



**EDUCACIÓN**  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



TECNOLÓGICO  
NACIONAL DE MÉXICO

Instituto Tecnológico de Pabellón de Arteaga  
Departamento de Ingenierías

## PROYECTO DE TITULACIÓN

FORMULACIÓN UN PLAN ESTRATÉGICO A CORTO, MEDIANO Y LARGO PLAZO,  
EN LA EMPRESA DURFOR MAQUINARIA INDUSTRIAL Y AGRÍCOLA.

## PARA OBTENER EL TÍTULO DE

*INGENIERA INDUSTRIAL*

### PRESENTA:

*LITZY MAGALY ALVAREZ MEDINA*

### ASESOR:

*ING. ARTEMIO SOLÓRZANO FUENTES*

Mayo



## **2. Agradecimientos**

Quiero agradecer en primera a mi padre dios, por darme las fuerzas para continuar con mis estudios de terminar mi carrera universitaria, por poder permitirme haber llegado hasta este preciso capitulo tan importante de mi formación profesional.

En especialmente a mis hijos por su comprensión y por tener la comprensión de que su mamá no estaba cuando ellos me necesitaban, por la paciencia que me tuvieron cuando tenía tareas y ellos querían amor.

También a mis padres porque ellos fueron el pilar principal de mi Educación y los valores que me inculcaron desde pequeño y su apoyo y esfuerzo, gracias a ellos estoy llegando al final de mi carrera, gracias a mi madre por su apoyo incondicional y del apoyo de mi padre también incondicional, para poder tener un mejor futuro para mí y futuras generaciones, gracias por esforzarse en sus trabajos para que no me faltará nada.

Al igual agradezco el apoyo, comprensión y paciencia en todo momento de mi preparación profesional especial mente a mi esposo que me ayudo a seguir en mis estudios y ser mi compañero de clases, al igual a su familia por ayudarme a seguir mis estudios pagando lo que necesitaba.

A mis hermanos por ser parte de mi vida y mi educación tanto por todos los consejos que me dieron de seguir estudiando para así ser un ejemplo de que sigan estudiando, por apoyarme en cada decisión de mi vida ya sea buena o mala siempre existió ese apoyo incondicional y por estar en los momentos más difíciles.

Agradezco a mis compañeros del Instituto Tecnológico de Pabellón de Arteaga, por su apoyo y confianza constantes.

Agradezco a todos los docentes del Instituto Tecnológico de Pabellón de Arteaga que me compartieron sus conocimientos y experiencias en el transcurso de mis estudios y me ayudaron de una u otra forma para hacer posible la realización de este gran sueño, por su tiempo dedicado a mi persona en situaciones difíciles, aunque fuera mi actitud desesperante.

Agradezco a mi asesor interno el ING.ARTEMIO SOLÓRZANO FUENTES por tenerme una gran paciencia, ayudarme en los conocimientos que no conocía y principalmente con su tiempo y entrega al proyecto.

A mis amigos que siempre estuvieron apoyándome, aconsejándome que si se puede estudiar a pesar de los momentos más difíciles y poder superarlos poco a poco y dándome palabras de aliento para no darme por vencido, por su apoyo incondicional y sincero.

También quiero agradecer a la empresa DURFOR MAQUINARIA INDUSTRIAL Y AGRÍCOLA que me permitió aplicar algunos conocimientos, a mi asesor ING. SANDRA CAROLINA DURON RODRÍGUEZ, a la ING. BRENDA ALEJANDRA DURON RODRÍGUEZ y a todos sus trabajadores de la empresa ya que ellos me apoyaron en momentos que no entendía el trabajo y con un gran conocimiento de cosas que no conocía.

Y por último quiero agradecer a mi instituto el Instituto Tecnológico de Pabellón de Arteaga, por haberme brindado servicios, educación integra y de calidad.

Muchas Gracias a todos Litzy Magaly Alvarez Medina.

### **3. Resumen**

El presente documento muestra las actividades realizadas en el área de dirección general de la empresa DURFOR MAQUINARIA INDUSTRIAL Y AGRÍCOLA en la cual se lleva el proceso de fabricación de maquinaria industrial y agrícola, las cuales son Seleccionadora de Chile, Pulidora de zanahoria, Comedor portátil, Cama de cepillos, Pulidor de papas, Peladora de tomatillos, Seleccionadora de cebolla. Dichos procesos se encuentran estandarizados, se decidió analizar las necesidades del cliente para así llegar a la finalidad de encontrar el punto óptimo para cada uno.

El problema se presentaba en trazar los pasos para alcanzar las metas que la empresa se proponía, ya que no se tenía establecido el quehacer, lo cual los empleados y miembros de la empresa no tenían claro y definido las metas a futuro de la empresa, lo cual no se tenía bien definido hasta dónde se dirigía la compañía y cuáles eran sus metas a medio y largo plazo, lo cual afectaba en la producción ya que no se tenía trabajo estable para los trabajadores respetando el estudio que algunos trabajadores tenían y no se respetaban las actividades que la empresa llevaba a cabo por no tener un control de los roles de trabajo.

En donde desarrollare nueve capítulos en los cuales en el capítulo uno daré un resumen de la problemática que tiene la empresa y a los problemas que se enfrenta, en el capítulo dos se descripción de la empresa, sus antecedentes desde su comienzo hasta ahora, su misión y visión, el área de trabajo en que como residente me desarrolle, los problemas a resolverá que tienen la empresa por no tener definido un plan estratégico, los objetivos generales y específicos que tendrá mi proyecto para hacer la realización de un plan estratégico, la justificación en la cual se hace la descripción de por qué es importante que se resuelvan los problemas que ocasiona el no tener el plan estratégico definido a su totalidad, en el capítulo tercero se hace la descripción de las herramientas que se utilizaran para la creación de un mejoramiento hacia la empresa, en el capítulo cuatro se hace descripción a las actividades desarrolladas en el proyecto, capítulo cinco se presentan los resultados que se obtuvieron por medio de la realización de este proyecto y en el capítulo seis presento la experiencia que adquirí al realizar este proyecto.

<b>CAPÍTULO 1: PRELIMINARES</b> .....	1
1. Portada .....	1
2. Agradecimientos.....	2
3. Resumen.....	4
4. Índice.....	7
Lista de tablas.....	7
Lista de figuras.....	7
<b>CAPITULO 2 GENERALIDADES DEL PROYECTO</b> .....	8
5. Introducción.....	8
6. Descripción de la empresa u organización y del puesto o área de trabajo del estudiante.....	9
7. Problemas a resolver, priorizándolos .....	11
8. Objetivos .....	12
9. Justificación.....	13
<b>CAPITULO 3 MARCO TEORICO</b> .....	14
10. Marco teórico (fundamentos teóricos).....	14
<b>CAPITULO 4 DESARROLLO</b> .....	22
11. Procedimientos y descripción de las actividades realizadas .....	22
Cronograma de actividades .....	22
Actividad 4.1 Definir la estructura del plan .....	24
Actividad 4.2 Determinar la información.....	24
Actividad 4.3 Definir las posibles fuentes de información.....	25
Actividad 4.4 Efectuar comunicaciones personales con los funcionarios (reuniones de trabajo).....	25

Actividad 4.5 Sintetizar, analizar, mejorar, corregir y procesar la información obtenida. .....	26
Actividad 4.6 Diseñar con base a la información y el análisis el plan estratégico. ....	27
Actividad 4.6.1 Formación de una Misión y Visión estratégica, la formación de valores de hacia dónde se dirige la organización. ....	27
Actividad 4.6.2 Fijación de las estrategias y objetivos tanto estratégicos como operativos.....	28
Actividad 4.6.3 Manufactura de una estrategia plan de acción y metas para lograr los resultados deseados. ....	28
Actividad 4.6.4 Implementación y ejecución efectiva y eficiente de la estrategia elegida. .....	29
Actividad 4.6.5 Evaluación del rendimiento e implementación de medidas correctivas. .....	30
<b>CAPITULO 5 RESULTADOS</b> .....	30
12. Resultados .....	30
<b>CAPITULO 6 CONCLUSION</b> .....	39
13. Conclusiones del proyecto .....	39
<b>CAPITULO 7 COMPETENCIAS DESARROLLADAS</b> .....	41
14. Competencias desarrolladas y/o aplicadas .....	41
<b>CAPITULO 8 FUENTES DE INFORMACIÓN</b> .....	42
15. Fuentes de información.....	42
<b>CAPITULO 9 ANEXOS</b> .....	44
17. Anexos .....	44
Anexo 1. Se muestra la falta de material de protección y de capacitación.....	44
Anexo 2. Trabajo en equipo para tener una mejor organización.....	45
Anexo 3. Creación de nueva maquinaria con tañamos más grandes a lo establecido. .....	46

Anexo 4. Trabajo en equipo para logara mejores resultados. ....	47
Anexo 5 Carta de aceptación de estadías.....	48
Anexo 6 Formato para solicitud de residencias profesionales por competencia. ....	49

## **4. Índice**

### ***Lista de tablas***

Tabla 4.1 Cronograma de las actividades que se desarrollaran.....	24
-------------------------------------------------------------------	----

### ***Lista de figuras***

Figura 2.1 Organigrama de la empresa,Fuente: Elaborada por la empresa DURFOR Maquinaria Industrial y Agrícola, 2018. . ....	11
Figura 5.1 Diagrama de flujo actualizado de los empleados de la empresa. Fuente: Elaboración propia, 2022.....	35
Figura 5.2 Análisis FODA de la empresa. Fuente: Elaboración propia, 2022. ....	36

## **CAPITULO 2 GENERALIDADES DEL PROYECTO**

### ***5. Introducción***

La empresa DURFOR MAQUINARIA INDUSTRIAL Y AGRÍCOLA es una empresa que cuenta con 38 años de historia a nivel internacional, la cual busca la satisfacción del cliente, mediante la fabricación de maquinaria de la más alta calidad desde las materias primas para la elaboración para las máquinas, desarrollando, mejorando e innovando los procesos con los que son manufacturados dichas maquinas.

Es por ello, que en la empresa DURFOR MAQUINARIA INDUSTRIAL Y AGRÍCOLA se desea tener una buena formulación del plan estratégico para así tener un mejor aspecto hacia los clientes, hacia donde se quiere llegar y que es lo que se le ofrece al cliente, respetando el trabajo de los empleados de la empresa, para así tener un mejor trabajo a tiempo y forma, bien y a la primera, desarrollando un ambiente laboral amplio y grandes oportunidades hacia el mercado con nuevos proyectos hacia la empresa creando nueva maquinaria industrial y agrícola innovando el apoyo hacia los clientes.

Siendo así que se quiere hacer una mejora en el plan estratégico de la empresa DURFOR MAQUINARIA INDUSTRIAL Y AGRÍCOLA lo cual un plan estratégico consiste en desarrollar y proyectar los objetivos a corto, mediano y largo plazo para así llegar a las metas que se desea alcanzar.



## **6. Descripción de la empresa u organización y del puesto o área de trabajo del estudiante**

### Antecedentes

Esta empresa surgió como fuente de empleos para las personas de las comunidades de Rincón de Romos. Teniendo sus orígenes en el municipio de Rincón de Romos en 1984, iniciando esta empresa con 2 personas, siendo el dueño Antonio Durón Flores, dando mantenimiento a máquinas, además del maquinado de piezas, posteriormente la empresa cambia de dueño teniendo al frente al Sr. Gerardo Durón Flores, el cual decidió cambiar el giro del negocio de mantenimiento para comenzar a producir maquinaria del ramo alimenticio y agrícola (en acero al carbón) hasta el 2010, para lo cual necesito extenderse comprando un terreno en la parte de atrás de su empresa, posteriormente cambió produciendo máquinas en acero inoxidable ya que tuvieron que modernizar y actualizar, después se actualizó y se empezaron a construir desde empaques completos en la empresa del Sr. Gerardo Duron Flores.

Después por la contratación de más personal y la adquisición de más maquinaria, el local fue insuficiente. Por esta razón, el dueño adquirió 2 terrenos en la calle privada en Rincón De Romos Ags. Esto así ampliando la empresa y contratando más personal.

Puesto en el que me desarrolle.

En mi estancia dentro de la empresa DURFOR MAQUINARIA INDUSTRIAL Y AGRÍCOLA, en el periodo de agosto - diciembre del 2022, me desarrolle en el área de producción y creación de maquinaria lo cual bajo la supervisión de las hijas del dueño el señor Gerardo Duron Flores me adaptaban a las distintas áreas de la empresa en donde aprendí a hacer los distintos trabajos de cortar, pulir, pijiar, medir, etc.

### Área de trabajo del residente

DURFOR MAQUINARIA INDUSTRIAL Y AGRÍCOLA es una empresa la cual se especializa en la fabricación de maquinaria agroindustrial para facilitar los procesos de producción y proporcionar mantenimiento a las distinta maquinaria, lo cual enseñan a

cada uno de los trabajadores de la empresa a hacer distintas actividades, en mi tiempo trabajando en la empresa me enseñaron a hacer distintas tareas de trabajo para la creación de la maquinaria estas son algunas de las diferentes tareas que realizaba, conectar motores de las diferentes maquinas, corte y doblado de lámina para distintos trabajos, armado de rodillos pijiando el plástico, pulir las diferentes piezas que me pedían al cortar, machueliar materiales que requerían alguna medida especial, hacer cuñeros a las catarinas de distintas medidas, corte de tubos para la creación de patas para las maquinas, mallas para las seleccionadoras, glampas para las mallas de distintos tamaños.

### Misión.

Ser una empresa líder en el ramo comercial de máquinas, para darle un buen servicio al cliente y una excelencia en la productividad, así como en la calidad, basándose con una buena innovación y tecnología en la maquinaria y mejores métodos darán buenos resultados.

### Visión.

Grupo mexicano de clase mundial en la industria, orgullo de nuestra gente y nuestras familias, para satisfacción de los clientes, mejorando continuamente la calidad y productividad, logrando beneficios para todos.

### Organigrama.

En la figura 2.1 se muestra el organigrama el cómo está estructurada por sus áreas así como su jerarquía la empresa DURFOR MAQUINARIA INDUSTRIAL Y AGRÍCOLA.

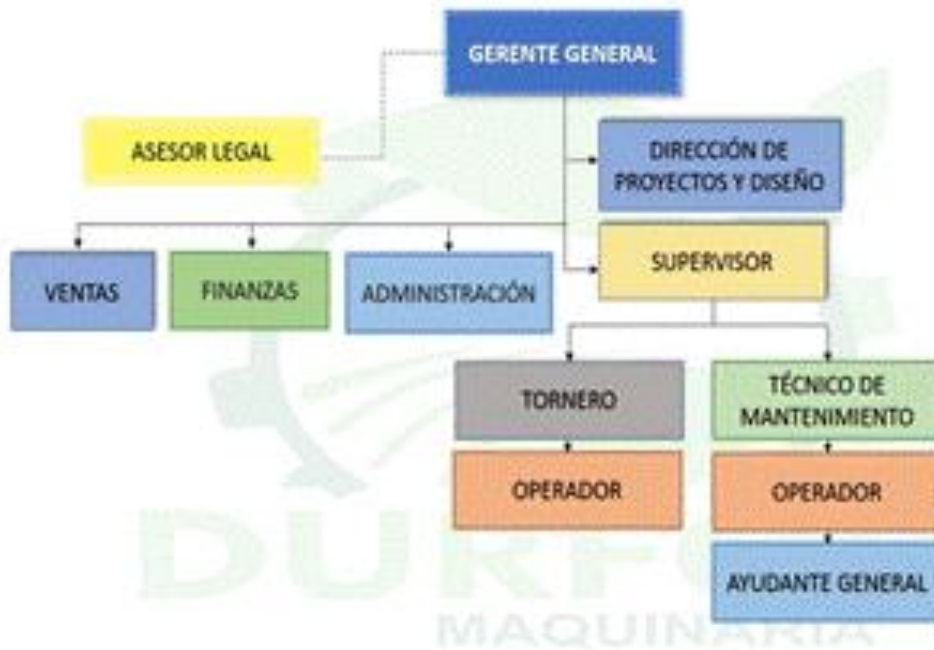


Figura 2.1 Organigrama de la empresa, Fuente: Elaborada por la empresa DURFOR Maquinaria Industrial y Agrícola, 2018.

## 7. Problemas a resolver, priorizándolos

La problemática principal que se presenta en la empresa DURFOR MAQUINARIA INDUSTRIAL Y AGRÍCOLA, ya que no se cuenta con una organización de los puestos de trabajo de los empleados y de las actividades que son capaces de hacer, por lo cual se tiene un descontrol de personal ya que algunos buscan mejores oportunidades y buscan algunas competencias, en el siguiente enlistado se enumeran los principales problemas.

### 1. Pérdida de oportunidades.

Al no tener bien definido las metas hacia dónde quiere llegar la empresa y hacia donde quiere crecer se pierden oportunidades de trabajo y de nuevos proyectos hacia la empresa y sobre todo destacar en el mercado y en la competencia.

### 2. Falta de asignación de recursos material y económicos

Por la falta de meta de lo que quiere lograr y hacia dónde quiere llegar se escasean los recursos materiales ya que algunos de los trabajadores desperdician muchos materiales esto a consecuencia de no tener una buena planeación de los materiales que cada máquina ocupa.

3. Falta de descripción de funciones operarias para los empleados

Carece de funciones así como la definición de los puestos por no tener un control administrativo.

4. Falta de cumplimiento con entregas al cliente.

Se tiene una mala planeación para poder entregar la maquinaria a los clientes.

5. No se tiene determinado las actividades de acuerdo a los perfiles de los empleados.

Determinar las fortalezas de los empleados analizándolas y creando un diagrama para así generar la descripción de manera que se identifique al operario especializado su posición y puesto que ocupan.

6. No se tiene un programa de incentivos para motivar a los empleados

Por medio de la empresa no se tiene una motivación hacia los empleados para la ayuda de una mejora en el ambiente laboral y para hacer una entrega de una mejor maquinaria.

## **8. Objetivos**

### **Objetivo general**

Crear un plan estratégico a corto, mediano y largo plazo que facilite las funciones de las áreas involucradas en la producción de la maquinaria y el cumplimiento de la

direccionabilidad de la empresa por medio de metas plausibles y acciones, que redunden en una adecuada posición competitiva en el mercado nacional.

### **Objetivos específicos**

- Determinar mediante un diagrama de flujo las funciones de cada empleado de la empresa.
- Determinar las fortalezas de los empleados analizándolas y creando un diagrama.
- Generar la descripción de manera que se identifique al operario especializado su posición y puesto que ocupan.
- Determinar las fortalezas y debilidades de la empresa, así como las posibles oportunidades y amenazas que se le presentan.
- Desarrollar el plan estratégico para la operación y consolidación de la organización de acuerdo con sus características particulares, que potencien la imagen de la organización.

### **9. Justificación**

DURFOR MAQUINARIA INDUSTRIAL Y AGRÍCOLA es una empresa que busca siempre la satisfacción de sus clientes mediante productos que cumplan los más altos estándares de calidad, en cuanto a los materiales utilizados para su producción, de esta manera innovar y mejorar los procesos con los que son manufacturados dichos productos, lo cual es importante una solución a un plan estratégico de la empresa ya que ellos ya cuentan con uno lo cual no está bien estructurado y de esta manera no se respeta la ruta que se va a seguir para alcanzar las metas y establecer las decisiones.

Por esta razón es necesario generar una estrategia que nos lleve a mejorar la organización con definiciones de actividades, definiciones de puestos, ubicación de los empleados acorde a su perfil, como reducir desperdicios: tiempos de estriega al cliente, cumplimiento con los acuerdos con el cliente cubrir con los requerimientos del cliente, así como lograr una mejor posición de la empresa en el mercado nacional.

## **CAPITULO 3 MARCO TEORICO**

### ***10. Marco teórico (fundamentos teóricos)***

#### **Plan estratégico**

El Plan Estratégico se propone como un conjunto de elementos y conceptos que orientan, unifican, integran y dan coherencia a las decisiones encaminadas a dar rumbo y destino a una organización, departamento o unidad de producción agropecuaria. El término estrategia proviene del idioma griego y propone el razonamiento que hacía un general para ganar una batalla, esto en función de ordenar, jerarquizar y organizar las decisiones.

La Planeación Estratégica se puede definir como un proceso por el cual, una Institución o una Unidad Organizacional define su ser y su quehacer ante el entorno, descubre oportunidades y amenazas, proponiendo, nuevos propósitos y objetivos, así como fortalezas y debilidades internas que como principio, plantea las acciones futuras.

Esto se puede traducir en un conjunto de decisiones, que plantean una respuesta a las posibles oportunidades y peligros externos y a las fortalezas y debilidades internas. Todo ello tiene como propósito, el logro de ventajas que sean competitivas; también pueden ser o utilizarse como un instrumento que resulte efectivo, para tener más claras y precisas las responsabilidades para así, poder enfrentar los cambios que resulten ser necesarios y en consecuencia, poder dar solución a todas las demandas y necesidades que requiere el lugar en el que se apliquen. Un plan estratégico se caracteriza, por el seguimiento de un orden que tiene como propósito principal la toma de decisiones correctas y que sean precisas. Es necesario considerar específicamente que se pueden observar dos puntos diferentes.

En primer lugar, se toma en cuenta la situación actual que ya existe, primeramente se considera la planeación como el primer aspecto para la mejora de los resultados y por ende el desempeño actual, con el entendido de que es posible que los antecedentes iniciales puedan ser básicos; esto sin duda alguna podría significar que todo está bien en su aspecto generalizado, teniendo como primicia los propósitos, visión y estructura. Ya que la planeación solo serviría para dar una mejora supuesta y basada en su eficiencia. El propósito principal de esta situación es hacer planes, formular objetivos, programas y acciones. Todo ello tiene como objetivo lograr la creación de un

Plan que consiga el mejoramiento. Es indiscutible el considerar que el logro del razonamiento también es posible, si se toma en cuenta como principio, una cuestionarte del porqué del concepto o su propósito, haciendo hincapié que se ajusten a necesidades que resulten ciertas, que realmente existan y sean de pertinencia, que se ajusten a un

objetivo y en el desempeño de respuesta de forma satisfactoria a esas necesidades que se reflejen en la eficiencia que se requiere. Sin duda alguna este es el principal enfoque de la reingeniería; en él se plantea la realización de una revisión crítica que da como resultado su inicio principal, brinda un enfoque que da lugar a un plan transformador, que pretende ir más allá de un plan de mejora, partiendo de la premisa actual de la ya existente.

Es importante el considerar distintos enfoques que se pueden aplicar en circunstancias diversas, en primera instancia, se puede considerar con certeza la convicción, cierta de que están bien las cosas y que solamente hace falta la mejora en el desempeño sin cuestionar el concepto, el propósito, la visión o en su defecto estructuras correspondientes, el segundo término consiste en que se puede considerar el hecho de contar con los elementos necesarios para cuestionar así como observar que lo que se requiere realmente es una transformación completa para mejorar pertinencia, eficacia y eficiencia, para con esto mejorar los procesos. (Ancín, 2017)

### MISIÓN

Se plantea la posición de un enfoque moderno, en el aspecto fundamental de la planeación estratégica, situado en el sentido estricto de la reingeniería, así como la consideración oportuna y precisa de la innovación organizacional; se tiene como primera instancia, para la elaboración de un plan estratégico de transformación, la definición del concepto, también la misión del aspecto que se planea.

Concretamente la definición de un concepto se puede plantear tomando en cuenta las siguientes premisas o cuestiones:

- ¿cuál se considera que debe ser la concepción correcta de una unidad de producción agropecuaria?
- ¿Cuál es su papel primordial?



- ¿Cuál es su razón fundamental de ser, situándose principalmente en los objetivos de soberanía alimentaria nacional?
- Ejemplo de ello sea ¿Cuál es su naturaleza, su carácter?
- ¿Qué concepto de Unidad de Producción se debe adoptar, acorde con los objetivos nacionales?

Estas cuestiones se pueden responder especificando objetivos, funciones y sobre todo siendo muy precisos en la asignación de las responsabilidades permanentes si es necesario, y además tomar en cuenta su ímpetu al realizar las acciones correspondientes.

Para una adecuada Planeación Estratégica como primer punto, se debe tomar en cuenta el que y para qué. Ya que la misión, los propósitos y la visión: se plantean como los principales fundamentos, que sirven como base, para el logro de una transformación necesariamente requerida, así como para alcanzar los propósitos que las organizaciones modernas requieren, para el logro de una adecuada situación de rendimiento, el propósito requiere de una buena directriz, que marque de manera contundente, la dirección de las unidades en la proyección a futuro, y que tengan coincidencia con los propósitos actuales; ya sea a proyecto o estrictamente especificados, estos, se pueden rebasar, o bien ser sustituidos si es necesaria esta situación; concretamente al hablar de propósitos, se hace referencia a las especificaciones o a la razón de ser, que hace en el estricto sentido de la palabra. Proporcionar racionalidad concreta, en lo que se refiere al conjunto de elementos diversos, que se interrelacionan, que son interdependientes en su dirección, así como en su coordinación, para cumplir con todas las especificaciones requeridas. (Martínez, 2001)

*Elementos para un plan estratégico*

Estos son algunos de los elementos que debe contener un plan estratégico una mejor presentación lo cual consiste en definir en qué posición estamos y dónde queremos llegar, tener una misión, visión y valores lo cual estos son la razón de ser de las empresas por medio de ellos se representa el propósito y como es que las empresas trabajan a lo que una misión consiste en saber el motivo por el cual las empresas existen y a qué fin quieren llegar, su visión lo que las empresas quieren alcanzar a corto mediano y largo plazo y los valores reflejan los principales principios a los cuales hacen fuerte a la empresa, un plan estratégico refleja lo que se sueña a futuro y las metas que se desea alcanzar. (KATHY, 2009)

La misión y la visión forman parte de una estrategia y buscan alcanzar un mismo objetivo. Ambos conceptos juegan un papel importante como aspectos psicológicos y organizativos dentro de una institución. Suelen ser formulados por la cúpula directiva o los fundadores de la organización, La misión depende de la actividad que la organización realice, los recursos de los que dispone, el tipo de negocio del que se trate, las necesidades de la población en ese momento dado y la situación del mercado.

La visión depende de las posibilidades materiales presentes y futuras tal y como las perciba la organización, de los eventos inesperados que puedan ocurrir y de la propia misión que se haya planteado.

## MISIÓN

La misión de la empresa es la razón por la cual las empresas existen, a lo que es el propósito y su objetivo, lo cual permite establecer el plan de negocios y construir estrategias en el mercado para así llegar a una meta futura, una meta debe ser muy bien definida, breve, concisa y fácil para así el público la entienda bien, también puede incluir las descripciones de los productos o servicios que ofreces en la empresa y al mercado.

## VISIÓN

La visión permite definir el camino hacia el cual la empresa quiere seguir para así alcanzar las metas que se presentan y sus propuestas que se tienen, para ello se tienen que presentar en forma muy clara y concisa por que ante ello se presenta la identidad de la empresa, para tener una mejor visión es importante que una visión contenga algunos de los siguientes elementos para ser eficaz:

- Orientaciones a futuro
- Tiene que ser motivadora e inspiradora para las personas
- Reflejar los valores y la cultura de la empresa
- Mejorar y aportar beneficios en las organizaciones a futuro
- Tiene que definir la razón de ser de la organización u empresa y el hacia donde se dirige

Una visión ayuda a que las empresas sean operadas claramente, sin dirección y razón, conforme las empresas van creciendo pueden volver más problemas ya que se puede no tener con claridad las decisiones que se deben tomar, la incapacidad para tomar decisiones de hacia dónde queremos ir puede detener el crecimiento, nos puede volver ineficientes y puede causar ansiedad entre el equipo. (KATHY, 2009)

## POLITICAS DE CALIDAD

La ISO 9000 explica que las políticas de calidad para las organizaciones o las empresas, son intenciones globales y orientaciones a la calidad por las altas direcciones lo cual las políticas de calidad hacen el compromiso que tiene una empresa para que los productos o servicios que brinda cuenten con la calidad necesaria para satisfacer las necesidades de sus clientes y así define los objetivos de calidad y las líneas de acción que se utilizan

para alcanzar dichos objetivos, para definir y tener claro las políticas de calidad es importante seguir algunos pasos para efectuarla:

- El propósito y contexto tiene que ser apropiado y que apoye a la organización con su dirección estratégica.
- Debe proporcionar un marco de referencia para que se establezcan los objetivos de calidad.
- Se deben incluir compromisos aplicables para así tener en cuenta una mejor organización de calidad.
- Incluir una mejora continua en los sistemas de calidad y de gestión.

Las políticas de calidad deben ser de fácil comprensión, para que todo el personal la entienda y de este modo pueda seguirla y en consecuencia cumplirla, para que así una política de calidad bien definida permitirá la eficacia del sistema de gestión de la calidad. (Sobrinho, 2012)

### DIAGRAMA DE FLUJO

Un diagrama de flujo es una representación secuencial de los pasos ordenados para efectuar una labor o símbolos, redacta pasos ordenados para solventar representaciones a través de los esquemas, se usan ampliamente en numerosos campos para documentar, estudiar, planificar, mejorar y comunicar procesos que suelen ser complejos en diagramas claros y fáciles de comprender.

Los diagramas de flujo emplean rectángulos, óvalos, diamantes y otras numerosas figuras para definir el tipo de paso, junto con flechas conectoras que establecen el flujo y la secuencia. Pueden variar desde diagramas simples y dibujados a mano hasta diagramas exhaustivos creados por computadora que describen múltiples pasos y rutas.

## ANÁLISIS FODA

Un análisis FODA es una herramienta que sirve para hacer una evaluación de las situaciones actuales de las organizaciones, para así demostrar sus debilidades, fortalezas, oportunidades y amenazas que se ofrecen en el entorno de las organizaciones, la forma visual del análisis FODA es una matriz de cuadrantes en donde se enlistan las principales características y observaciones de cada categoría del análisis FODA, esta herramienta se puede utilizar en las distintas empresas para cualquier departamento dentro de la empresa, este análisis puede servir antes de hacer una empresa, la pueden innovar una vez al año para así tener definida la estratégica de ella misma, cuando se tiene un nuevo proyecto. (HUERTA, 2020)

## PLAN DE ACCIÓN

Un plan de acción establece el camino por el cual se desea conseguir las metas que se desean en un negocio u organización, refleja las rutas que debe seguir las organizaciones, lo cual se trata de planes completos y detallados a distintos niveles en los cuales se determinara el objetivo de los recursos que se necesitan para el cumplimiento de dichas actividades, la importancia de este tipo de herramientas radica en las organización en los esfuerzos y así permiten una planificación adecuada, que disminuya los márgenes de error y los potenciales derroches de energía y de recursos. Además, estos planes cumplen con la premisa de segmentar un problema mayor en metas pequeñas y alcanzables, avanzando sin darse cuenta hacia la meta global, y evitando la parálisis. (GIMÉNEZ).

## CAPITULO 4 DESARROLLO

### *11. Procedimientos y descripción de las actividades realizadas*

En este capítulo describiremos paso a paso todas las actividades que se involucraron para poder desarrollar este proyecto, mostrando el siguiente cronograma que se planteó en el reporte preliminar (ver figura 4.1)

#### **Cronograma de actividades**

<b>Actividades por Quincena</b>	<b>Ago-1a</b>	<b>Ago-2<sup>a</sup></b>	<b>Sept-1a</b>	<b>Sept-2a</b>	<b>Oct-1a</b>	<b>Oct-2a</b>	<b>Nov-1a</b>	<b>Nov-2a</b>	<b>Dic-1a</b>
4.1 Definir la estructura del plan									

4.2 Determinar la información									
4.3 Definir las posibles fuentes de información									
4.4 Efectuar comunicaciones personales con los funcionarios (reuniones de trabajo)									
4.5 Sintetizar, analizar, mejorar, corregir y procesar la información obtenida									
4.6 Diseñar con base en la información y el análisis el plan estratégico									
4.6.1 Formación de una Misión y Visión estratégica									
4.6.2 Fijación de las estrategias y objetivos tanto estratégicos como operativos.									
4.6.3 Manufactura de una estrategia (plan de acción y metas).									
4.6.4 Implementación y ejecución efectiva y eficiente de la estrategia elegida									
4.6.5 Evaluación del rendimiento e implementación de medidas correctivas									
4.6.6 Reuniones de seguimiento con asesores									

4.6.7 Elaboración y entrega de reporte de residencias profesionales								
---------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--

Tabla 4.1 Cronograma de las actividades que se desarrollaran.

### **Actividad 4.1 Definir la estructura del plan**

En esta primera actividad se lleva a cabo la planeación del cómo se va proceder la formulación de un plan estratégico a corto mediano y largo plazo en la DURFOR MAQUINARIA INDUSTRIAL Y AGRICOLA, recabando la información necesaria, así como las observaciones que fueron realizadas para conocer aún mejor la situación actual.

Para este plan estratégico se desarrollaron las siguientes actividades que a continuación se van describiendo el desarrollo de cada una con el fin de cumplir dicho proyecto.

### **Actividad 4.2 Determinar la información**

Realizar una revisión en los libros de texto, para así analizar y desarrollar un plan estratégico que la empresa necesite, adaptando el mismo al que la compañía tiene previamente realizado y así mejorar su descripción, en el libro de la elaboración, del plan estratégico, así como su implementación y la realización de un cuadro de mando, en el cual, se habla sobre cómo realizar e implementar un plan estratégico.

Esto me ayudó mucho, a definir y estructurar la elaboración del mismo, en base a las necesidades que el sistema expreso, ya que sobre los temas que aborda se dieron algunas ideas, para la implementación del desarrollo y aplicación de este. Cabe destacar que todas las actividades planteadas, tienen como prioridad, la implementación objetiva



y precisa de un plan estratégico, que cumpla con las expectativas propias, para lo cual fue creado.

### **Actividad 4.3 Definir las posibles fuentes de información**

Seleccionada la información requerida a las necesidades de la empresa, la cual nos ayude a la creación de una planeación estratégica.

Efectuar comunicaciones personales con los funcionarios, gerentes de división, directores de la corporación a la que pertenece la organización objeto del proyecto, así como con personas que se desenvuelvan en el medio externo de interés. Relacionarse con los empleados de la empresa como el dueño, directora, recursos humanos, trabajadores, muchachas de limpieza y personal de almacén, lo cual al hablar con las personas relacionadas en la planta, se señalaron algunas de las causas, de no tener un control de una planeación estratégica de la empresa.

Este aspecto trae como consecuencia, que la información no se generalice y se encuentre truncada en algunas áreas, todo el personal, debe tener en cuenta cual es el papel que desempeña en la misma, de acuerdo a las funciones que desarrolla; es básico que todos y cada uno de los integrantes de la planta, conozca sus alcances y limitancias, así como la jerarquización ya preestablecida, que se ajusta a la actividad desempeñada.

### **Actividad 4.4 Efectuar comunicaciones personales con los funcionarios (reuniones de trabajo).**

Para favorecer la comunicación se realizó un enlace entre el personal y directivos, esto con la finalidad de tener un enfoque más preciso, sobre los objetivos que se pretenden lograr; así como el planteamiento de proyectos presentes y futuros. La comunicación debe de ser uno de los factores más importantes en toda empresa, ya que de ello

depende, que al realizar las actividades se propongan metas establecidas, así como los procesos para poder conseguirlas.

Los directivos deben de realizar sus funciones, basados en las metas de la compañía, y precisar cuáles son los alcances que el trabajador debe lograr en su desempeño, para ello, debe existir una comunicación clara sobre lo que se pretende lograr, las expectativas que se tienen, así como los logros que se desean alcanzar. Es importante que el empleado exprese sus necesidades en forma clara, para con ello, dé a conocer sus carencias o debilidades, y que el empleador tome en cuenta, para que el desarrollo del trabajo resulte acorde a lo planteado por directivos, y las necesidades pertinentes que expresa el trabajador en el desempeño de su labor.

#### **Actividad 4.5 Sintetizar, analizar, mejorar, corregir y procesar la información obtenida.**

Después de seleccionar la fuente de información más confiable se revisaron detalladamente diferentes libros de texto en el cual el libro mencionado en la actividad 4.4 ayudo más a una mejor visión de un plan estratégico y a la creación de preguntas hacia los dueños de la empresa, después de haber concluido con la creación de las preguntas se dio a la tarea de platicar con los dueños sobre cuáles eran sus metas futuras y hacia donde querían llevar la empresa, a lo que después de esto se analizó el plan estratégico que se tenía en la empresa y se necesitaba hacer un cambio, que a continuación se presenta:

#### **Misión**

Ser una empresa líder en el ramo comercial de máquinas, para darle un buen servicio al cliente y una excelencia en la productividad, así como en la calidad, basándose con una buena innovación y tecnología en la maquinaria y mejores métodos darán buenos resultados.

## Visión

Grupo mexicano de clase mundial en la industria, orgullo de nuestra gente y nuestras familias, para satisfacción de los clientes, mejorando continuamente la calidad y productividad, logrando beneficios para todos.

### **Actividad 4.6 Diseñar con base a la información y el análisis el plan estratégico.**

Para la planeación de un plan estratégico de acuerdo al libro leído y comentado en la actividad 4.4 se crearon una serie de preguntas las cuales primero fueron estructuradas y después de eso se puso en práctica que cada uno de los dueños de la empresa se tomaran una serie de tiempos para contestar las preguntas realizadas, para así lograr tener una mejor visión de sus opiniones al respecto de la empresa.

#### **Actividad 4.6.1 Formación de una Misión y Visión estratégica, la formación de valores de hacia dónde se dirige la organización.**

Tener una conversación con el personal encargado de la empresa y personas relacionadas con el área de trabajo de trabajo, para así establecer y proyectar cuáles son los paradigmas que la empresa debe seguir para lograr sus objetivos y aumentar su rentabilidad, para así tener en claro cuáles son los factores que van a ayudar a tener una mejor visión de la empresa a futuro. Con las acciones planteadas inicialmente se tiene una perspectiva más clara de los objetivos que se pretenden lograr, la comunicación, el compromiso, una actitud de responsabilidad, que consiga en su conjunto, el desarrollo que la empresa requiere, de todas las personas que involucradas en el proceso y

cumpliendo los lineamientos, se consiga una mejora notable en lo que corresponde a la misión y visión planteada en la compañía.

#### **Actividad 4.6.2 Fijación de las estrategias y objetivos tanto estratégicos como operativos.**

Se plantea identificar las metas o fines que se desea desarrollar a futuro en la empresa para logara una visión, misión y valores de la empresa, para así determinar las acciones y los medios que se necesitan para cumplir un plan estratégico, para así lograr buenos resultados en las diferentes áreas de la empresa sin conflictos y con una mejor organización para la entrega de maquinaria, así como trabajar con una imagen global y vallan en una misma dirección.

Toda empresa debe dar a conocer sus metas y objetivos, con un planteamiento claro, así como marcar la dirección de las estrategias, que se deben de seguir para conseguir que estas mismas, como proceso, alcancen todas las metas planteadas, y con ello los objetivos se cumplan, de la manera más eficiente.

#### **Actividad 4.6.3 Manufactura de una estrategia plan de acción y metas para lograr los resultados deseados.**

Se pretende la creación de un plan de acción y metas, para lograr establecer el camino que desea conseguir la empresa, para así reflejar la ruta que debe seguir la empresa con base en una planificación exhaustiva y así saber sobre todo, los planes de acción para destacar el porqué de la meta de la empresa, lo cual se cuenta con un total de 19 trabajadores en la compañía, de los cuales no se tiene el control de los roles a realizar de cada trabajador, además, no se respeta el puesto de trabajo de cada uno.

No cuentan con un plan de acción, por lo cual, no se tienen bien establecidos los planes a precisión de los objetivos y las metas, para lo cual también, es pertinente utilizarlo para hacer una organización de los procesos paso a paso.

La manufactura aplicada a los procesos, dará como resultado un mejor conocimiento de la maniobrabilidad, de todas y cada una de las funciones que a cada uno corresponden; con el conocimiento de las metas planteadas, cada elemento conocerá con precisión, cuál es su labor a desarrollar para de esta manera, cumplir con las metas planteadas anteriormente y garantizar los resultados que se pretendan alcanzar.

#### **Actividad 4.6.4 Implementación y ejecución efectiva y eficiente de la estrategia elegida.**

En base a la misión y visión establecidas por la empresa, se implementó una estrategia de mejora, tanto en los procesos como en las manufacturas del producto, todo esto con la finalidad de mejorar la productividad y aceptación de la misma en el mercado, los directivos, con el planteamiento de los objetivos y metas, dan a conocer a su personal los lineamientos, que se debe de seguir en el desarrollo de su trabajo, con el conocimiento que se tiene de lo que se pretende realizar; las acciones se deben encaminar al cumplimiento de manera eficiente, de todas y cada una de las actividades, para lograr un resultado que garantice la calidad y aceptación, que la empresa requiere para su mejor desarrollo.

Todas las actividades que se realizan dentro de la compañía deben de ir encaminadas a satisfacer las necesidades, que todo productor expresa al acudir a la misma, ya que se especializa en crear manufacturas precisas, que no están preestablecidas.

### **Actividad 4.6.5 Evaluación del rendimiento e implementación de medidas correctivas.**

Para tener un mejor rendimiento en la empresa en las áreas laborales, se plantea hacer una encuesta, la cual va encaminada a evaluar las funciones que el trabajador desempeña, así como su sentido de compromiso y pertenencia a la misma. Que en ella se exprese cual es la visión que tiene el empleado, en relación a sus funciones y el cómo desempeñarlas de la mejor manera posible, en un ambiente laboral que favorezca su desarrollo personal, y que a la vez, aporte con su función al logro de los objetivos que se plantearon, y se realicen los ajustes necesarios para lograr un mejor desempeño.

Se planea la posibilidad de aplicar dicha encuesta cada seis meses, para en base a los resultados, realizar las adecuaciones necesarias, en función de las necesidades expresadas por el personal que labora en la empresa.

De acuerdo a los resultados que se arrojen con la aplicación de esta, también se podrá detectar el nivel de rendimiento que el trabajador exprese, y de manera precisa, saber si existe de su parte aun el sentido de compromiso que la empresa requiere, o en su defecto contemplar la posible contratación de personal de nuevo ingreso, que garantice un mejor rendimiento en sus tareas y por consecuencia una mayor productividad.

## **CAPITULO 5 RESULTADOS**

### ***12. Resultados***

A continuación, se adentrará al lector a los puntos finales del proyecto, en los cuales se especifican los logros y resultados obtenidos después de la realización del proyecto, así

como algunos aspectos que podrían ser tomados en cuenta para ser desarrollados en un futuro que pudiesen mejorar lo obtenido.

### Efectuar comunicaciones personales con los funcionarios (reuniones de trabajo)

Después que cada dueño de la empresa se tomara un tiempo para hacer las preguntas realizadas se contestaron a lo que se llegó a una incorporación de los datos y se identificó que los dueños de la empresa buscaban el mismo objetivo para la empresa y el mismo plan estratégico el cual era tener una mejor visión de ella internacionalmente, a continuación, se muestran las preguntas obtenidas y recaudadas:

#### Misión

1. ¿Por qué haces lo que haces?

Por qué conocemos las necesidades de los clientes agricultores.

2. ¿Por qué motivo creaste la empresa?

Por qué los agricultores se acercaron para crear maquinas especiales y con un solo diseño para las necesidades que los agricultores tenían.

3. ¿Qué hace la compañía? (qué vendes, produces, etc.)

Fabricación y mantenimiento de maquinaria agrícola e industrial.

4. ¿Cuál es el perfil de tu cliente ideal?

Cualquier persona que busque mejorar e innovar sus procesos y líneas de producción.

5. ¿Qué te diferencia de la competencia?

En que nos basamos en las ideas que el cliente proporciona así como a sus presupuestos y a las condiciones que ellos crean.

6. ¿Cuál es el propósito social de tu empresa?

Ser reconocidos nacionalmente e internacionalmente para poder dar más trabajos a las personas locales y compartir nuestros conocimientos.

Visión

7. ¿Cómo ves la empresa en algunos años?

Creciendo nacional e internacionalmente, mejorando las máquinas para que sean más automatizadas y cada vez con mejor innovación.

8. ¿Cuáles son tus objetivos a corto, mediano y largo plazo?

Dar capacitación al personal para mejorar la maquinaria y hacer una mejor automatización; Para así desarrollar más maquinas nuevas para el mercado con nuevos avances tecnológicos; para así cada vez sean más los clientes que nos pidan exportar y desarrollar nuevos proyectos.

9. ¿Cómo quieres que tu empresa sea conocida/percibida en el mercado?

Como una empresa que tiene la mejor mano de obra e innovación en máquinas, destacando en el mercado.

10. ¿Qué cualidades tendrán los profesionales que trabajarán contigo?

Que la mayoría de los trabajadores tienen una profesión y las personas que no tiene la profesión tengan la experiencia necesaria para la creación de nuevas máquinas.

### Planeación de un plan estratégico en la empresa

Después de analizar las diferentes áreas de trabajo en la empresa, convivir con el personal y trabajadores de la empresa, se observaron los problemas a resolver que tiene en la empresa por no tener un plan estratégico bien estructurado, lo cual después de hacer la recreación de un plan estratégico para la retroalimentación de lo que estaba bien o mal con la propuesta se siguió adentrándose más a las diferentes áreas de la empresa y a las oportunidades en cada una de ellas y se presentó una propuesta nueva a los dueños y se llegó a que el siguiente plan estratégico que el adecuado para las necesidades de la empresa.



## Plan Estratégico

### Misión:

Ser una empresa líder en el ramo comercial agrícola e industrial, para así satisfacer las necesidades que el cliente necesita, innovando y mejorando maquinaria exclusiva para cada uno de los clientes, para así tener los mejores resultados, apoyando a nuestros clientes con los mejores presupuestos.

### Visión:

Creciendo nacional e internacionalmente mejorando la maquinaria para ser una empresa que crea una automatización y una innovación industrial nueva en cada propuesta para cada cliente, ayudando a nuestro personal y nuevo personas con mejores capacitaciones para lograr la mejor maquinaria en el mercado, para así llegar a lugares donde no se tiene la innovación de nuestra maquinaria, siendo así orgullo y satisfacción.

### Política de calidad:

DURFOR MAQUINARIA INDUSTRIAL Y AGRÍCOLA nos encargamos de hacer un trabajo bien y a la primera en cuestión de maquinaria y mantenimiento a los distintos clientes que se presentan en nuestro negocio en busca de nuevas innovaciones que tengan la necesidad de mejorar su productividad en cuestión de mejorar la líneas de producción y así nosotros adaptarnos a cualquier costo que el cliente solicite, siendo una empresa líder en el ramo industrial y conocidos internacionalmente.

### Valores:

- Trabajar con HONESTIDAD Y LEALTAD a toda prueba.

- Mejorar cada día buscando la EXCELENCIA.
- Conservar siempre nuestra EMPRESA LIMPIA.
- Fomentar la CAPACITACIÓN, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN buscando lo mejor.
- Cuidar razonablemente nuestros RECURSOS ECONÓMICOS.
- Cuidar el MEDIO AMBIENTE con responsabilidad.
- Promover el ORDEN Y DISCIPLINA en nuestro trabajo.
- Laborar con EXCELENTE CALIDAD para ofrecer los mejores productos y servicios del mercado.
- TRABAJAR EN EQUIPO para el logro de nuestras metas.

#### Implementación de un nuevo organigrama de empleados de la empresa

Se realizó un diagrama de flujo a lo cual ayudo en la empresa a tener un acomodo de los puestos de trabajo de cada empleado de la empresa y de sus ayudantes, para así se tenga una mejor organización de los trabajos y proyectos a realizar a continuación en la figura 5.1 se presenta el diagrama de flujo de los empleados y de los encargados de las áreas y en el anexo 4 se muestra la ilustración de como dos ayudantes en trabajo en equipo hacen sus tareas diarias.

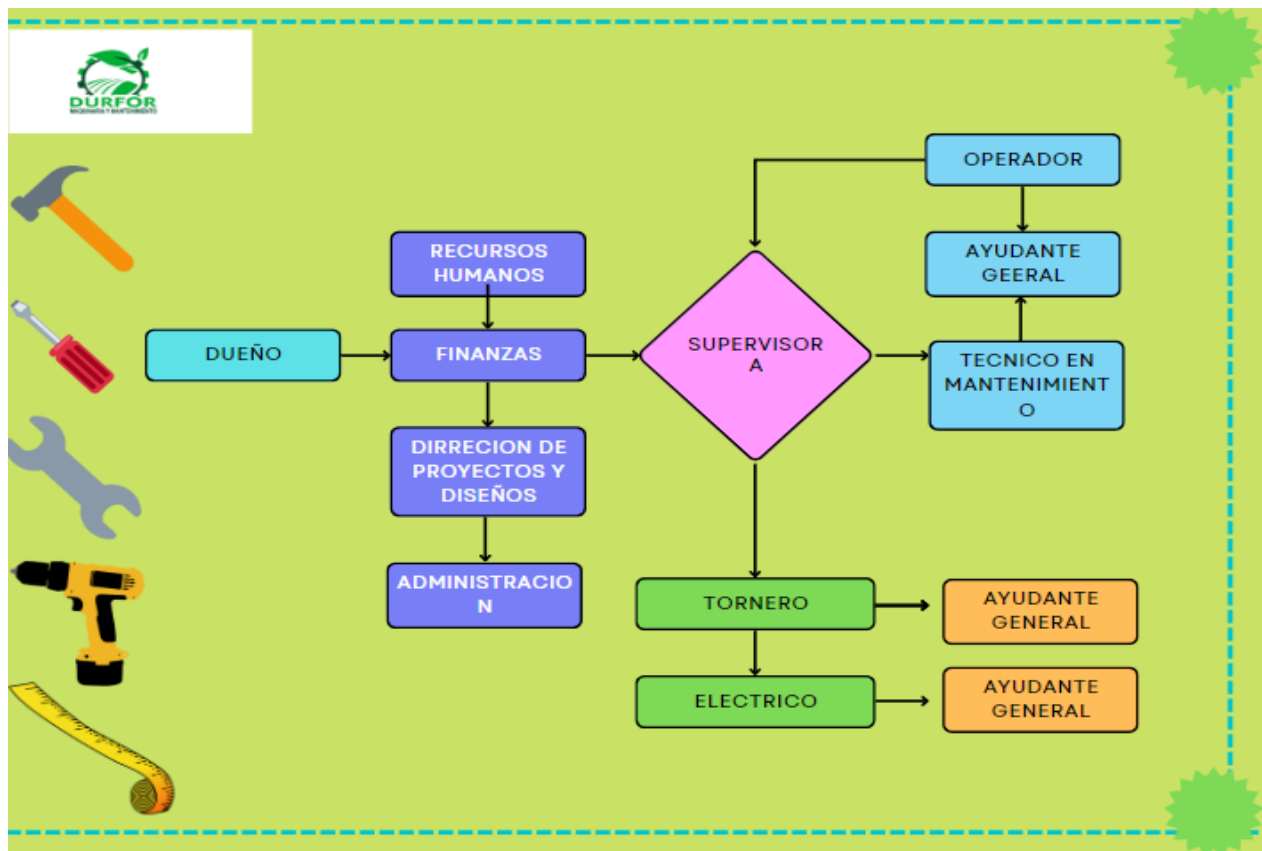


Figura 5. 1 Diagrama de flujo actualizado de los empleados de la empresa. Fuente: Elaboración propia, 2022.

Determinar las fortalezas de los empleados analizándolas y creando un diagrama.

En el periodo en la empresa tuve la oportunidad de observar y analizar las distintas fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas de la empresa que en los anexos que se comentaran se presentan algunas de los cuatro análisis de la empresa, en el anexo 1 se muestra como se tiene una amenaza hacia la empresa ya que no se cuenta con los materiales que se requiere para cada trabajo, en el anexo 2 se muestra una fortaleza ya que con trabajo en equipo se obtienen mejores resultados y un mejor orden en la empresa y en el anexo 3 se puede observar cómo se proponen nuevas metas y nuevos proyectos para lograr satisfacer al cliente y ser conocidos, en la siguiente figura 5.2 se muestran el FODA de la empresa:



Figura 5. 2 Análisis FODA de la empresa. Fuente: Elaboración propia, 2022.

### Manufactura de una estrategia (plan de acción y metas)

Para así concluir con una mejor formación de un plan estratégico se plantearon, la recreación de los objetivos que la empresa necesitaba a corto, mediano y largo plazo para lograr las metas que se desean alcanzar en los tiempos esperados y un plan de acción para logara unos objetivos concisos:

Plan de acción para la creación este plan se tiene que tener en mente el objetivo que la empresa quiere tener en meta para logara a continuación se hace mención al objetivo que se quiere logara.

Se desea que la maquinaria realizada en la empresa DURFOR MAQUINARIA INDUSTRIAL Y AGRÍCOLA llegue fuera del país en un tiempo establecido en 3 años con un impulso de diferentes empresas en distintas áreas del país para así ayudar a personas sin empleo, destacando por sus distintos trabajos de mano de obra y sus diseños para innovar en el mercado agrícola, enviando la maquinaria en tiempo y forma para hacer crecer el negocio y que nuevos proyectos lleguen a la empresa.

Para lograr los objetivos es importante que se establezca una tarea a la cual ayude a tener una creación de nuevos objetivos y sea propuesta como una meta alcanzable en el tiempo requerido, la tarea para alcanzar el objetivo será ampliar las mejoras de trabajo con proyectos nuevos e innovadores que ayuden a los trabajadores a tener una mejor motivación por la creación de nueva maquinaria y de tecnología, aportándoles nuevo material para la creación de dichos proyectos y premios para los trabajadores cumplidos, adaptándose a los presupuestos que la empresa tiene siendo así que si se tiene cada vez mejores proyectos la economía será mejor para la empresa.

Estos son algunos de los objetivos que la empresa se tiene como meta a corto, mediano y largo plazo:

- **Objetivo a corto plazo:** Mejorar la entrega de maquinaria y la mano de obra en un 50% en los próximos 3 a 6 meses.
- **Objetivos de mediano plazo:** Enviara maquinaria fuera del país para alcanzar un 20% más de clientes y nuevos proyectos.
- **Objetivos de largo plazo:** Vender la maquinaria al menos en unos 40 países en los 5 años, teniendo empresas fuera del país para así contratar y ayudar a más personas.

*Evaluación del rendimiento e implementación de medidas correctivas.*

Para tener una mejor evaluación en los rendimientos de los empleados se creó una encuesta para que se contestara y se observara el rendimiento de un empleado y cuáles pueden ser sus futuras asignaciones de objetivos para así tener un nivel de satisfacción y compromiso hacia la empresa, se plantea que esta encuesta sea realizada cada seis meses para conocer las contribución a las tareas asignadas, su capacidad de apropiación y su puntualidad a la hora de realizar maquinaria y mantenimiento.

Esta encuesta también funcionaria en el momento que la empresa tenga la necesitada de contratar nuevo personal lo cual en la encuesta se puede analizar si los empleados no cumplen ya con sus rendimientos y sus tareas y ante eso se puede hacer la contratación de nuevo personal a la empresa, en la siguiente encuesta se muestran cuatro preguntas y el resultado de alguno de los trabajadores hacia estas, el cual ayudara a la empresa conocer más a sus empleados e identificar cuáles son las actividades que se tienen que mejorar para una creación de maquinaria mejor y de un ambiente laboral sin conflictos.

## **CAPITULO 6 CONCLUSION**

### ***13. Conclusiones del proyecto***

En el proyecto realizado en la empresa DURFOR MAQUINARIA INDUSTRIAL Y AGRÍCOLA se tuvo como propósito convertir el plan estratégico de la empresa a uno actualizado y mejorado, lo cual para lograr esto en el tiempo laboral en la empresa tuve la oportunidad de relacionarme con los empleados, observar las áreas laborales, platicar y escuchar al dueño, a sus hijas y a sus empleados con ello se implementaron estrategias para lograr implementar el plan estratégico.

Estas son algunas de las estratégicas que se presentaron a la empresa para la creación del plan estratégico respetar los puestos de trabajo de los empleados y ellos respetando las actividades que se tenían que realizar día a día para lograr entregar las máquinas y los mantenimientos requeridos a tiempo y en forma como el cliente lo pedía, lo cual para obtener un mejor resultado se planteó tener las áreas limpias para tener los mejores resultados y llegar a obtener las metas que la empresa tiene para así destacar en el mercado teniendo los mejores resultados.

Después de plantearle actividades para obtener una mejor meta se puso a la practica la mejora de un plan estratégico con las observaciones se planteó un plan estratégico a las organizaciones de la empresa lo cual este fue realizado con algunas preguntas y charlas tenidas por personal de la empresa con el dueño, empleados y sus hijas, la propuesta presentada hacia el dueño de la empresa y sus hijas las encargadas de las áreas fue presentada y con ayuda de ellos fue corregida en el aspecto de lo que no les agradaba.

En lo cual en las organizaciones la empresa se observaron de manera amable y con un gran apoyo para saber las necesidades que la empresa tenía por no tener una buena

formación del plan estratégico, se proporcionó toda información requerida, con la cual fue posible realizar la mejora en la empresa y lo desasado por ellos, en el tiempo que me relacione en las áreas de la empresa aprendí muchas cosas como medir, cortar, pulir y cosas que no entendía y entendí el proceso que se lleva el crear maquinaria para mejorar las líneas de producción de clientes agrícolas a lo que en mis años de vida no pensaba y no sabía que se podía hacer maquinaria tan impresionante y tan inteligente, las personas que realizan este trabajo tienen un conocimiento tan amplio para desarrollar maquinaria nuevas sin tener miedo a los nuevos retos.



## CAPITULO 7 COMPETENCIAS DESARROLLADAS

### **14. Competencias desarrolladas y/o aplicadas**

- En el transcurso en la empresa DURFOR MAQUINARIA INDUSTRIAL Y AGRÍCOLA apliqué mis habilidades que aprendí en el Instituto Tecnológico de Pabellón de Arteaga para la creación del plan estratégico, gestionando eficientemente los recursos de la organización con visión compartida, con el fin de suministrar bienes y servicios de calidad.
- Realicé acciones encaminadas a la mejora de los servicios que presta la empresa, proponiendo innovaciones de manera conjunta con el área de administración. Para optimizar la calidad de los productos que en ella se producen. Así como favoreciendo una adecuada comunicación entre los directivos y el personal, con la finalidad de conseguir que se cumplan los objetivos planteados por la empresa.
- Se aplicó la capacidad organizativa, para la realización de un plan conveniente de actuación personal y grupal, para alcanzar un propósito en común con la misión objetiva y planteada en un principio, que garanticé el conocimiento preciso de los aspectos que maneja la empresa y lograr con ello que la compañía se posicioné entre las mejores de la región.
- La actitud comprometida del trabajador hacia su labor es indispensable al trabajar de manera organizativa, porque toda empresa requiere de un compromiso de parte de sus empleados que garanticé un adecuado conocimiento de las capacidades que cada persona desarrolla y aporta en bien de la empresa.

## CAPITULO 8 FUENTES DE INFORMACIÓN

### 15. Fuentes de información

Ancín, J. M. (2017). *El Plan Estrategico En La Practica*. Madrid: Avda. de Valdenigrales, s/n.28223 Pozuelo de Alarcón (Madrid).

Ayestaran. (2003). *Teoria de los Roles*. Obtenido de <https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24518w/Analisis%20de%20roles%20de%20trabajo%20en%20equipo.pdf>

GIMÉNEZ, M. B. (s.f.). *PLAN DE ACCIÓN TUTORIAL EN EDUCACIÓN*. MADRID: DR.FEDERICO RUBIO Y GALÍ, 9.28039 MADRID.

HIRANO, H. (2018). 5 PIÑLARES DE LA FABRICA VISUAL. En H. HIRANO, *La fuente para la implantacion de las 5S*. TOKYO JAPON: KIKKAN KOGYO SHIMBUN COPYRIGHT.

HUERTA, D. S. (2020). *ANÁLISIS FODA* . MADRID: BUBOK PUBLISHING S.L.

KATHY, M. (2009). *Conseptos fundamentales en la planeación estratégica de las relaciones públicas* . Barcelona : Rambla del Poblenou 156,l 08018 Barcelona. Obtenido de <https://books.google.com.mx/books?id=VLZiDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=plan+estrat%C3%A9gico&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjql-TIn8P7AhW-H0QIHUyGDTYQ6AF6BAgJEAI#v=onepage&q&f=false>

Martínez, A. (01 de diciembre de 2001). *Revista Mexicana de Agronegocios*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/141/14100903.pdf>

Riofrío, M. A. (27 de febrero de 2018). *EL MÉTODO DE LAS 5S: SU APLICACIÓN*. Obtenido de <https://biblat.unam.mx/hevila/ResnonverbaGuayaquil/2017/vol7/no1/10.pdf>

Sobrinho, J. D. (Noviembre de 2012). *Políticas y conceptos de calidad: dilemas y retos*.  
Obtenido de  
<https://www.scielo.br/j/aval/a/J8rt6VtS8MMCTdTfvTTfsCP/?format=html&lang=es>

SOCCONINI, L. (2019). El sistema de gestión empresarial japonés que revolucionó la manufactura y los servicios. En L. SOCCONINI, *LEAN ,MANUFACTURING Paso a paso* . BARCELONA: MARGE BOOKS.

Thompson, I. (21 de abril de 2020). *Tipos de Organigramas* . Obtenido de  
[https://epsu.edu.ec/media/attachments/2020/04/21/b2\\_lectura\\_3.pdf](https://epsu.edu.ec/media/attachments/2020/04/21/b2_lectura_3.pdf)

## CAPITULO 9 ANEXOS

### 17. Anexos

Anexo 1. Se muestra la falta de material de protección y de capacitación.



Anexo 2. Trabajo en equipo para tener una mejor organización.





Anexo 3. Creación de nueva maquinaria con tañamos más grandes a lo establecido.




Anexo 4. Trabajo en equipo para logara mejores resultados.





Anexo 5 Carta de aceptación de estadías.



**FABRICACION Y MANTENIMIENTO DE MAQUINARIA**

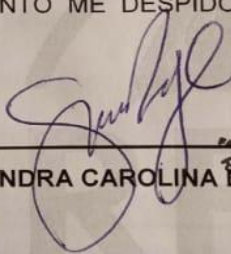
RINCÓN DE ROMOS AGS. 14 DE SEPTIEMBRE DEL 2022.

**ATENCIÓN: A QUIEN CORRESPONDA**

**CARTA DE ACEPTACIÓN DE ESTADÍA.**

POR MEDIO DE LA PRESENTE HAGO CONSTANCIA DE LA ACEPTACIÓN DE PRÁCTICAS EN LA EMPRESA DURFOR SIENDO ASÍ LITZY MAGALY ÁLVAREZ MEDINA DE CONTROL 181050204, INICIANDO CON SUS PRÁCTICAS DE INGENIERÍA EN EL MES DE SEPTIEMBRE, DE EL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE PABELLÓN DE ARTEAGA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL PARA LLEVAR A CABO SU PROYECTO DE ESTADÍA DE ING, EL CUAL SE LLEVARÁ A CABO EN EL PERIODO DE SEPTIEMBRE- DICIEMBRE2022.

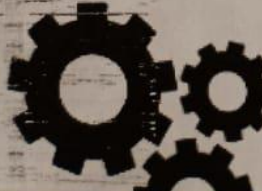
SIN MÁS POR EL MOMENTO ME DESPIDO DE USTED ENVIÁNDOLE UN CORDIAL SALUDO.

  
ATTE.: ING. SANDRA CAROLINA DURÓN RODRÍGUEZ.



**DURFOR**  
FABRICACIÓN Y MANTENIMIENTO DE MAQUINARIA  
RINCÓN DE ROMOS, AGS.

**MAQUINARIA**




C. Libertad #504 Col Santa Elena,  
Rincón de Romos, Ags. CP. 20400

Tel Oficina 851-59-85  
Cel. 465-955-50-24

Correo: duron\_gerardo@yahoo.com.mx



Anexo 6 Formato para solicitud de residencias profesionales por competencia.

	Formato para Solicitud de Residencias Profesionales por competencias.	Código: TecNM-AC-PO-004-01
	Referencia a la Norma ISO 9001:2015 7.5.1	Revisión: 0
		Página: 1 de 2

**INSTITUTO TECNOLÓGICO DE PABELLON DE ARTEAGA  
DIVISIÓN DE ESTUDIOS PROFESIONALES  
RESIDENCIAS PROFESIONALES  
SOLICITUD DE RESIDENCIAS PROFESIONALES**

Lugar PABELLON DE ARTEAGA AGS. Fecha: 11 DE AGOSTO DEL 2022

C. Dora Maria Guevara Alvarado ATN: C. Victor Manuel Velazco Gallardo

Jefe (a) de la Div. de Estudios Profesionales Coord. de la Carrera de Ingeniería Industrial

<b>NOMBRE DEL PROYECTO:</b>	Formulación un plan estratégico a corto, mediano y largo plazo, en la empresa Durfor Maquinaria Industrial y Agrícola
-----------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<b>OPCION ELEGIDA: (8)</b>	Banco de Proyectos <input checked="" type="checkbox"/>	Propuesta propia <input type="checkbox"/>	Trabajador <input type="checkbox"/>
----------------------------	--------------------------------------------------------	-------------------------------------------	-------------------------------------

<b>PERIODO PROYECTADO:</b>	AGOSTO-DICIEMBRE 2022	Número de Residentes	1
----------------------------	-----------------------	----------------------	---

**Datos de la empresa:**


Nombre:	DURFOR MAQUINARIA INDUSTRIAL Y AGRÍCOLA				
Giro, Ramo: o Sector:	Industrial ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Servicios ( <input type="checkbox"/> )	Otro ( <input type="checkbox"/> )	R.F.C.	DUFG680421TT5
Domicilio:	Libertad #504 Col. Santa Elena. Rincón de Romos Ags.				
Colonia:	RINCON DE ROMOS	C. P.	20403	Fax	
Ciudad:	AGUASCALIENTES	Teléfono ( no celular )	4651210065		
Misión de la Empresa:	Ser una empresa líder en el ramo comercial de máquinas, para darle un buen servicio al cliente y una excelencia en la productividad, así como en la calidad, basándose con una buena innovación y tecnología en la maquinaria y mejores métodos darán buenos resultados.				
Nombre del Titular de la empresa:	GERARDO DURON FLORES	Puesto:	DUEÑO		

Continua ANEXO 6

Nombre del (la) Asesor (a) Externo (a):	SANDRA CAROLINA DURON RODRIGUEZ	Puesto:	SUPERVISORA
Nombre de la persona que firmará el acuerdo de trabajo. Estudiante- Escuela-Empresa	SANDRA CAROLINA DURON RODRIGUEZ	Puesto:	SUPERVISORA

TecNM-AC-PO-004-01

Rev. 0

	Formato para Solicitud de Residencias Profesionales por competencias.	Código: TecNM-AC-PO-004-01
		Revisión: 0
	Referencia a la Norma ISO 9001:2015 7.5.1	Página: 2 de 2

**Datos del Residente:**

Nombre:	LITZY MAGALY ALVAREZ MEDINA		
Carrera:	Ingeniería Industrial	No. de control:	181050204
Domicilio:	GAMEZ OROSCO #4ª EL REFUGIO TEPEZALA AGS		
E-mail:	alvarezlitzzy106@gmail.com	Para Seguridad Social acudir	IMSS ( ) ISSSTE ( ) OTROS ( ) No. :
Ciudad:	AGUASCALIENTES	Teléfono: (no celular)	4651088358

Litzy Magaly A.M.  
Firma del estudiante