosos, proponentes de ideas de mejora, referentes positivos y colaboradores que pongan en práctica los principios de conducta y actuación y actitudes Saint-Gobain.

Definiciones y abreviaturas.

Yellow Belt: Cinta Amarilla

Green Belt: Cinta Verde

Black Belt : Cinta Negra

QK: Quick Kaizen

SK: Standard Kaizen

MK: Mayor Kaizen

Muro de Reconocimientos: Tablero físico ubicado en puntos estratégicos donde se muestran los galardonados por referentes positivos, proyectos exitosos, certificaciones, ideas.

Reconocimiento digital: Reconocimiento en formato digital.

Noticiero Saint-Gobain (SG): Publicación en video emitida y difundida por todos los medios digitales internos dónde se dan a conocer las noticias más relevantes.

A lo largo de la instrucción, se describe a detalle el tipo de reconocimiento, compensación y premios para las categorías que son objeto de recompensar y reconocer.

1. Certificación WCM*

a) Certificación Yellow Belt

Al recibir el certificado que acredite Yellow Belt por el Champion.

Reconocimiento: Muro de reconocimiento, reconocimiento Impreso, difusión noticiero SG

Recompensa:compensación vía vales de despensa, “mochila belt/estuche”, 4 ADCoin.

b) Certificación Green Belt

Al recibir el certificado que acredite el Green Belt por el Champion.

Reconocimiento: Muro de reconocimiento, reconocimiento impreso, difusión en noticiero SG.

Recompensa: compensación vía vales, “mochila belt/estuche”, 6 ADCoin.

d) Certificación Black Belt

Al recibir el certificado que acredite el Black Belt por el Champion.

Reconocimiento: Muro de reconocimiento, reconocimiento impreso, difusión en noticiero SG

Recompensa: compensación vía vales, “mochila belt/estuche”, 8 ADCoin.

2. Proyectos Cerrados*

La categorización de los Kaizen se determina a través de WCM.

Líder A3, EEM, RR

3 adcoins

Miembro

1 adcoin

a) Líder de Standard Kaizen

Auditorías a proyecto en tiempo de acuerdo al plan.

El indicador del proyecto debe mostrar una mejora con respecto a lo planeado.

Validación de Black Belt de planta o líder de pilar en conjunto con el Coordinador WCM con check list de consolidación de proyecto.

Lecciones aprendidas.

Reconocimiento: Muro de reconocimiento, reconocimiento digital y noticiero SG.

Recompensa: Kit en ceremonia de R&R posterior al cierre de proyecto.

4 adcoins, 3 meses después de la consolidación de proyecto.

En caso de generar impacto/ahorros hard.

Recompensa Adicional / Sostenibilidad a 12 meses de consolidación de Proyecto.

El lider del proyecto deberá monitorear el indicador del proyecto y en conjunto con el pilar validar con finanzas el impacto en ahorros mensualmente; con base en esto a elección del lider, el coordinador o jefe WCM y RH se otorgaría la recompensa diferida en mensualidades o totalidad anual, con un tope maximo de 31 adcoins según el impacto en ahorros validados.

Incluir medir tracker

b) Líder de Major Kaizen - Digital

Auditorias a proyecto en tiempo de acuerdo al plan

El indicador del proyecto debe mostrar una mejora con respecto a lo planeado

Validación de Black Belt de planta o líder de pilar en conjunto con el Coordinador WCM con check list de consolidación

Validación de finanzas.

Reconocimiento: Muro de reconocimiento, reconocimiento digital y noticiero SG

Recompensa: Kit en ceremonia de R&R posterior al cierre de proyecto.

5 ADCoins, 3 meses después de la consolidación de proyecto.

En caso de generar ahorros hard.

Recompensa Adicional / Sostenibilidad a 12 meses de consolidación de Proyecto

El líder del proyecto deberá monitorear el indicador del proyecto y validar con finanzas el impacto en ahorros mensualmente; con base en esto a elección del líder, el coordinador o jefe WCM y RH se otorgaría la recompensa diferida en mensualidades o totalidad anual, con un tope máximo de 31 adcoins según el impacto en ahorros validados.

c) Líder de Advanced Kaizen

Auditorías a proyecto en tiempo de acuerdo al plan

El indicador del proyecto debe mostrar una mejora con respecto a lo planeado

Validación de WCM regional champion.

Reconocimiento: Muro de reconocimiento, reconocimiento digital y noticiero SG

Recompensa: 8 ADCoins y Kit.

En caso de generar ahorros hard.

Recompensa Adicional / Sostenibilidad a 12 meses de consolidación de Proyecto

d) Miembro de Standard Kaizen

Máximo 5 personas

Haber sido declarado como miembro de proyecto de mejora en Standard Kaizen cerrado.

Participar en la presentación final del proyecto.

Reconocimiento: Muro de reconocimiento y noticiero SG

Recompensa: Kit. 2 ADCoin, 3 meses después de la consolidación de proyecto, la recompensa será otorgada al mismo tiempo que el líder.

e) Miembro de Major Kaizen

Máximo 7 personas

Haber sido declarado como miembro de proyecto de mejora en Major Kaizen exitoso.

Explicación de Proyecto

Participar en la presentación final del proyecto

Reconocimiento: Muro de reconocimiento y noticiero SG

Recompensa: Kit, 3 ADCoin, 3 meses después de la consolidación de proyecto, la recompensa será otorgada al mismo tiempo que el líder.

f) Miembro de Advanced Kaizen

Máximo 10 personas

Haber sido declarado como miembro de proyecto de mejora en Advanced Kaizen exitoso.

Explicación de proyecto

Participar en la presentación final del proyecto

Reconocimiento: Muro de reconocimiento.

Recompensa: 4 ADCoins y Kit.

*Premios y reconocimientos referenciados para los Líderes de QK, SK, MK y AK de esta categoría, no aplican para proyectos que son contemplados para certificación WCM YB GB evaluados por el WCM Regional Champion. + recompensas, validar.

*Planeación de proyectos; (Criterio: *proyecto finalizado en tiempo*) para culminación de proyectos fuera del tiempo ideal estándar, no será causa limitativa para otorgar la recompensa, es decir, se podrán premiar proyectos fuera de tiempo de culminación; siempre y cuando se demuestre una justificación sólida validada por el pilar.

3. Ideas*

a) Proponente Score 6 a 7

Idea clasificada como “Tu idea se implementará” con score 6 o 7 .

Reconocimiento: Muro de reconocimiento y difusión en noticiero SG.

Recompensa: 2 ADCoin y Kit.

b) Proponente Score 8 a 9

Idea clasificada como “Tu idea se implementará” con score 8 o 9.

Reconocimiento: Muro de reconocimiento y difusión en noticiero SG.

Recompensa: 3 ADCoins y Kit.

c) Proponente Score 10

Idea clasificada como “Tu idea se implementará” con score 10.

Reconocimiento: Muro de reconocimiento y difusión en noticiero SG.

Recompensa: 4 ADCoins y Kit.

d) Implementador

Idea implementada y documentada en un QK,MK,SK exitoso.

Kaizen validado por sponsor de área, WCM

Validación por finanzas en caso de generar ahorros.

La implementación deberá ser por empleado.

Reconocimiento: Muro de reconocimiento y reconocimiento digital (empleados) reconocimiento impreso (sindicalizados).

Recompensa: La recompensa por idea implementada será alineada a la recompensa de kaizen por proyecto exitoso. Véase apartado 2 de esta instrucción.

e) Idea Rechazada

Retroalimentar a la persona proponente y explicar las razones del porque se rechazó.

4. Referentes Positivos

a) Proactivo

Haber obtenido el mayor numero de nominaciones de esta categoría en un periodo de un mes.

Aplicar reconocimiento grupal “Te reconozco, te ofrezco, te agradezco”

Reconocimiento: Muro de reconocimientos, reconocimiento digital y difusión en noticiero SG.

Recompensa: 1 ADCoin, Galardón Héroe Proactivo, Comida para dos Personas.

b) Confiable

Haber obtenido el mayor numero de nominaciones de esta categoría en un periodo de un mes.

Aplicar reconocimiento grupal “Te reconozco, te ofrezco, te agradezco”

Reconocimiento: Muro de reconocimientos, reconocimiento digital y difusión en feria informativa.

Recompensa: 1 ADCoin y Galardón Héroe Confiable. Comida para dos Personas.

c) Ecológico

Haber obtenido el mayor numero de nominaciones de esta categoría en un periodo de un mes.

Aplicar reconocimiento grupal “Te reconozco, te ofrezco, te agradezco”

Reconocimiento: Muro de reconocimientos, reconocimiento digital y difusión en feria informativa.

Recompensa: 1 ADCoin y Galardón Héroe Ecológico. Comida para dos Personas.

d) Protector

Haber obtenido el mayor numero de nominaciones de esta categoría en un periodo de un mes.

Aplicar reconocimiento grupal “Te reconozco, te ofrezco, te agradezco”

Reconocimiento: Muro de reconocimientos, reconocimiento digital y difusión en feria informativa.

Recompensa: 1 ADCoin y Galardón Héroe Protector. Comida para dos Personas.

e) Multipoder

Haber obtenido los 4 galardones en un periodo de un año (año calendario).

Aplicar reconocimiento grupal “Te reconozco, te ofrezco, te agradezco”

Reconocimiento: Muro de reconocimiento, reconocimiento digital, difusión en feria informativa, boletín informativo y fiesta de fin de año

Recompensa: 3 ADCoin, Kit 200 y Galardón especial Héroe Multipoder. Comida para 4 personas.

*Todas las personas que fueron nominadas a cualquier categoría de Referente ADFORS y VETROTEX serán publicadas en muro de reconocimiento a pesar de no haber recibido un galardón por mayoría de nominaciones. para mayor información del sistema de reconocimiento basado en comportamientos. Todos los

galardonados por héroe recibirán 1 adcoin ya sea por haber recibido desde un reconocimiento o más, en periodo mensual calendario.

5. 5's*

a) Áreas Sobresalientes

Áreas con resultado de auditoria 5's sobresaliente (área bajo enfoque > 90%, expansión > 90% y otros > 80%).

Reconocimiento: Ceremonia de Sistema R&R, muro de reconocimiento periodico y difusión en Saint-Govisión.

b) Certificación Auditor 5's

Haber tomado formación 5's.

Aprobar examen (>85% calificación).

Realizar las auditorias programada según el plan definido en tiempo y forma.

Reconocimiento: Muro de reconocimientos, reconocimiento digital y difusión en noticiero SG

Recompensa: 3 ADCoin y Kit

Recompensa auditores:

Haber realizado todas sus auditorias en tiempo y forma en año calendario

Recompensa: 1 adcoin por auditoria realizada dentro de los primeros 15 días del mes.

Descripción de Reconocimientos

Muro de Reconocimiento

Tablero de difusión instalado estratégicamente en pasillo principal de planta, con el fin de captar la atención de la mayoría de los trabajadores del sitio. Este está dividido de tal forma se tenga orden en la gestión visual al publicar los 5 criterios a reconocer (Certificación WCM, Proyectos Exitosos, Ideas, Héroes ADFORS, 5s)

Reconocimiento Digital

Documento digital enviado a su correo personal o correo del trabajo en el que se reconoce de manera personalizada al trabajador por haber contribuido en los criterios contemplados para este medio. Existen 2 categorías de reconocimientos impresos:

Certificado y Reconocimiento.

Tipos de Certificados:

Certificación WCM (White, Yellow, Green y Black Belt).

Auditor Certificado (a auditores 5s y estrella).

Tipos de Reconocimientos:

Proyectos exitosos (a líderes de quick, standard, major y advanced kaizen).

Ideas (a proponentes e implementadores).

Héroes ADFORS (a categoría proactivo, confiable, ecológico y proyector).

5s (a auditores 5s y estrella destacados).

Implementación WCM (a áreas sobresalientes y mejor pilar).

Equipo de alto desempeño.

SanGovisión: Medio de difusión a través del cual se exponen resultados de rutinas de pilares y resultados de planta emitidos por dirección, indicadores prioritarios por pilar y por departamento, avisos de Recursos Humanos y Reconocimientos referenciados en esta Instrucción.



Da CLICK Aquí

Descripción de Premios

Camisa / Playera / Chamarra

Vestimenta especialmente diseñada para hacer distinción positiva en trabajadores certificados en algún criterio de reconocimiento. En esta se llevan bordados logos organizacionales e insignias de disciplina certificada (Auditor 5's, White, Yellow, Green y Black Belt).

Para el caso de certificación Belt por universidad WCM, será entregada una chamarra que posterior a cada certificación será etiquetada con el color de la cinta.

ADCoins

Se le llama así a la moneda digital Saint-Gobain Tlaxcala (sin validez en algún otro sitio). Los ADCoins son acumulables e intransferibles con vigencia anual (año calendario). Estos podrán ser canjeados por obsequios.

Nota: los ADcoins ganados por proyectos exitosos no son acumulables con cualquier otro ADcoin de las categorías mostradas en esta Instrucción.

Kits

Conjunto de obsequios con valor acumulado al tipo de Kit referenciado
Galardón Referente Positivo y Actitudes Saint-Gobain Anual

Reconocimiento Físico Conmemorativo con el escudo de Referente Positivo y Actitudes Saint-Gobain

Denominaciones Héroes (Proactivo, Confiable, Ecológico, Protector)

Actitudes Saint-Gobain (Cercanía con el cliente, Innovar, Ser Ágil, Crear una Cultura Abierta y Atractiva y Actuar como Emprendedor.

Al leer el documento completo, se estudian los criterios a tomar en cuenta y se comienza a trabajar para que cada una de las categorías sea plasmada de manera digital siguiendo los mismos lineamientos, esto con la finalidad de agilizar los resultados mensuales que se tienen y además los eventos que se planean cada bimestre con el mismo objetivo.

3. **Definir correctamente el plan organizacional estratégico que se llevará a cabo para proyectos cerrados, certificaciones 5's, certificaciones WCM, ideas y referentes positivos:** del lunes 14 de agosto al viernes 15 de septiembre después de haber conocido las categorías y subcategorías en las que se divide dicho sistema se implementa un plan organizacional donde se puede observar la estructura y seguimiento que se le dará a cada una de ellas, el proceso de registro y evaluación para dar por hecho su optimización.

Lo que se realizó primero fue buscar la manera en que se realizaría esta digitalización, priorizando cada reconocimiento y recompensa, se optó por comenzar de acuerdo con la dificultad de cada uno de ellos, empezando por la más laboriosa, se abordó el sistema de referentes positivos, la realización de una plataforma, se hizo un esqueleto web donde se diseñó como sería la plataforma en (SAPO) dónde todos los colaboradores podrán reconocer a alguno de sus compañeros, además de que ellos podrán visualizar el número de nominaciones que tiene cada uno, después de ello se hará la difusión de esto por medio de comunicados en (pantallas, correo electrónico y flyers) para hacer conocer este sistema y así se comience a utilizar desde el momento en que se encuentre listo.

Como segundo se aplicará la categoría de buzón de ideas, donde los colaboradores podrán registrar y compartir sus ideas para mejoras internas haciéndolo de manera digital, ya que se utilizan formatos de papel donde escriben sus ideas, también se realizó un diseño de como estará conformada la plataforma, se aplicará un rubro de evaluación, el cual decidirá si la propuesta es aceptada o rechazada, esta evaluación será revisada por el director de planta.

Si la idea es aceptada, en su momento se le dará seguimiento y será implementada de lo contrario en caso de ser rechazada se dará a

conocer una breve retroalimentación del porque la idea no se implementará y las mejoras de oportunidades que puede haber.

Finalmente nos centraremos a las últimas tres categorías las cuales son, proyectos terminados, certificaciones 5's y certificaciones WCM (World Class Manufacturing-Manufactura en excelencia).

Donde se realizará un documento que tendrá el control de los registros hechos por cada uno de los colaboradores que participaran en cualquiera de estas tres categorías, desglosando el nombre del líder y la cantidad de miembros con los que cuenta cada equipo, se trabaja con el diseño en Excel y programa Adobe Photoshop donde se tendrá un inventario que ayudara a llevar el stock, entradas y salidas de los obsequios que se otorgarán de manera mensual a los que concluyan el proyectos presentado, además de la realización de cada uno de los certificados, que serán entregados a cada uno de los colaboradores merecedores.

4. **Estudio de los comportamientos y criterios para la reestructuración de R&R:** del 18 al 29 de septiembre se lleva a cabo un estudio detenido de cada categoría, se hace una reestructuración acerca de las razones que sean meramente reconocedoras de cada uno de ellos, los criterios que se tomaran en cuenta para que sea validada, ya que el descontrol y la confusión que existía de este sistema originaba que los colaboradores no participaran o que su participación no siguiera los lineamientos del sistema.

Se estudió el comportamiento de cada uno de los colaboradores con respecto a la manera en que eran reconocidos y recompensados, se pudo detectar un descontrol, ya que la mayoría no conocía este sistema esto (Vetrotex) o había confusión de como podían participar (Adfors),

por ello no existían registros de personas durante meses, la falta de difusión también se tuvo que abarcar para darlo a conocer.

La identificación de las necesidades, carencias y la forma de motivar, nos ayudaron a encontrar las áreas de oportunidad, se pudieron definir los criterios y objetivos claros, la delimitación del programa y determinar la efectividad al aplicarlo de esta manera, para lograr definir cada uno de estos puntos se aplica una encuesta para ver los resultados y verificar ciertos puntos definidos, el reconocimiento público y reconocimiento con beneficios tangible como obsequios, son dos puntos que se deberán cubrir para la satisfacción y el ambiente de trabajo de los colaboradores.

- 5. Aplicar focus group a colaboradores sobre el desempeño, ideas y/o sugerencias con respecto a los R&R:** del 02-06 de octubre, al tener en cuenta lo que se pretende lograr con el sistema de reconocimiento y recompensa después de haber hecho el estudio y al realizar las preguntas, se hará una encuesta exprés donde cada uno de los colaboradores darán sus sugerencia, ideas y opiniones de las mejoras que abarcarán.

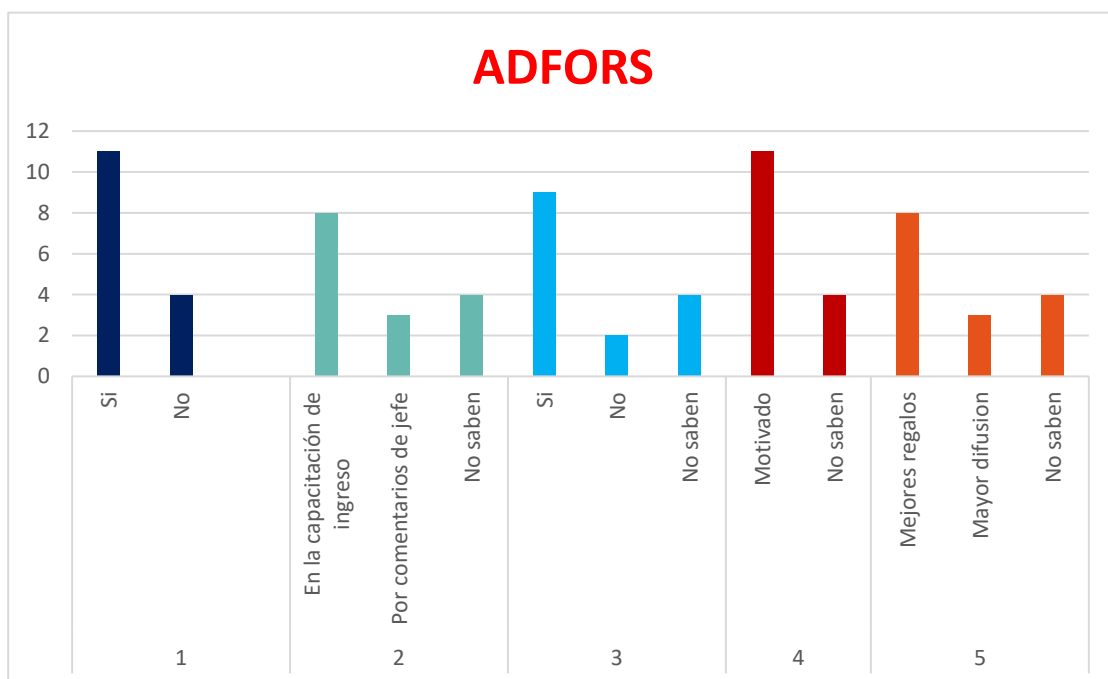
Lo primero que se hizo fue organizar una pequeña encuesta en un documento donde toda una semana se estuvo aplicando una serie de cinco preguntas las cuales se muestran a continuación:

- ¿Sabe de qué trata el sistema de reconocimiento y recompensa?
- ¿Cómo es que lo conoció?
- ¿Ha sido reconocido por cualquiera de las categorías de reconocimiento y recompensa?
- ¿Cómo se siente al ser reconocido y recompensado?
- ¿Qué mejoraría de este sistema?

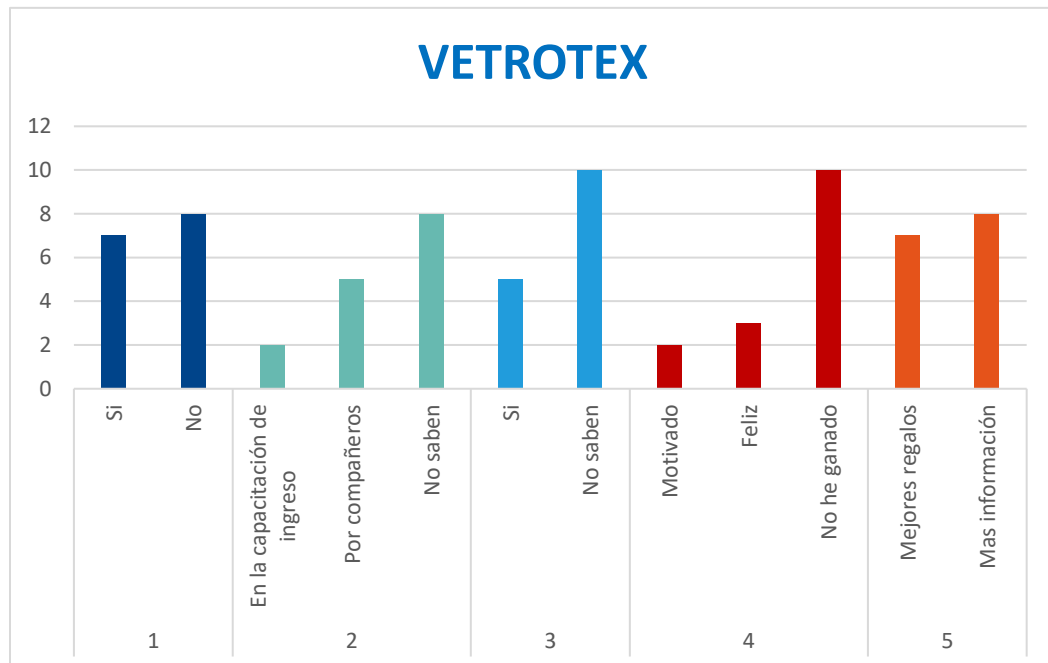
Del 02 al 03 de octubre se trabajó fuera de oficina donde se visitaron personas que trabajan en el área de producción y en otras áreas como fue: WCM, EHS, calidad y compras, las preguntas se comenzaron en Adfors, donde la encuesta se hizo a 15 personas, siendo empleados.

Del 04 al 05 de octubre, la misma encuesta fue aplicada para el personal de la planta Vetrotex, abarcando el mismo número de personas, 11 en el área de producción y 4 colaboradores más del área de desarrollo, sistemas, aduanas y finanzas.

Así mismo se dio una pequeña platica de los mejoramientos y cambios que se harían en el sistema para que de esa manera también se estuviera difundiendo.



A continuación, se muestran las gráficas con los resultados de la semana de encuestas:



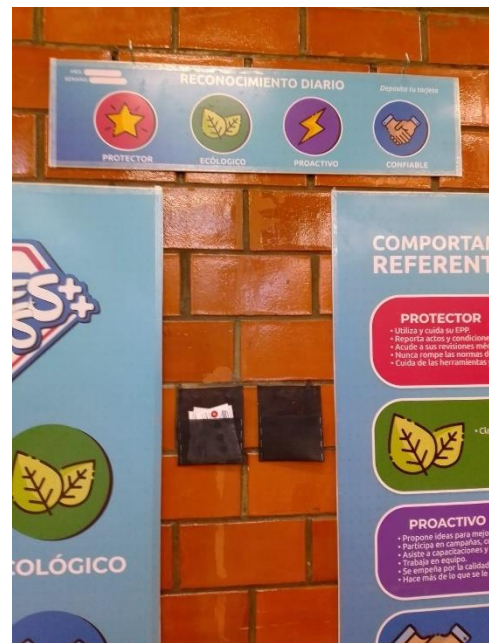
El viernes 06 de octubre se realizó el estudio de los resultados obtenidos en cada planta, de acuerdo con estos resultados, en Adfors se detectó que había una confusión acerca del sistema en especial con el buzón de ideas y los referentes positivos, ya que había un exceso de nominaciones sin motivo, las categorías de proyectos cerrados, certificación 5's y certificación WCM, no existía ninguna duda ya que los colaboradores participaban activamente en esas actividades.

En Vetrotex lo mismo paso, las categorías de proyectos cerrados, certificaciones 5's y certificaciones WCM, había participación proactiva, pero el detalle era en el buzón de ideas y referentes positivos porque no conocían ninguno de los dos, era por ello por lo que no había registros de estas nominaciones o ideas sugeridas se empezará a trabajar con la digitalización y las estrategias a utilizar, de acuerdo con los resultados.

6. **Digitalización y actualización de los R&R, aparecerán los reconocidos y recompensados mediante (base de datos, pantallas y comunicados):** del 09 al 27 de octubre se estuvieron modificando y cambiando las estaciones que hace un tiempo no se modernizaban, se encontraba de manera física en los pasillos por los que circulaban los colaboradores, tenía el nombre de Héroes donde ellos podían depositar su Referente Positivo, se decidió cambiar el nombre ya que pasaría a Referentes Positivos, se comenzó por quitar las que se cambiarían y se colocaron los nuevos flyers, se les dio el diseño y se colocaron en vinil, para cubrir los espacios que quedaban, se situaron los nuevos dando el aviso con las razones.

Se muestra como estaban y como es que quedo después:



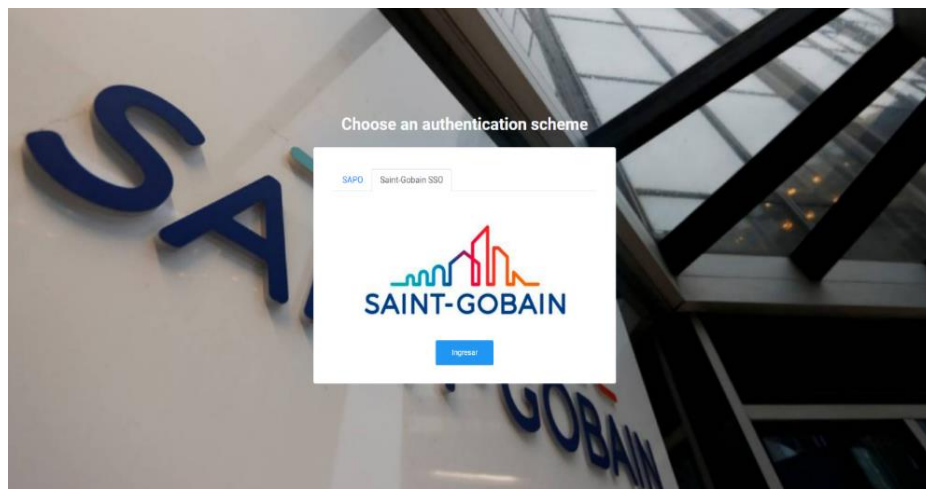


En una base de datos digital se llevará el control y el registro de cada uno de los colaboradores que serán reconocidos y recompensados, pues la persona que tenga más nominaciones por parte de sus compañeros será el referente del mes.

Anteriormente se utilizaban formatos pequeños de papel ubicados en las estaciones o espacios dentro de planta, cada colaborador se encargaba de llenarlo con datos de la persona que ellos nominaban, como se muestra:

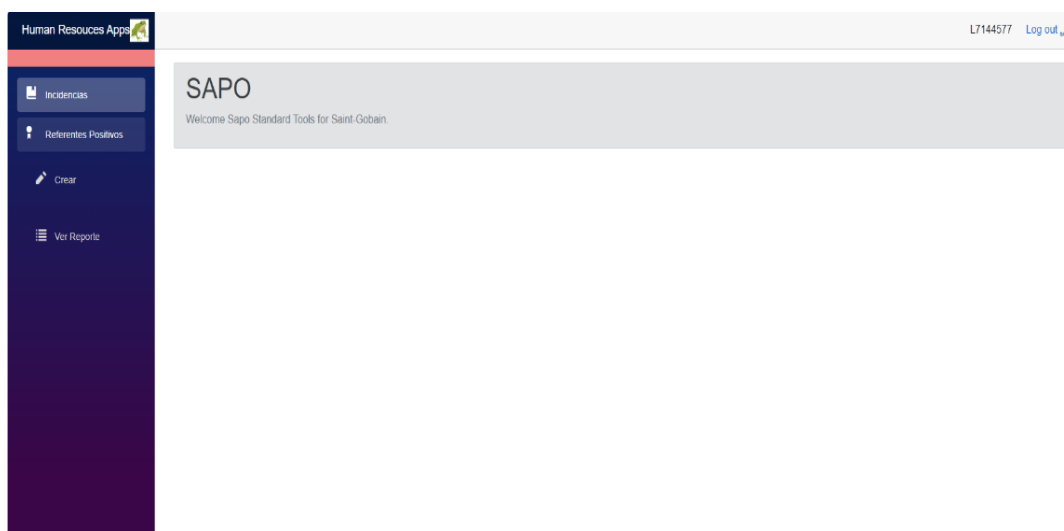
Referentes Positivos, al haber realizado el esqueleto web para la digitalización se elige abarcar los mismos datos que aparecen en el formato, la digitalización se plasma en la plataforma de SAPO (que será utilizada por medio de online, ya que este sitio web es utilizado por los colaboradores de Saint-Gobain pues permite interactuar a todo el personal involucrado)

1.- Cada uno de los colaboradores pueden ingresar con cuenta SAPO o correo de planta.



La digitalización de R.P cuenta con una serie de pasos que se deben seguir para poder hacer el registro exitoso.

2.- Al ingresar con alguna de las dos opciones ya mencionadas, se desplegará una pestaña que nos muestra la App de Recursos Humanos.



3.- Aparecerá una página donde se dará clic en la pestaña referentes positivos y en crear. Se llenarán los campos en blanco que muestra.

Human Resources Apps LT144577 Log out

Referentes Positivos

Recuerda seleccionar la planta correcta A LA QUE PERTENECE EL COLABORADOR A ENTREGAR EL REFERENTE. El ingreso CORRECTO del COLABORADOR para la asignación del REFERENTE POSITIVO.

Planta

Se reconoce a

Otorga el referente positivo de:

• **Protector**

• **Ecológico**

• **Proactivo**

• **Confiable**

Acción Positiva:

Por haber:

Quien reconoce

Enviar

NOTA: como la plataforma pertenecerá a Vetrotex y Adfors deberá seleccionar la planta en la que pertenece el colaborador al que se va a reconocer.

4.- Posteriormente se escribirá el nombre de la persona que queremos nominar o también se podrá escribir el SGI del colaborador.

Cabe resaltar que, al empezar a escribir, en automático nos dará una lista de nombres posibles que se puede seleccionar.

5.- En el siguiente campo de Otorga el referente positivo, se puede elegir cualquiera de las cuatro categorías en la que se desglosa.

Este sistema está dividido en las siguientes clasificaciones, las cuales cualquier persona podrá ser nominada en protector, ecológico, proactivo, confiable, cada una de ellas abarca una serie de razones por reconocer.

PROTECTOR:

Detección y/o reporte de hallazgos, actos o condiciones inseguras.

Solución a problemáticas y situaciones riesgosas.

Promover la seguridad de acuerdo con los lineamientos.

Realizar actividades o procesos con criterios de seguridad.

Agilidad en soporte y cierre de hallazgos y factores de riesgos.

Reducción de riesgos.

ECOLÓGICO:

Reducción de desperdicio de material, agua, energía, etc.

Clasificación y colocación de desperdicios según corresponda.

Detección y reporte de hallazgos o incidentes ambientales.

Iniciativas ambientales.

Cuidado de áreas verdes y reutilización de materiales.

Carro compartido, vestimenta de etiqueta verde, rancho Pitzocales.

PROACTIVO:

Apoyo en actividades fuera de su área.

Participación en proyectos y actividades fuera de su área

Pasos positivos (min.8,000 pasos recorridos)

Participación en evento, feria informativa o actividad fuera de su área.

Iniciativas de mejora continua.

Apoyo en la agilidad y mejora de procesos.

CONFIABLE:

Motivación, orientación y capacitación a sus compañeros.

Eficiencia en los procedimientos externos a su área.

Colaborar y proporcionar información a sus compañeros.

Colaboración One Adfors.

Iniciativas de colaboración e integración/trabajo en equipo.

6.- De esta misma manera, se podrá seleccionar la acción positiva de la que se crea sea correspondiente, se debe describir también el por haber (donde se especifica la actividad).

7.- Por último, se pondrá quien reconoce se debe colocar el nombre de la persona que esta nominando.

Para hacer más efectiva esta plataforma al enviar sus respuestas se desplegará un texto que dirá “si falta algún campo o si fue enviada correctamente”

En la siguiente imagen se muestra cómo se podrá visualizar un concentrado del reporte de las personas reconocidas y reconocedoras, mostrando cada uno de los campos ya vistos.

ID	TIPO	ACCION POSITIVA	DESCRIPCION
	PROTECTOR	Solución a problemáticas y/o condiciones inseguras	POR HABER TENIDO AGILIDAD EN LA GESTIÓN DE CONTRATISTAS EN SITUACION
	PROTECTOR	Promover la seguridad de acuerdo con los lineamientos	POR DAR SEGUIMIENTO PUNTUAL A LOS TRABAJOS DE LA OSMOSIS INVERSAS
	PROTECTOR	Promover la seguridad de acuerdo con los lineamientos	POR EL EXCELENTE SOPORTE BRINDADO A TODOS LOS EQUIPOS DE KAIZENIZACI
	PROTECTOR	Promover la seguridad de acuerdo con los lineamientos	ACOMPÑO A SU COMPAÑERA
	PROTECTOR	Realizar actividades o procesos con criterios de seguridad	POR DAR FORMACIÓN DE SAPESTAR MODULO 5 EN ADORS
	PROTECTOR	Reducción de riesgos	POR LIMPIAR LA ZONA DE LAVA OJOS
	CONFIABLE	Motivación, Orientación y/o capacitación a sus compañeros	ATENCIO PUNTUAL A LAS ACTIVIDADES
	CONFIABLE	Motivación, Orientación y/o capacitación a sus compañeros	POR EL EXCELENTE TRABAJO POR LA COORDINACIÓN EN KAIZENIZATE ->
	CONFIABLE	Motivación, Orientación y/o capacitación a sus compañeros	POR EXPERIENCIA Y AVILIDAD
	CONFIABLE	Motivación, Orientación y/o capacitación a sus compañeros	ENCONTRADO Y REPORTADO ERROR EN HOJAS DE TRANSFERENCIA
	CONFIABLE	Motivación, Orientación y/o capacitación a sus compañeros	CAPACITAR EN L6 A MARTHA FLORES
M0376206 - Mercedes Gutie...	CONFIABLE	Motivación, Orientación y/o capacitación a sus compañeros	RESPALDAR LAS ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN TÉCNICA DE FORMA EFICIENTE

También podremos visualizar los registros que se hacen de acuerdo con la fecha que queramos observar:

Reporte de REFERENTES POSITIVOS

Apartado para la visualización de lo referentes positivos

Fecha: 2023-12-01 - 2023-12-31

Dec 01, 2023 → Dec 31, 2023 (31 Days)

December 2023: Su, Mo, Tu, We, Th, Fr, Sa. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31.

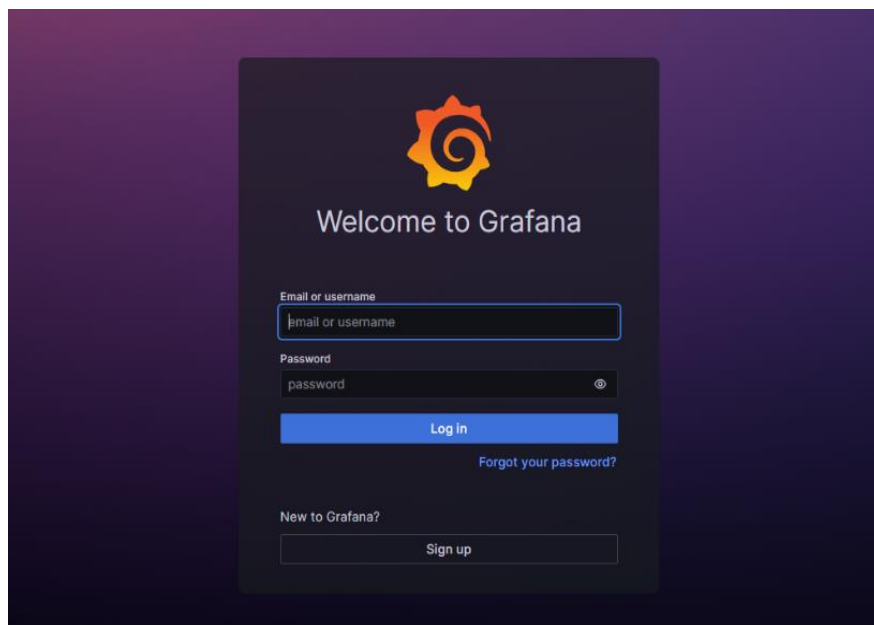
January 2024: Su, Mo, Tu, We, Th, Fr, Sa. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31.

Buttons: Cancel, Apply

Para obtener los resultados que tanto buscamos se realizó una plataforma que nos pudiera proporcionar automáticamente los resultados mensuales, para hacerlo más fácil se trabaja en conjunto SAPO con Grafana (sistemas pertenecientes a Saint-Gobain) al

realizar los registros, la plataforma arroja en seguida el conteo de todas las nominaciones que se realizan en ambas plantas.

La siguiente imagen muestra la plataforma de Grafana:



Cabe destacar que esta plataforma tiene restricciones, ya que solo se tiene el acceso a personal autorizados, como es el personal que solo cuenta con correo electrónico de Saint-Gobain.

Para ver el resultado de las personas ganadoras se podrá seleccionar la planta de la que sea nuestro interés, además de que podemos visualizar las cuatro categorías de R.P.

Además, para poder hacerlo más sencillo, se tuvo que actualizar la base de datos de los ingresos y egresos que había en durante este periodo, se tenía que llenar con información de cada uno de los colaboradores como es nombre completo, SGI, área y puesto que desempeñaba, así esta digitalización tenía el concentrado de todo el personal dividido en Vetrotex y Adfors.

y recompensa, cada nominación mensual, el colaborador será acreedor de un adcoin, lo que también facilitaba la identificación de ello.

La imagen muestra cómo se puede observar de manera rápida y fácil los datos de cada empleado por planta.

PLANTA	Introducir el valor de	ANO	2023
- BASE	CIX		
	OPT		
TOTAL	TIA		

PROTECTOR	SEP-	SEP-	SEP-	SEP-	OCT-	OCT-	OCT-	OCT-	NOV-	NOV-	NOV-	NOV-	DEC-	DEC-	DEC-	DEC-	TOTAL CONFIABLE	TOTAL PROTECTOR	TOTAL
COLABORADOR																			
J2183108-LOPEZ, JOAQUIN	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
L8005584-FERNANDEZ, ALFREDO	0	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	2	0	0
H6321292-Cuatrecasas, Hilda	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
N3637474-NAVA, NORBERTO	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
M0446156-GALINDO, MARIANO	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0
E2828321-NETZAHUAL, ERUBIEL	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
R0853163-DIAZ, RUBEN	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
A3600823-TIBURCIO, AMAIDEL	0	1	0	0	0	0	0	0	2	0	0	1	0	0	0	0	2	1	0
O0612370-FLORES, GUSTAVO	1	0	0	4	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0
M8925743-Maria Guadalupe Aguilar Mejia	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0
H3125822-Fernandez, Hector	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0
O8438340-NAVA, OMAR	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0
R3152629-SALDIERNA, ROBERTO	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
F1709681-Flores, Francisco	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B2681336-FLORES, LIMÓN, BRENDA QIS...	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
M5350476-Murrieta, Miguel	0	0	0	0	0	0	1	0	3	1	2	1	1	0	3	0	4	1	0
L3758877-GALEOTE, LUCÍA	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0
J6904028-Hilarie, Juan	0	0	0	0	1	0	1	0	2	0	0	0	1	0	0	0	4	0	0

CONFIABLE	180
PROTECTOR	18
ECOLÓGICO	35
PROACTIVO	245

BUZÓN DE IDEAS:

Categoría numero dos: el sistema también fue digitalizado utilizando la plataforma SAPO, ya que al igual se utilizaban formatos de hojas de papel que se ingresaban a estaciones físicas que ubicabas en los pasillos.



Para ello cada sugerencia podrá ser registrada en computadoras que se ubican en pasillos principales en este caso (entradas) tendrán que escribir lo que se tiene pensado o planeado para mejoras internas.

Los campos que se solicitan son: nombre de la persona, SGI, área, puesto y describir los beneficios de la idea y donde será aplicada.

Cada solicitud enviada será estudiada y calificada por persona a cargo del buzón, dando a conocer si la idea es aceptada y/o rechazada manejándolo en una escala del 1-10. Si se obtiene del 6 al 10 la idea será implementada. y en caso de obtener menos de 5 la idea será rechazada y se dará a conocer el motivo del porque no se implementará.

Ultimas categorías: para finalizar con la digitalización del Sistema de R&R, se aplicará para Proyectos cerrados, Certificación 5's y Certificación WCM, se tendrá el registro en una base de datos, la cual solo tendrán el acceso de la plataforma de Excel el personal del área de WCM, donde cada persona tendrá que ir hacer el registro de su participación físicamente y el programa tendrá automáticamente los datos de cada colaborador que tendrá los siguientes nombre del proyecto, la categoría, el reconocimiento y la recompensa que ganará cada que un trabajador, de acuerdo al grado de dificultad que sea el proyecto o la certificación que tendrán que ser completadas, se tendrá de manera rápida la división de cada uno de ellos y su registro será más sencillo.

7. **Elaboración, verificación y control de inventario de los obsequios en existencia:** del 30 de octubre al 10 de noviembre Se hace el formato de inventario para llevar el control de las entradas y salidas que se hacen de cada uno de los obsequios, así como también las necesidades de registro que se tienen, para la adquisición de ellos.

En formato de Excel se llevó el conteo y registro de cada uno de los obsequios con los que contaba la empresa (inventario), esto aplicándolo uno para Vetrotex y Adfors, dicho inventario se hizo con el código del artículo y el nombre, el stock inicial, las entradas de las compras que se hacen y salidas de los artículos entregados.

Para llevar un mejor control de ello se realizó un documento donde cada persona que recibiera algún obsequio tendría que poner la firma de recibido esto para una mejor organización en los obsequios.

<u>INVENTARIO</u>					
CÓDIGO	DESCRIPCIÓN	STOCK INICIAL	ENTRADAS	SALIDAS	STOCK FINAL
1	TERMOS CHICOS	4	5	6	3
2	TERMOS GRANDES	4	2	4	2
3	MOCHILAS ONE ADFORS	4	5	3	6

<u>ENTRADAS</u>				
NÚMERO	FECHA	CÓDIGO	DESCRIPCIÓN	CANTIDAD
1	30/11/2023	1	TERMOS CHICOS	5

<u>SALIDAS</u>				
NÚMERO	FECHA	CÓDIGO	DESCRIPCIÓN	CANTIDAD
1	30/11/2023	1	TERMOS CHICOS	6

Se puede observar el registro de uno de los artículos, pero el existe un concentrado con todos los obsequios que se han comprado hasta la fecha, donde primero se hizo el conteo de las existencia el planta y después la compra de lo que faltaba, llenando así el stock que se tenía planteado.

8. **Generar plan de acciones, que se llevara a cabo mensualmente con ideas innovadoras para cada R&R:** del 13 al 01 de diciembre se generara un plan de acciones con ideas innovadoras que nos ayuden a motivar a los colaboradores, a fomentar su participación, en la creación de proyectos, hacer la difusión de los cambios hechos mes con mes para lograr fomentar la participación de cada uno de los empleados.

Primero se hizo la difusión por medio de una presentación en teams, dicha reunión se abarco primeramente con empleados que contaran con computadoras y cuentas Saint-Gobain, como son directores, gerentes, encargados y auxiliares, además se grabó la presentación para aquellas personas que no se encontraran pudieran ser sabedoras del objetico de la reunión.



Para todo el personal obreros que no cuentan con equipo de cómputo, se transmitió por medio de pantallas la digitalización del sistema y además se creó un tutorial de cómo usar la plataforma.



De igual manera para hacer el comunicado de la digitalización de buzón de ideas, se realizó un flyer que se difundió en toda la planta.



Resumiendo, se tendrá el programa que se llevara a cabo cada mes para dar a conocer a los colaboradores que fueron participes y ganadores de cada una de las categorías de R.Y R.

Desde como la organización, la logística y la distribución de las tareas de cada persona del eje de cultura organizacional.

Como son tener los resultados mensuales, organizaciones de los kit, toma de foto de la persona ganadora o los equipos que participaron y actualización de comunicados en pantallas y radio.

9. **Verificación del nivel de desempeño y de efectividad al implementar la digitalización de R&R:** del 04 al 15 de diciembre al Hacer un chequeo del desempeño y efectividad que se tiene al implementar de esta manera el sistema de reconocimiento y recompensa One Adfors.

Cada semana se estarán checando que las pantallas y radio estén en funcionamiento para que las nominaciones o registros las puedan hacer por medio digital y también puedan visualizar y escuchar a los colaboradores que fueron reconocidos, la actualización de manera mensual de los ganadores.

Se realiza una feria informativa con preguntas de los datos que son puestos en los medios digitales y al final se hace el conteo de la cantidad de las personas que respondieron bien y con ello tener la efectividad de su implementación.

10. **Restablecimiento de condiciones básicas-comunicación interna:** se restablecerán las condiciones para que los comunicados sean difundidos de la mejor manera, clara y accesible.

Del 18 al 29 de diciembre, finalmente, con los resultados obtenidos en la feria informativa, se hace el restablecimiento de las mejoras que

debe haber para que día tras día los colaboradores eviten la utilización de los formatos físicos de Sistema de Reconocimiento y Recompensa además que la utilización de las plataformas digitales sea mayor y definitivo.

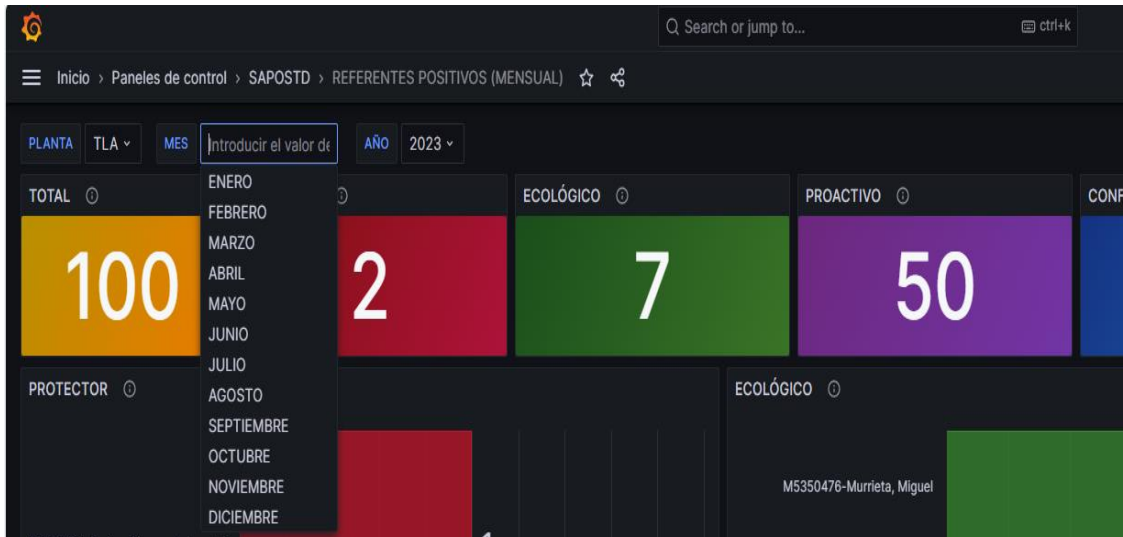
RESULTADOS:

Los buenos resultados se pudieron ver reflejados cuando se aplicó el sistema de reconocimiento y recompensa de manera digital, ya que primeramente cada una de las plataformas que se estuvieron diseñando, fueron accesibles para todos los colaboradores y fácil de utilizar, cada nominación, idea y registro se hacía de manera exitosa.

Gracias a la difusión efectiva del nuevo sistema por medio de comunicados en estaciones, pantallas y radio, su uso fue desde el primer día que estaba terminado.

Las ideas que se mandaban eran revisadas con tiempo, donde automáticamente los mensajes del correo electrónico llegaban a la persona encargada de calificar la idea, evitaba el trabajo de tener que ir a recolectar los formatos físicos. Además los registros que inmediatamente proporcionaban los datos completos de cada colaborador hacia la diferencia pues se notaba la disminución de papeles que se utilizaban cuando se hacía de manera física, el impacto mayor se vio reflejado en el último mes del año cuando los conteos por hoja eran menores, la plataforma de Grafana muy eficiente, las ideas eran tomadas en cuenta e implementadas, los resultados mensuales que desglosaba todos los datos que se requerían, ahorraban tiempo y el retrabajo que hacían los del área de Recursos Humanos se eliminó por completo.

Por último, se mostró que ya no había retrasos en los resultados, se eliminó el uso de hojas de papel, el tiempo de trabajo que tomaba disminuyó y un punto que destacar es la participación de los colaboradores y la motivación se tuvo cuando veían sus reconocimientos y los formatos donde veían su nombre, cargo y foto que fueron publicados en pantallas de los comunicados.





CONCLUSIONES DE PROYECTO

Se concluye satisfactoriamente el proyecto pues se lograron los objetivos que desde un inicio se establecieron, cada tarea asignada y el seguimiento del proyecto se cumplió en tiempo y forma, se satisface todas las expectativas que se tenían desde el principio, la comunicación y el trabajo en equipo es una pieza clave para llegar al éxito, además el apoyo y la disponibilidad de las personas que te rodean te hacen sentir un miembro más del equipo, los logros obtenidos son un estímulo para continuar progresando.

Una de las recomendaciones son las reuniones periódicas que ayudan a encontrar arreglo a situaciones que no conoces o entiendes, también el darle seguimiento al proyecto, eso facilita llevar soluciones más rápidas y efectivas de los problemas o inquietudes que van surgiendo durante el proceso.

El sentirte parte del equipo es bueno ya que te permite fomentar el desarrollo continuo de las habilidades, además de hacer aportaciones que ayuden y promuevan mejoras dentro de la planta nos ayudan a conseguir oportunidades para nuestro crecimiento no solo profesional sino también personal, el compartir información y brindar el apoyo a compañeros el involucramiento a otras áreas ayuda a adquirir mayores conocimientos.

La satisfacción cuando vez reflejado los resultados que adquieres, cuando existe el reconocimiento de otras personas hacia ti, el hacerte conocer y sobresalir por ser una persona que no se estanca en los problemas y busca soluciones te da satisfacción.

COMPETENCIAS DESARROLLADAS Y/O APLICADAS

Recursos humanos tienen una tarea muy importante y mejora infinidad de actividades que hacen que la empresa vaya sumando cosas positivas, dentro de esta área se desarrollaron y se descubrieron habilidades.

Una de ellas la comunicación, ya que nos ayuda a interactuar con todas la personas que nos rodean, eso hace que puedas compartir y que también puedas escucharlas empapándote de buenas cosas positivas para tu crecimiento.

El trabajo en equipo, ello ayuda a desempeñarte efectivamente, el encontrarte en un entorno laboral donde cualquier idea, duda, sugerencia, solución o problema se puede resolver al instante con el apoyo de todos.

La resolución de problemas y la toma de decisiones ante situaciones que debes analizar y tomar la responsabilidad del cargo que tienes.

La responsabilidad y el cumplimiento antes las tareas y actividades que tienes a cargo, el planificar y organizarte para que puedas cubrir lo requerido con el tiempo exacto, el saber priorizar para llegar a ser más productivo.

Llegar a un lugar donde las puertas están abiertas para aprender, para conocer y poner en práctica lo que sabes es parte de una bonita experiencia que ayuda a construir un mejor futuro.

Los conocimientos que adquirí en la escuela los puse en práctica en mis estancias donde implementé planes de mejora involucrando el diseño, gestión e innovación de cada una de las actividades realizadas en este periodo y en la aplicación de cada una de las plataformas asignadas en cada espacio de trabajo.

FUENTES DE INFORMACIÓN.

- Blogpsicologosmadrid. (2017, 5 mayo). Qué es la motivación. Cipsia Psicólogos.
- Sarmiento, I. (2016, 14 julio). ¿A qué se dedica el Departamento de Recursos Humanos? Instituto Sarmiento
- Lisa. (2023, 9 noviembre). Cultura organizacional: qué es y cómo desarrollarla en su empresa. Blog de JobConvo.
- Azkue, I. (2023, 30 agosto). Motivación laboral: qué es, sus características y tipos. Enciclopedia Humanidades.
- Rangarajan, J. (2023, 18 septiembre). What is employee recognition and rewards: A quick guide. Empuls.
- Westreicher, G. (2021, 9 julio). Digitalización. Economipedia.
- SG-MX-Vetrotex. (s. f.). Saint-Gobain Mexico. <https://www.saint-gobain.com.mx/vetrotex-saint-gobain>
- SG-MX-Adfors. (s. f.). Saint-Gobain Mexico. <https://www.saint-gobain.com.mx/adfors-saint-gobain>

ANEXOS

CARTA DE NO INCOVENIENCIA:



CD. IND. Xicoténcatl, Tetla, Tlaxcala a 01 de enero 2024
ASUNTO: CARTA DE NO INCONVENIENCIA

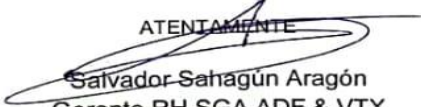
DRA. YESICA IMELDA SAAVEDRA BENÍTEZ
DIRECTORA DEL TECNOLÓGICO NACIONAL DE MÉXICO
INSTITUTO TECNOLÓGICO DE APIZACO

P R E S E N T E

Por medio de la presente se hace constar que, con fecha de 01 de enero 2024, la alumna **C. Laura Rebeca Vega Valerio** con número de control **19370957**, de la carrera de **Ingeniería en Gestión Empresarial**, realizó satisfactoriamente su proyecto denominado **"Digitalización del Sistema de Reconocimiento y Recompensa One ADFORS"**. Bajo la supervisión de la **Lic. Yuliana Islas Hernandez**, en el periodo comprendido de 01 de agosto 2023 - 01 de enero 2024.

Asimismo, Saint-Gobain América, S.A. de C.V. no tiene ningún inconveniente en que se utilice la información incluida en dicho proyecto para los fines académicos que le convengan al interesado y concede las facilidades para el uso de este ante el Instituto Tecnológico de Apizaco.

ATENTAMENTE


Salvador Sahagún Aragón
Gerente RH SGA ADF & VTX

SAINT-GOBAIN
AMERICA, S.A. DE C.V.

SAINT GOBAIN AMERICA S.A. DE C.V.
Prol. Zacatepec, Mza. 42, Lote 3 - Ciudad Industrial Xicohtencatl
Tetla de la Solidaridad, Tlaxcala - MEXICO 90434 - Tel: + 52 241 418 8200