



PROYECTO DE TITULACIÓN
*MANUAL DE ACOMPAÑAMIENTO PARA EL ENTRENAMIENTO
DEL PERSONAL MONTACARGUISTA.*

PARA OBTENER EL TÍTULO DE
*INGENIERA EN GESTIÓN
EMPRESARIAL*

PRESENTA:
ABILENE RAMIREZ CASTAÑÓN

ASESOR:
ARIANN ANDRADE ALONSO

NOVIEMBRE

CAPÍTULO 1: PRELIMINARES

2. Agradecimientos.

Llegado a este punto de mi proceso formativo, quiero agradecer a todas las personas que de manera directa e indirecta formaron parte institución y maestros que no solo se dedicaron formar académicos, sino que aporta un buen profesionalista a la sociedad.

Agradecer a mis amigas: Evelyn Natalia, Lady Diana, Lizbeth mismas que el tiempo, el destino y la vida universitaria me permitió conocer y contar con ellas en este gran reto, el cual sin ellas no habría sido posible transitar en la manera que sucedió.

Agradecer a mi gran impulsor: Oscar Armando Gómez Figueroa, jefe, amigo, y parte importantísima en mi vida y quien con su ejemplo solo me impulsa para ser mejor.

A mis padres; Ernestina Castañon Saldívar, Francisco Martín Ramirez Casillas por enseñarme siempre a tomar y afrontar los retos que se presenten, por inculcarme los valores que tanto atesoro el día de hoy y que rigen mis acciones el respeto y la justicia.

Agradecer a quienes realmente soportaron el peso de este ciclo Dallana Ramirez Castañon y Guadalupe Ramirez, mis hermanas mismas que atendieron esa parte de mi ausencia mientras yo no podía cubrir por estar en esta etapa, a ellas infinitas gracias.

Y sobre todo gracias a quienes sufrieron mi ausencia Franco Gibram y Ronan Josimar, mis hijos quienes no tenían más opción que soportar la ausencia que esta formación conllevaba, sonreírme siempre, porque sin entender el proceso lo aceptaron.

Todos los mencionados son parte vital de mi proceso formativo donde su único objetivo fue que yo pudiera desarrollarme y tener más oportunidades en esta vida para mí y el bienestar de los míos, así que no me queda más que decir gracias a todos por todo y por siempre.

3. Resumen.

El objetivo principal de este proyecto es definir un proceso completo y estructurado para la formación y desarrollo del personal Montacarguista esto desde el respeto del perfil del operador de Montacarguista que incluyendo el proceso de selección del personal.

En este manual encontraras un conjunto de actividades planificadas cuyo propósito es mejorar el desempeño de los empleados buscando modificar, mejorar, y ampliar los conocimientos, habilidades y actitudes del personal nuevo o actual.

Este proyecto se basa en un mapa trazado previamente de las competencias esenciales para el éxito de la organización, con herramientas ya existente en la empresa que son políticas de la misma. Por lo que usamos estos principios y completaremos con otros.

Y aunque el proceso de formación generalmente se conoce como un proceso que se trabaja a corto plazo. Este proyecto nos arrojará un sistema que nos permita mantener un desarrollo constante del personal. Volviéndose una capacitación cíclica para el incremento de nivel.

En el contenido observarás descripciones de puesto, herramienta básica para poder determinar las cualidades a cubrir en la selección del personal.

Encontrarás un sistema de capacitación para los empleados de nuevo ingreso mismo que nos permita asegurar que el colaborador se encuentra apto para operar un montacargas de manera segura desde el primer momento en que toma este equipo.

Abordamos también diversas planeas de capacitación utilizados en el periodo que el proyecto sea ejecutado.

Esta estructura un plan de desarrollo para personal completo buscando lograr no solo la excelencia operativa, la seguridad continua, sino también la permanencia y sentido de esta en el personal.

Índice

CAPÍTULO 1: PRELIMINARES.....	2
2. Agradecimientos.	2
3. Resumen.	3
CAPÍTULO 2: GENERALIDADES DEL PROYECTO	8
5.- Introducción.....	8
6. Descripción de la empresa y del puesto o área del trabajo del residente.	10
6.1 Historia de Gestamp.....	10
6.2 Visión y principios.	12
6.3 Gestamp en México:.....	14
6.4 Organigrama de planta:.....	15
7. Problemas a resolver, priorizándolos.	18
7.1 Situación actual.....	20
7.2 Actividades a realizar.	26
8. Justificación.....	27
9. Objetivos (General y Específicos).....	28
9.1 Objetivo general:.....	28
9.2 Objetivos específicos:	28
CAPÍTULO 3: MARCO TEÓRICO.....	29
10. Marco Teórico.....	29
10.1 Marco Legal de la capacitación.....	31
10.2 Métodos de la capacitación.	32
10.3 Diagnostico de las necesidades de capacitación.	35
10.4.1 Selección de personal antecedentes.....	37
10.4.2 Objetivo de la selección del personal.	38
10.4.3 Normas legales	39
10.4.4 Políticas de selección.	40
CAPÍTULO 4: DESARROLLO	43
11. Procedimiento y descripción de las actividades realizadas.	43
Actividad 1.- Confirmación de la población Montacarguista en planta.	44
Actividad 2.- Creación de un archivo para el nivel de habilidad.	48
Actividad 3- Actualización al perfil de puestos para Montacarguista.	52
Actividad 4- Determinar niveles de habilidad para Montacarguista.	53

<i>Actividad 5- Establecer método de reclutamiento para montacarguistas.</i>	<i>56</i>
<i>Actividad 6.- Creación de material para selección de personal Montacarguista.</i>	<i>61</i>
<i>Actividad 7.- Creación de plan de capacitación para Montacarguista de nuevo</i>	
<i>Actividad 8 Materiales de evaluación.</i>	<i>74</i>
<i>Actividad 9. Creación de planes de capacitación.</i>	<i>78</i>
<i>Actividad 10. Creación de los materiales de capacitación.</i>	<i>82</i>
<i>Actividad 11.-Evaluación del personal para el manejo seguro de montacargas.</i>	<i>85</i>
<i>Actividad 12.-Planeas de retroalimentación constante para los Montacarguista.</i>	<i>86</i>
CAPÍTULO 5: RESULTADOS	91
12. Resultados.....	91
Objetivo 1.-	91
Objetivo 2.-	92
Objetivo 3.-	94
CAPÍTULO 6: CONCLUSIONES	94
13. Conclusiones del Proyecto	96
CAPÍTULO 7: COMPETENCIAS DESARROLLADAS.....	97
14. Competencias desarrolladas y/o aplicadas.	97
CAPÍTULO 8: FUENTES DE INFORMACIÓN.....	98
15. Fuentes de información	98
• <i> Blogger.com</i>	<i>99</i>
• <i> Personio.....</i>	<i>99</i>
CAPÍTULO 9: ANEXOS.....	100
1.1. Anexos.....	100
1.2. Anexos.....	101
1.3. Anexos.....	106
1.4. Anexos.....	108

Tabla de figuras

Figura 6.1 Gestamp en el mundo.	10
6.1.1 Línea del tiempo Gestamp	12
6.2.1 Gestamp hacia la innovación	14
Figura 6.3.1 Gestamp en México	15
Figura 7.1.1 Gráfica llenado check list	21
Figura 7.1.2 Gráfica daños reportados	22
Figura 7.1.3 Gráfica turnos parados.....	22
Figura 7.1.4 Nivel de habilidad.....	23
Figura 7.1.5 Relación nivel de habilidad.....	23
Figura 7.1.6 Daños a instalaciones.	24
Figura 7.1.7 Paros de Líneas	24
Figura 7.1.8. Caída de material.....	25
Figura 7.1.9 Mezcla de scrap	25
Figura 7.2.1 Impacto por falta de habilidad	26
Figura 11.1.1 Cronograma de actividades	44
Figura 11.1.1 Población montacarguista.....	45
Figura 11.1.3 Antigüedad	45
Figura 11.4 Edad de Montacarguista	46
Figura 11.1.2 Plantilla de Montacarguista	46
Figura. 2.1 Distribución de montacargas.....	47
Figura 2.2. Asignación de la habilidad.....	47
Figura 2.3 Niveles de habilidad	48
Figura 2.3 Evaluación teórica (Anexo 1.2)	49
Figura 2.4 Evaluación práctica (Anexo 1.3).....	50
Figura 11.2.2 Gráfica de habilidad (Anexo 1.4).....	51
Figura 11.2.3 Distribución de habilidad	51
Figura 3.1 Descripción de puestos (Anexo 1.5)	53
Figura 4.1 Nivel de habilidad por puesto	54
Figura 4.2 Necesidad de conocimientos (Anexo 1.6)	55
Figura 5.1 Formato de posteo (Anexo 1.7).....	56
Figura 5.2.1 Posteo de escuelas	57
5.2.2 Cronograma de escuelas	58
Figura 5.2.1 Temario para escuelas.....	59
Figura 5.2.2. Material de escuelas	60
5.2.3 Evaluación de escuelas	60
Figura 6.1.1 Referencia de posteo	61

Figura 6.1.2 Referencia de escuelas.....	62
Figura 6.1.3 Referencia de reclutamiento	62
Examen teórico de selección	64
Examen físico de selección	65
Formato de entrevista	66
Figura 7.2.1 Programa de técnica básica (Anexo 1.9)	70
Figura 7.2.2. Evaluación de inducción.....	71
Figura 7.2.3 Formato de chek list.....	72
Figura 7.2.5 Formato de observación.....	73
Figura 8.1 Horas vuelo	75
Actividad 8.2 Observación de la operación.	76
Figura 8.3 Formato R-080-RH	77
Figura 9.1.1 Necesidad de capacitación	79
Figura 9.1.2 Prioridades de capacitación	80
Figura 9.2.1 Programa de capacitación (Anexo 2.0)	81
Figura 9.2.2 Platicas de 5 minutos	81
Figura 10.1 Tipos de materiales.....	82
Figura 10.2 Capacitación señaléticas.....	83
Figura 10.3 Capacitación de montacargas.....	83
Figura 10.4 Evaluaciones de capacitación	84
Figura 10.4 Matriz de competencias	84
12.1 Estructura Logística.....	86
Figura 12.1 Dinamica torre de spaguetti	87
Figura 12.2 Retícula de certificación	89
Figura 12.3.1 Circuito de olimpiada.....	90
Figura 12.3.2 Ganadores de olimpiadas	90

CAPÍTULO 2: GENERALIDADES DEL PROYECTO

5.- Introducción

Los montacargas son herramientas valiosas para la eficiencia y productividad en una variedad de entornos, desde almacenes hasta fábricas y centros de distribución.

Sin embargo, si no se utilizan de manera adecuada y segura, los montacargas pueden representar un riesgo significativo para los trabajadores y la empresa en general.

La seguridad en el lugar de trabajo es una preocupación fundamental para cualquier empresa que emplee operadores de montacargas es esencial y fundamental.

Una formación adecuada para los operadores de montacargas nos permitirá diferentes beneficios tales como:

- Reducción de riesgos de accidentes: Los montacargas pueden ser máquinas peligrosas si no se manejan correctamente.
- Cumplimiento normativo: En muchos países, Las empresas están legalmente obligadas a garantizar que sus operadores estén capacitados. La falta de cumplimiento puede resultar en multas significativas y sanciones legales.
- Aumento de la eficiencia: Los operadores capacitados saben cómo utilizar sus montacargas de manera más efectiva y productiva, esto se traduce en tiempos de trabajo más cortos, menos daño a la carga y menos desgaste de los equipos.
- Mejora de la moral de los trabajadores: Cuando los empleados se sienten seguros y competentes en su trabajo, su moral tiende a ser más alta. La capacitación adecuada proporciona a los operadores de montacargas la confianza necesaria

para realizar sus tareas de manera efectiva. Esto no solo beneficia a los trabajadores, sino que también puede mejorar la cultura laboral en general.

- Reducción de costos: Los accidentes y daños causados por operadores no capacitados pueden ser costosos para una empresa. Esto incluye no solo el costo directo de reparar equipos o pagara indemnizaciones, sino también costos indirectos como la interrupción de la producción y la pérdida de clientes. Una capacitación adecuada ayuda a reducir estos costos al prevenir accidentes y daños.

Es así que determino establecer un proyecto de acompañamiento en el entrenamiento y capacitación para operadores de montacargas en la empresa Gestamp con el objetivo de establecer la ruta para una capacitación adecuada a un operador de montacargas y el desarrollo del mismo, durante la antigüedad gestada por el colaborador, permitiendo no solo mejorar las habilidades de Montacarguista, sino poder desarrollar otras habilidades requeridas en la empresa y con esto comprometer el crecimiento laboral en ella.

Este manual establecerá una formación basada en conocimiento y habilidad de los colaboradores con una evaluación continua para la detección de necesidades para la capacitación continua.

6. Descripción de la empresa y del puesto o área del trabajo del residente.

Gestamp es un grupo internación español de ingeniería automotriz. La compañía está dedicada al diseño, desarrollo y fabricación de componentes metálicos para automóviles.

Gestamp fue fundada en 1997 por Francisco Riberas Pampliega con el objetivo de convertirse en un proveedor global. Actualmente la empresa está gestionada por los hijos del fundador, Francisco José Riberas Mera y Juan María Jon Riberas Mera, está presente en 22 países en todo el mundo y cuenta con más de 100 plantas de producción y 13 centros de I+D.



Figura 6.1 Gestamp en el mundo. 1

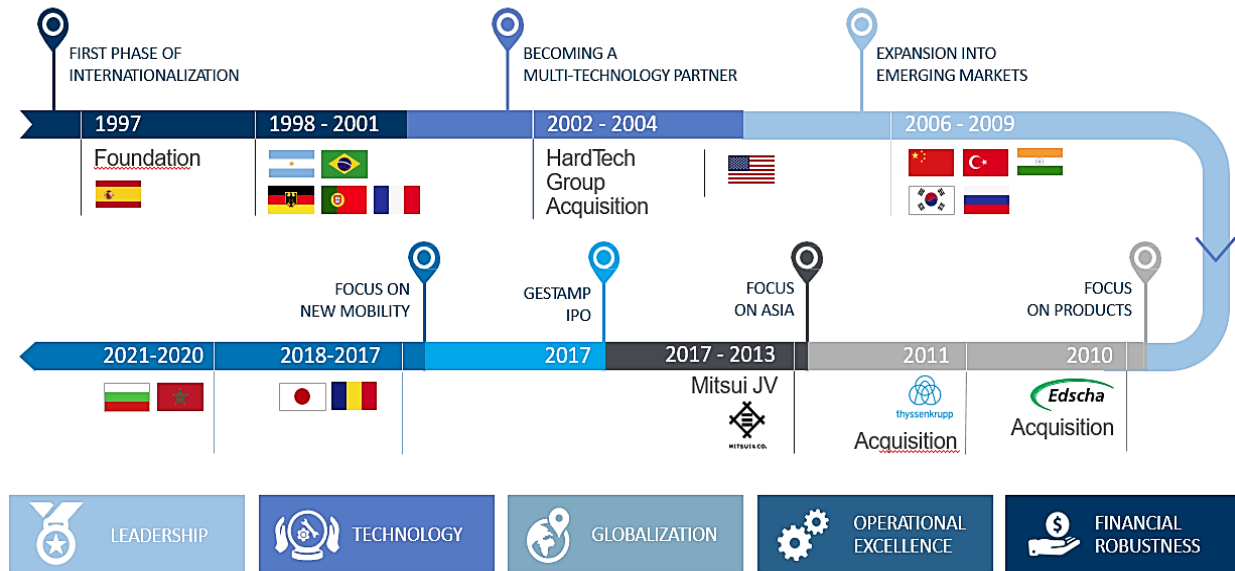
6.1 Historia de Gestamp

Gestamp Automoción nació para suministrar componentes exclusivamente a la compañía automovilista Seat, sin embargo, continuó ampliando su oferta a otras compañías.

Tras su fundación como Gestamp en 1997, adquiere el grupo Hardtech en 2004 lo que incrementa sus competencias tecnológicas y le sirve para completar el proceso de desarrollo tecnológico.

- En 2006, la compañía se instala en India el tercer mercado.
- Así mismo, el pasado año 2023 concluyó la puesta en marcha de la cuarta línea de estampación en caliente.
- En 2010 adquiere Edscha, un grupo alemán especializado en sistemas de cierre para automóviles, con 14 plantas y 2 centros de I+D distribuidos en 9 países.
- En 2011 Gestamp adquirió Thyssen Krupp Metal Forming aportando a la compañía la tecnología de 17 plantas y 2 centros de I+D. De 2013 a 2016 el grupo industrial japonés Mitsui, compra el 12.5% de Gestamp creando así la fusión con este corporativo.
- En 2017 integran al corporativo el grupo de empresas Focus one new mobility.

Es así que Gestamp se consolida como un corporativo de talla internación.



6.1.1 Línea del tiempo Gestamp 1

6.2 Visión y principios.

Gestamp es una empresa global, integrada por personas de muy diversas nacionalidades que comparten una misma cultura corporativa, basada en la honestidad, el esfuerzo y en el desarrollo de proyectos a largo plazo. Gestamp basa sus actuaciones en su visión y cinco principios corporativos:

Visión: “Ser el proveedor de automoción más reconocido por su capacidad para adaptar los negocios hacia la creación de valor para el cliente, manteniendo un desarrollo económico y social sostenible”.

Principios corporativos:

- El cliente como centro del negocio: La base de nuestro negocio radica en la consecución y el mantenimiento de una cartera de clientes mediante el desarrollo y la provisión de productos que ofrezcan un alto valor en términos de innovación, precio, calidad, seguridad e impacto ambiental. Debemos ser capaces de adelantarnos a la hora de ofrecer las mejores soluciones para que el negocio de

cada uno de nuestros clientes prospere, lo que exige disponer de un profundo conocimiento de sus necesidades a corto, medio y largo plazo. Construir relaciones sólidas, honestas y duraderas con los clientes es lo realmente diferenciador.

- La excelencia operacional como práctica habitual: La competitividad no es fruto de la casualidad ni surge de golpe. Tiene que ver con las características de calidad, eficiencia y eficacia. Se adquiere a través de un largo proceso de aprendizaje. Se mantiene con rigor, cumplimiento, sentido de la urgencia y disponiendo de los procesos correctos que ejecuten de la mejor manera posible cada una de las tareas. Se mejora con un continuo esfuerzo por parte de todos para mejorar lo que ya es bueno. Un sector competitivo como el del automóvil es necesario destacar en lo que hacemos. Nuestras operaciones deben ser excelentes.
- La innovación como vía de progreso: La innovación nos permite consolidar el liderazgo del grupo y proporcionar nuevas alternativas de productos y procesos que aporten valor a los clientes y eficiencia a nuestra gestión interna. Nuestro reto está en situarnos a la cabeza de la innovación en nuestro sector. Ser innovadores y conseguir que los clientes perciban el valor diferencial que les aporta Gestamp.
- La sostenibilidad como permanencia en el tiempo: Tenemos vocación de crecimiento y permanencia. La solidez financiera, la rentabilidad, la prudencia en la gestión del riesgo y el respeto a los distintos entornos en los que operamos son las mejores garantías para asegurar nuestro futuro. Ganar la confianza de nuestros accionistas y socios empresariales, cumplir con las leyes de los países donde operamos, expresar el apoyo a los derechos humanos fundamentales y dar la importancia a la salud, seguridad y medio ambiente.
- Las personas como artífices del éxito: El talento, la motivación y la capacidad para trabajar en equipo de las personas constituyen un activo esencial para el éxito de

Gestamp. Fomentar el desarrollo humano y profesional de los colaboradores, induciendo, con ello, la obtención del resto de objetivos empresariales.



6.2.1 Gestamp hacia la innovación 1

6.3 Gestamp en México:



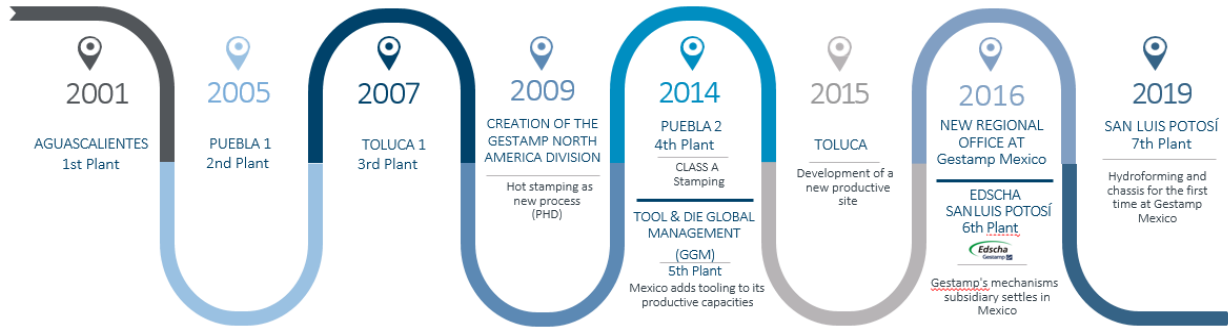


Figura 6.3.1 Gestamp en México 1

En Aguascalientes la empresa Gestamp es una empresa joven en el área de la industria, ya que tiene 26 años desde su llegada a Aguascalientes, cuenta con 2 áreas de producción, una de ellas que es estampado y la otra que es ensamble. Es la única empresa en México que cuenta con un proceso de roll forming, así como en la actualidad es la única empresa con un proceso de carrocería para caja de baterías eléctricas en el país. Siendo la primera del país incursionando en la transformación de tecnologías para la sustentabilidad que estas piezas proporcionarían.

Con un total de 4 procesos de estampación y 3 de ensamblaje, cuenta un total de 18 prensas de estampado y 35 celdas de ensamblaje. Con un total de 600 empleado al día de hoy, distribuido en diferentes departamentos

6.4 Organigrama de planta:

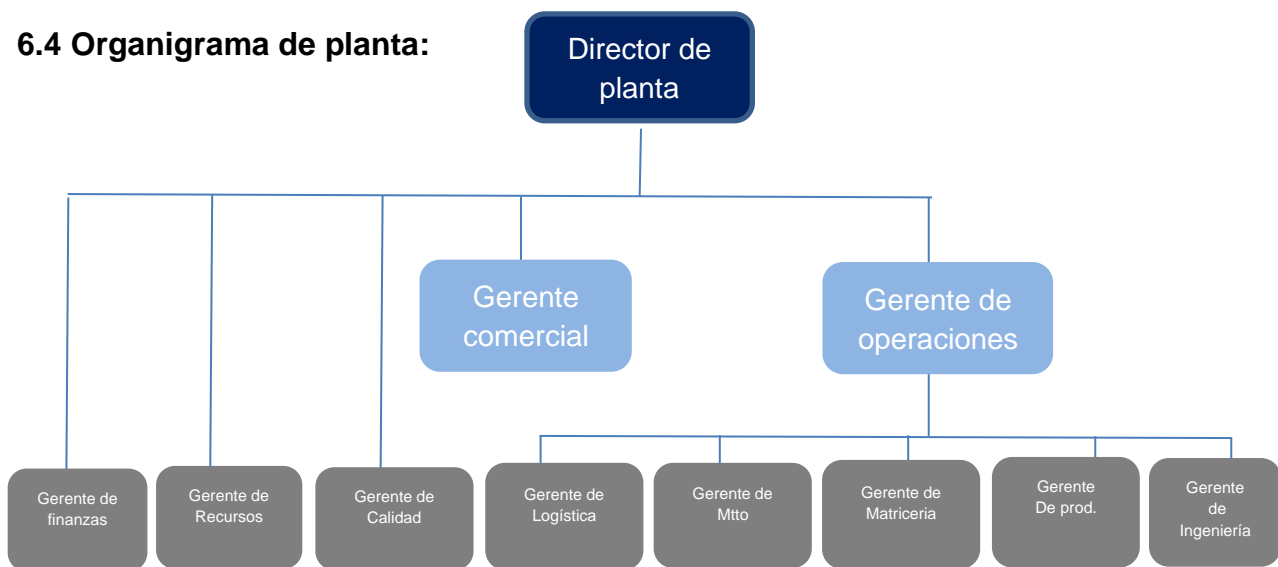


Figura 6.4.1 Organigrama de Dirección y Gerencias en Gestamp

Actualmente como residente yo me integro al área de logística, desempeñando la función de **coordinador de escuelas técnicas**.

Organigrama de Logística:

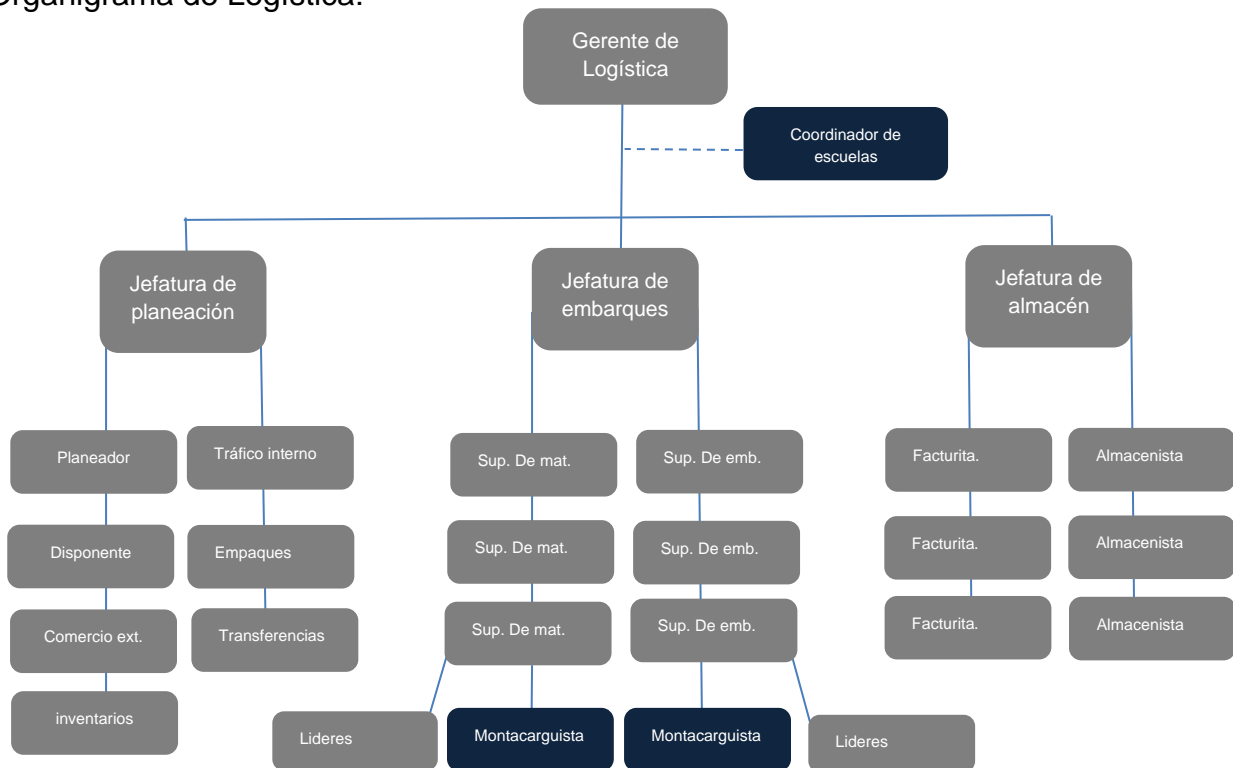


Figura 6.4.2. Organigrama departamento Logística

Operadores de montacargas en Gestamp Aguascalientes: En Gestamp se tiene diversas operaciones que requieren el uso y manipulación de montacargas, estando distribuidos en la planta de la siguiente manera:

- Mantenimiento: 3 Montacarguistas
- Matricera: 5 Montacarguistas
- Logística: 40 Montacarguistas

Población a la que estará dirigida este manual de acompañamiento para el entrenamiento de Montacarguista, se realizará cubriendo la posición en el organigrama

como coordinador de escuelas técnicas, mismo que cada departamento tiene uno para asegurar la capacitación de los diferentes puestos a su cargo.

Función del coordinador de escuelas en Gestamp: En Gestamp Aguascalientes el coordinador de escuelas técnicas es responsable de las actividades de coordinación, control, gestión de capacitaciones y herramientas para el desarrollo interno del personal de manejo de materiales y embarques para el incremento de la habilidad y la capacitación adecuada en el departamento de Logística. Así como asegurar la inducción al puesto de todos los colaboradores del departamento a fin de garantizar la integración efectiva de nuevos colaboradores.

Actividades principales:

- Determinar un método de selección de personal Montacarguista.
- Crear un sistema de capacitación que asegura la capacitación adecuada al personal desde el nuevo ingreso y un repaso constante para la población Montacarguista con antigüedad en la empresa.
- Generar evaluaciones para el personal Montacarguista en la empresa que permitirá detectar las necesidades de desarrollo.

Reportara: Gerente de Logística.

Calificaciones requeridas de la posición:

- Carrera profesional de Ingeniería o licenciatura de formación consultor.
- Conocimiento en la cadena de suministros.
- Manejo de relaciones interpersonales.

- Liderazgo.
- Comunicación asertiva,
- Orientación a resultados.

7. Problemas a resolver, priorizándolos.

Los montacargas son una parte esencial en el movimiento de materiales en las diferentes industrias, y con ella aportando al desarrollo de la economía, es así que la capacitación de los operadores de montacargas influye directamente a la seguridad, costo, y entrega de los materiales en las diversas cadenas logísticas.

Los montacargas actualmente tienen sistema para prevenir percances; sin embargo, la enorme mayoría de la seguridad sigue dependiendo del manejo del equipo y su usuario.

Tener a las personas adecuadas en el puesto correcto y con las habilidades necesarias es una de las mayores ventajas de cualquier organización.

Los desarrollos de las habilidades pueden adquirirse al contratar alguien que ya posee las competencias o al capacitar a una persona, por lo tanto, la capacitación es tan importante, que hay departamentos completos en empresas dedicados a esta única labor.

Los errores más comunes presentes en el manejo de montacargas son los siguientes:

- Incumplimiento al poder atención en el entorno circulante: Algunos de los accidentes más comunes que involucran montacargas ocurren cuando un desafortunado operador hace contacto incidental con estantes, barandas, y otro tipo de obstrucciones. Por esta razón es indispensable poner atención al entorno y detectar cualquier obstrucción o riesgo potencial.
- Equipo operativo defectuoso: La conciencia de la seguridad y de la prevención de accidentes se debe realizar antes de que el operador comience a trabajar, o incluso aborde un montacargas. Realiza una inspección antes de la operación del vehículo para detecta mangueras sueltas, ajustes y cualquier otro riesgo antes de que se vuelva un problema o se convierta en una falla del equipo.
- Manejo imprudente: Ya sea manejando muy rápido, siendo agresivos con una carga elevada o acercándose demasiado a las plataformas y las orillas de las rampas; un manejo imprudente incrementa en gran medida la probabilidad de accidentes.
- Falta de habilidad para actividades con manejo de montacargas: Con frecuencia las empresas enfrentan el reto de la necesidad de habilidad para las diferentes actividades en sus operaciones, esto crea una necesidad que se cubre y nos

siempre con la habilidad requerida para la operación provocando desde percances como daños a estantes, equipo, materiales, paros a líneas, defectos de calidad e incidentes con el personal operativo.

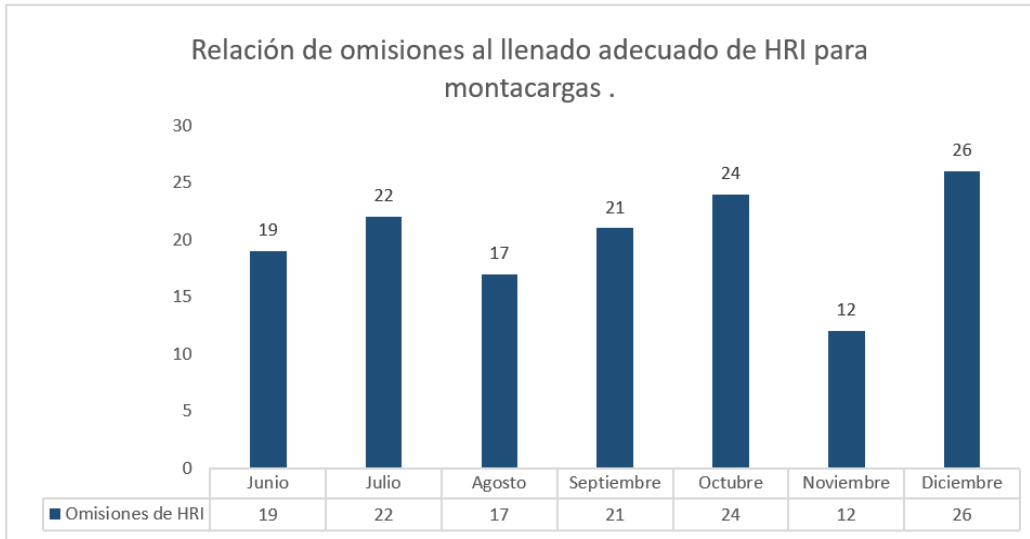
La problemática que se pretende abordar y resolver es la asignación de actividades en base al nivel de habilidad y conocimiento para el manejo de montacargas con los operadores de montacargas, ya que se detectó un déficit de habilidad para los operadores de montacargas en los diferentes puestos que existen en la planta, en base a este problema se identifican varios puntos clave para explicar un poco mejor el problema a resolver.

- Omisión al llenado y control de equipo mediante el HRI, pues no se lleva de la manera correcta.
- Daños a equipos e instalaciones mediante las maniobras operativas, pues falta habilidad.
- Los paros de línea al no tener la habilidad requerida.
- Almacenaje de materiales sin ubicar, pues desconocen las transacciones.
- Caídas de materiales por falta de habilidad sobre el manejo de estos.

7.1 Situación actual.

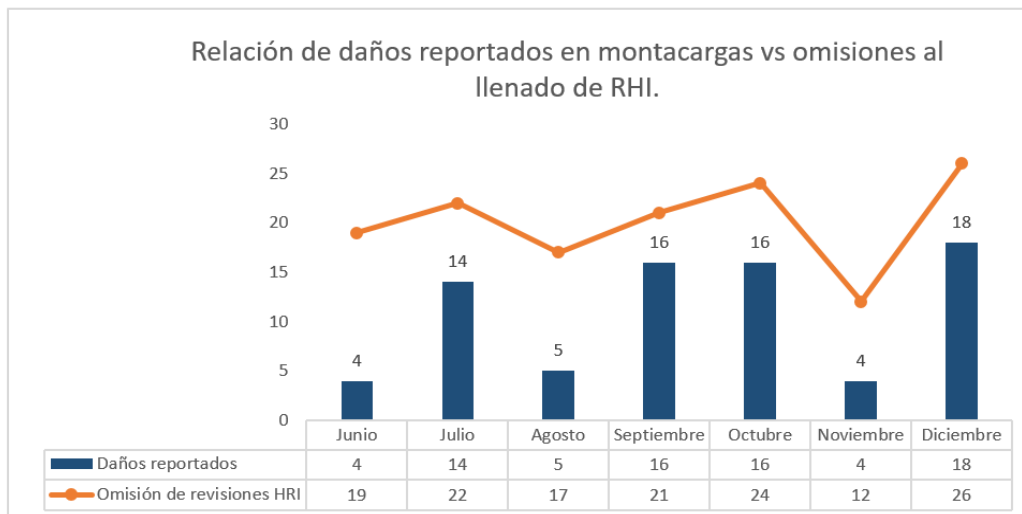
La empresa Gestamp Aguascalientes actualmente cuenta con un total de 14 montacargas, mismos que son operados durante 3 turnos de lunes a sábado 48 operadores en diversos tiempos y actividades.

A continuación, se presenta la frecuencia en que se tubo omisiones de llenado en el HRI de montacargas durante el periodo Junio-diciembre 2023. Basado en los 3 turnos de operación por 22 días en promedio como laborables por mes, dando un total de 66 eventos por mes en que el HRI fue llenado.



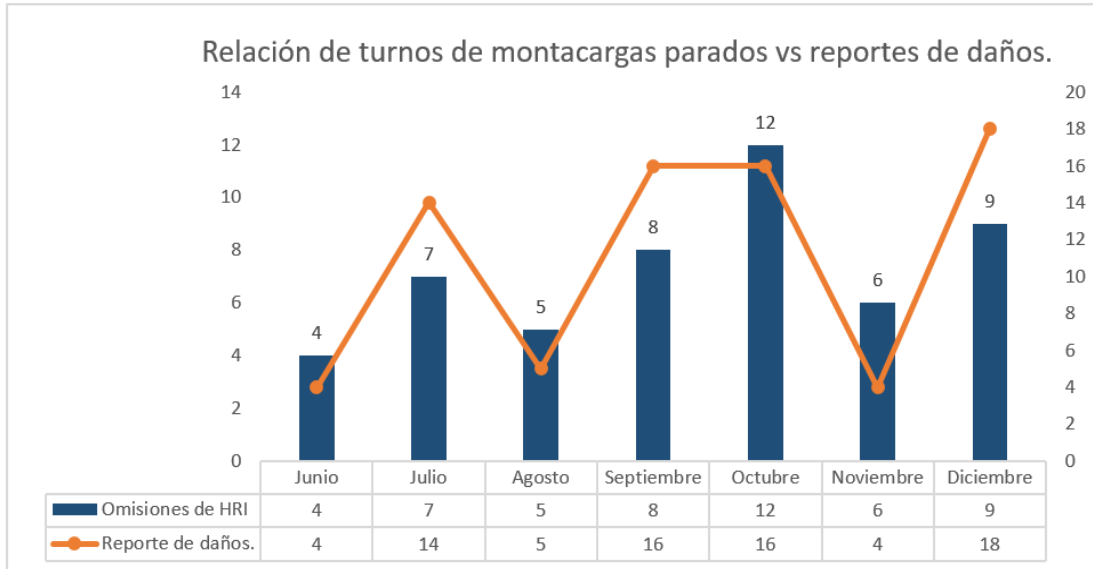
Relación de omisiones al llenado adecuado de HRI para montacargas						
Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
19	22	17	21	24	12	26

Figura 7.1.1 Grafica llenado check list



Relación de daños reportados en montacargas durante el turno laboral.						
Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
4	14	5	16	16	4	18

Figura 7.1.2 Grafica daños reportados 1



Turnos con montacargas parados por daños.						
Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
4	7	5	8	12	6	9

Figura 7.1.3 Grafica turnos parados

De la misma manera entre la población Montacarguista se tiene una medición de habilidad con un rango de 1.10 donde el 10 indica que toda la población está distribuida en las operaciones basado en su nivel de habilidad para estas.

Habilidad tecnica personal Manejo de materiales.

	3453	3458	3446	3438	3430	3423	3380	3374	2715	3347	3208	3085	2493	2302	3075	2931	2300	2881	2806	2523	2367	2361	2333	1985	2303	2297	2290	2268	2035	2031	1609	1834	1531	1530	1407	1355	1166	1355	Total
Jun-23	2.1	3.2	4.2	3.2	3.2	2.2	4.2	3.2	1.2	2.2	4.2	1.2	1.1	4.2	5.2	6.1	6.2	6.2	5.2	5.1	6.2	6.2	5.2	5.1	5.1	1.1	6.2	7.2	7.2	5.1	5.1	8.2	6.2	7.1	7.1	4.2	5.1	0	
dic-23	3.2	5.1	5.1	4.1	4.1	4.1	5.1	4.1	2.2	4.2	5.2	3.2	2.2	5.1	6.1	8.1	8.2	7.2	6.1	6.1	8.1	8.1	6.1	5.2	6.1	7.1	8.1	8.1	5.1	6.1	7.1	10.1	8.1	7.2	7.2	5.2	6.1	2.1	
Incremento	1.10	1.90	0.90	0.90	0.90	1.90	0.90	0.90	1.00	2.00	1.00	2.00	1.10	0.90	0.90	2.00	2.00	1.00	0.90	1.00	1.90	0.90	0.10	1.00	0.00	1.90	0.90	1.90	1.00	2.00	1.90	1.90	0.10	0.10	1.00	1.00	2.10		

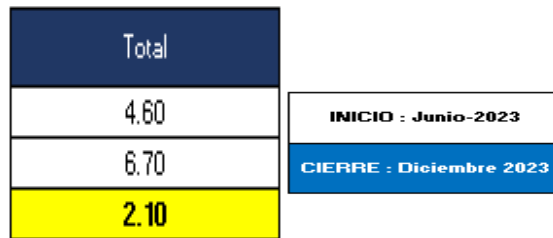
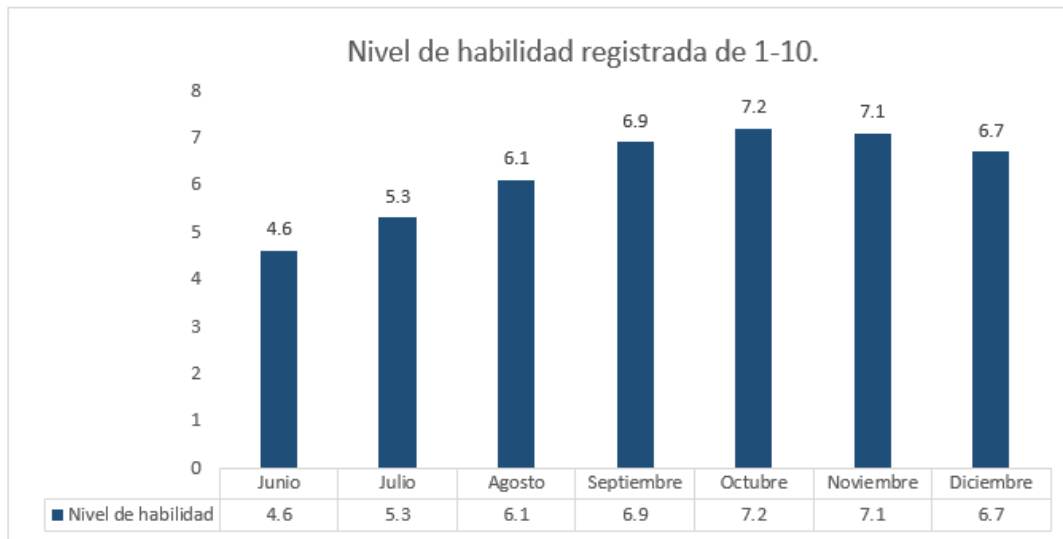
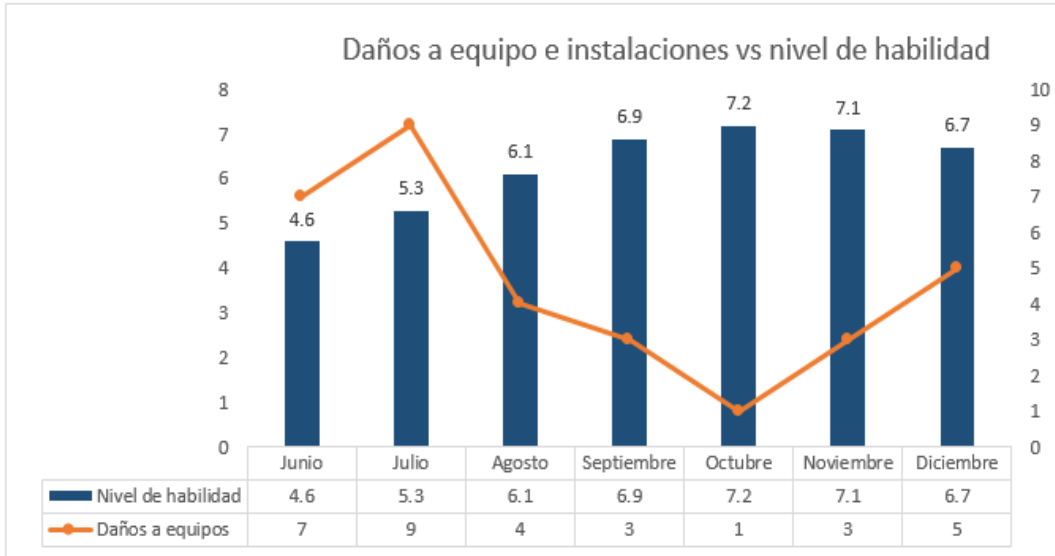


Figura 7.1.4 Nivel de habilidad



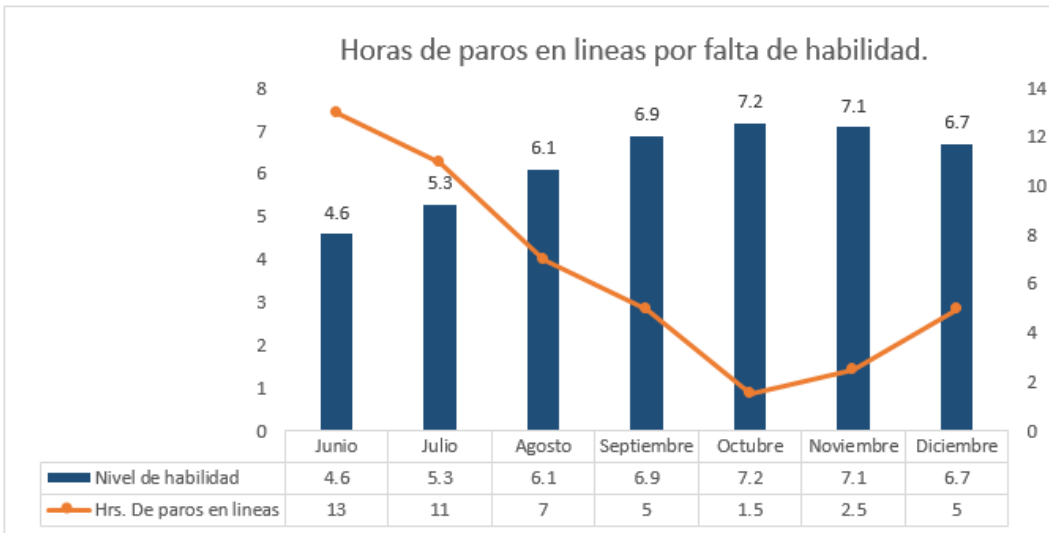
Nivel de habilidad registrada de 1-10						
Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
4.6	5.3	6.1	6.9	7.2	7.1	6.7

Figura 7.1.5 Relación nivel de habilidad



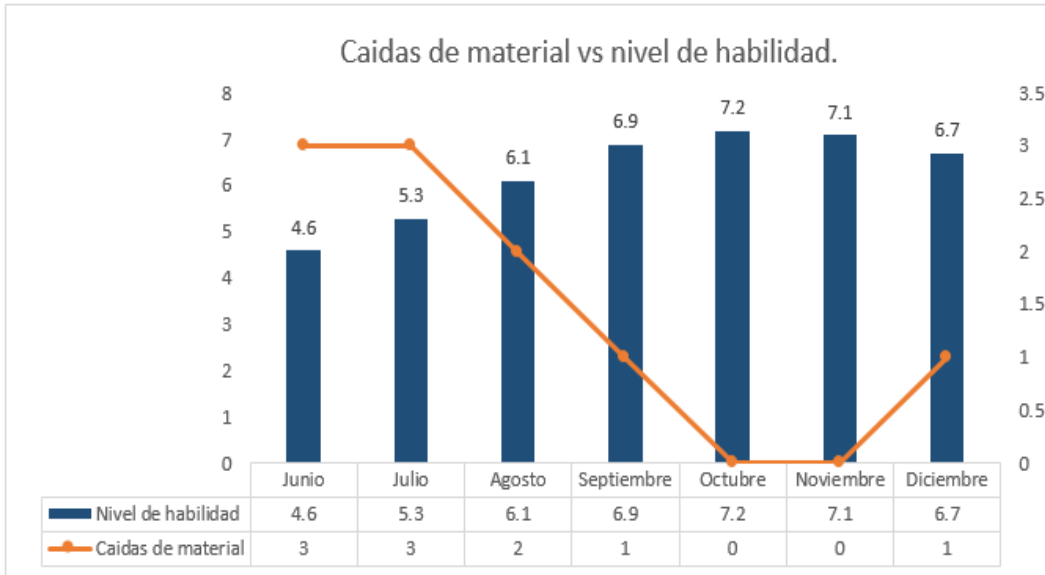
Daños a equipos e instalaciones por falta de habilidad.						
Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
7	9	4	3	1	3	5

Figura 7.1.6 Daños a instalaciones.



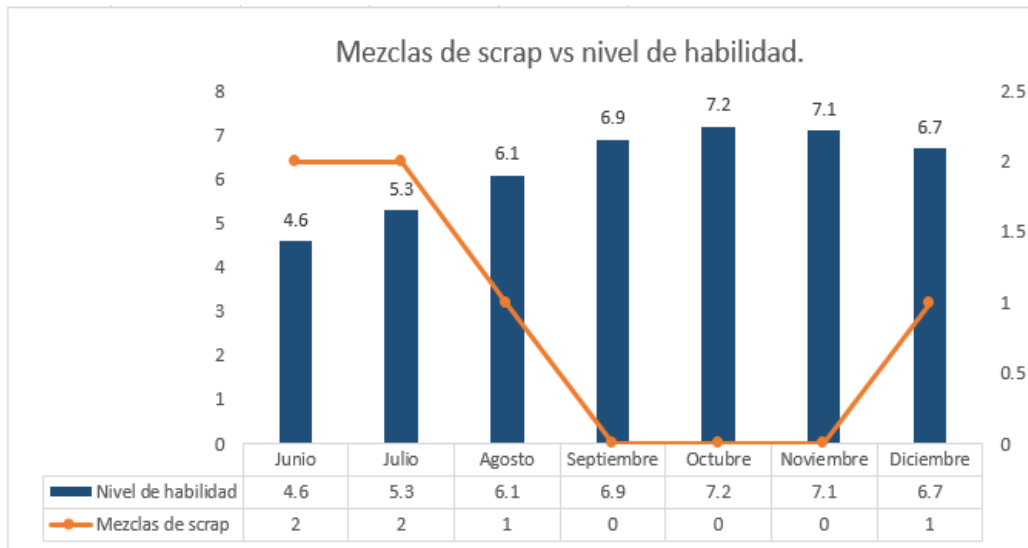
Horas de paros en líneas por falta de habilidad.						
Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
7	9	4	3	1	3	5

Figura 7.1.7 Paros de Líneas



Caídas de material por falta de habilidad.						
Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
3	3	2	1	0	0	1

Figura 7.1.8. Caída de material



Mezclas de scrap						
Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
2	2	1	0	0	0	1

Figura 7.1.9 Mezcla de scrap

7.2 Actividades a realizar.

Por lo tanto, en el proyecto se dará solución a los diferentes puntos de atención, comenzando con el punto causal el cual inicia con:

- Selección de personal calificado en el uso de montacargas y respeto de sus lineamientos.
- Así como la capacitación adecuada al personal desde el nuevo ingreso y un sistema de repaso para la población Montacarguista con antigüedad en la empresa.
- Generando un sistema de capacitación constante para el personal Montacarguista en la empresa que permitirá detectar las necesidades de desarrollo.

Completando al 95% la capacitación y disminuyendo hasta un 83% de afectaciones por paro de montacargas a las operaciones en líneas durante el periodo junio-dic-2024.

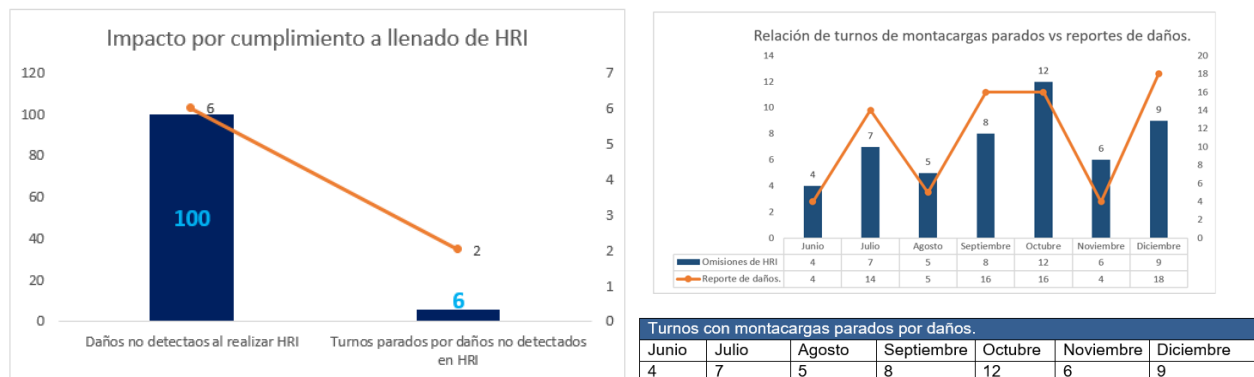


Figura 7.2.1 Impacto por falta de hab. 1

Continuando con la correcta capacitación y adiestramiento para el incremento en la habilidad de los operadores Montacarguistas, ya que el manual de acompañamiento para

el entrenamiento de montacarguistas será vital, pues este dará las herramientas básicas para la operación segura en los puestos de trabajo.

8. Justificación

La importancia de solucionar el problema de falta de capacitación y habilidad adecuada para los Montacarguista en base a sus puestos de trabajo, es vital pues permitirá el aprovechamiento adecuado de la habilidad ya existente, reforzará los conocimientos ya existentes y además aumentará la capacitación para las actividades diarias durante el manejo de montacargas disminuyendo el riesgo de incidentes, paros de línea y daños a equipos causados por falta de habilidad y capacitación entre los Montacarguista.

De la misma manera se tendrá específico la manera adecuada de integración y capacitación al personal que se integre a la empresa, permitiendo ser guiado y posicionarlo en el puesto adecuado en base a su habilidad.

Para este proyecto se desarrolla un sistema que comprende desde la selección de personal, integración en base a su habilidad y conocimiento, una capacitación que permita la integración adecuada del personal a la empresa, y el constante entrenamiento y desarrollo del personal conforme pasa el tiempo en la empresa, mediante sistemas de refresh.

Todo siendo monitoreado con un sistema de evaluaciones complementarias.

Las habilidades a desarrollar en este proyecto es la detección de habilidades y necesidades para el desarrollo del personal en las operaciones diversas, aprender a enfocar la parte de asesoría, y mejorar las habilidades y herramientas de diseño y creación que permitan ejecutar las capacitaciones necesarias.

Al final la empresa se queda con la estructura y materiales desarrollados para este ejercicio como manual de acompañamiento para los montacarguistas.

Así como el que sus colaboradores montacarguistas tengan la certeza de que la empresa está preparado para el entrenamiento adecuado para un Montacarguista. De la misma manera como estuante permitirá concluir con los requerimientos en mi ejercicio académico para poder concluir con mi retícula necesaria y obtener mi título universitario. Dejando las puertas abiertas para que en un futuro otros alumnos puedan tocar las puertas de Gestamp Aguascalientes sabiendo que serán recibidos para poner en práctica los conocimientos adquiridos en el Tecnológico de Pabellón de Arteaga.

9. Objetivos (General y Específicos)

9.1 Objetivo general:

Creación de un manual de acompañamiento para el entrenamiento de un Montacarguista, durante la capacitación adecuada para las operaciones y la definición a los niveles de habilidad requeridos para las diferentes actividades en Gestamp, manteniendo un refresh constante para el Montacarguista durante su permanencia en el puesto, cumpliendo con los lineamientos, políticas y valores que la empresa establece en un periodo de enero-junio 2024.

9.2 Objetivos específicos:

- Determinar un método de selección de personal Montacarguista.
- Crear un sistema de capacitación que asegura la capacitación adecuada al personal desde el nuevo ingreso y un repaso constante para la población Montacarguista con antigüedad en la empresa.
- Generar evaluaciones para el personal Montacarguista en la empresa que permitirá detectar las necesidades de desarrollo.

CAPÍTULO 3: MARCO TEÓRICO

10. Marco Teórico

A continuación, se presenta la información teórica en la que se basó el proyecto en la cual podemos determinar que la implementación de una selección y capacitación adecuada para el personal Montacarguista permitirá la mejora esperada como:

- Disminución de hasta un 83% de afectaciones por paro de montacargas a las operaciones en líneas durante el periodo junio-diciembre-2024.
- El cumplimiento normativo de hasta el 95% de la capacitación y evaluación al personal para el manejo seguro de montacargas.

La capacitación y el adiestramiento son formas de educación. Por medio de ellas, se adquieren conocimientos, habilidades y destrezas que son necesarios para lograr la eficiencia y ña excelencia en la realización de tareas, funciones y responsabilidades.

En específico, la capacitación es un proceso educacional de carácter estratégico, aplicado de manera organizada y sistemática que modifica actitudes. Por su parte, el adiestramiento proporciona conocimientos en los aspectos técnicos del trabajo.

La nueva cultura laboral busca impulsar la capacitación de trabajadores y empresarios de manera continua. Lo anterior en la búsqueda de mejorar el nivel de vida de los individuos y de optimizar la calidad de una organización, provocando de este modo, beneficios para ambos.

El desarrollo debe tener en cuenta toda la formación de su personalidad: carácter, hábitos, educación de la voluntad, cultivo de la inteligencia, sensibilidad hacia los problemas humanos y capacidad para dirigir, es decir; la capacitación es el proceso de acentuar o adquirir valores, estilos, trabajo en equipo y otras facetas de la personalidad.

El resultado pretendido y previsto es el desarrollo psicológico, social, tecnológico y económico de los individuos y de las organizaciones.

La capacitación de los trabajadores es una inversión clave en el éxito de cualquier empresa. No sólo mejora el desempeño individual de los trabajadores, sino que también aumenta la eficiencia, la productividad y la rentabilidad de la empresa.

En un mundo donde la tecnología, industrias y los negocios cambian constantemente, es fundamental que los empleados estén actualizados en las habilidades y conocimientos necesarios para realizar sus tareas de manera efectiva y eficiente.

Las empresas que invierten en la formación de sus trabajadores no sólo obtienen un equipo más capacitado y competente, sino que también se benefician de una mayor retención de talentos y una reducción en la rotación de personal.

Además, la capacitación continua no sólo es beneficiosa para la empresa, sino también para el desarrollo personal y profesional de los trabajadores. Aumenta la autoestima, la motivación y la confianza de los empleados en su trabajo y les ayuda a alcanzar sus metas profesionales a largo plazo.

En última instancia, la capacitación de los trabajadores es una inversión que genera beneficios significativos para las empresas y para los empleados. Al mantener a los colaboradores actualizados y en constante crecimiento, las empresas se mantienen competitivas en el mercado y brindar una experiencia de trabajo enriquecedora y satisfactoria.

La capacitación es un concepto, que de acuerdo con varios autores se define como:

“La necesidad de la empresa de inducir un nuevo elemento en su estructura que le permita mantener en forma permanente su potencial de actuación y de cambio a través del conocimiento y desarrollo de las habilidades de sus componentes, lo que se transforma en una función más, como podría ser la producción y que en estos casos responde a una función educativa con perspectivas de presente y de futuro”.

La capacitación ha existido desde hace mucho tiempo, presentándose como el proceso de enseñanza-aprendizaje que pretende modificar la conducta de las personas en forma planeada y conforme a objetivos específicos, según las necesidades de cada organización.

10.1 Marco Legal de la capacitación

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos indica las obligaciones que el empleador tiene de surtir capacitación y adiestramiento al trabajador, ya sea dentro o fuera de su horario de trabajo, tales como:

- “La federación, los estados y municipios tienen la obligación de garantizar e incrementar la capacitación productiva destinada a los pueblos indígenas” (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, art.2, apartado B, fracción II y b).
- “La Federación y los estados deben proporcionar capacitación para el trabajo como un medio de adaptación social” (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, art.18).

Así también, el empleado tiene como deber capacitarse dentro de la empresa, lo señala el artículo 123, apartado A, fracción XIII de la Constitución Política Mexicana, donde expresa que: “La empresa cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinara los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir dicha obligación.

La ley Federal del trabajo, hace referencia a la capacitación y el adiestramiento que dispone la Carta Política en el capítulo III: “Todo trabajador tiene el derecho a que su

patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad” (art. 153-A).

Toda la empresa pública o privada está en la obligación de facilitar a sus trabajadores capacitación, de acuerdo con la Ley Federal Del Trabajo, se debe fijar este derecho del empleado en el reglamento interno de cada empresa.

10.2 Métodos de la capacitación.

Desde años atrás, la capacitación se ha implementado en muchas organizaciones por múltiples razones: por obligación legal, por moda, por incremento curricular, etc. Pero también se capacita con base en necesidades específicas, para incrementar conocimientos, desarrollar habilidades y modificar actitudes para el correcto desempeño del puesto determinado.

La capacitación se dirige al mejoramiento de la calidad de los recursos humanos, valiéndose de todos los medios que le conduzcan al incremento de conocimientos, al desarrollo de habilidades y al cambio de actitudes en cada uno de los individuos que conforman la empresa.

Se capacita, por ejemplo, para actualizar a los trabajadores en la aplicación de nueva tecnología y en general para el desarrollo de las personas y el mejoramiento de las organizaciones.

Los procesos de capacitación son impartidos generalmente por personas especializadas en el tema y preferentemente ajenas a la organización, para que sean más objetivos en el transcurso de dicho proceso.

A la persona encargada se le denomina consultor o capacitador. Su actividad está guiada por un conjunto de creencias, valores y principios que conforman el esquema de

referencia que nos permite tener una idea de lo que somos, de que hacemos y que queremos en la organización.

Los procesos de capacitación son impartidos generalmente por personas especializadas en el tema y preferentemente ajenas a la organización, para que sean más objetivos en el transcurso de dicho proceso.

A la persona encargada se le denomina consultor o capacitador. Su actividad está guiada por un conjunto de creencias, valores y principios que conforman el esquema de referencia que nos permite tener una idea de lo que somos, de donde estamos, de que permite tener una idea de lo que somos, de donde estamos, de que hacemos y que queremos en la organización.

La función del capacitador consiste en generar los procesos de cambio requeridos en los trabajadores, encaminados al cumplimiento de la misión, filosofía, y objetivos de la empresa.

La capacitación se sustenta en una filosofía que rescata el valor del ser humano dentro de la empresa y que responde a una manera de pensar y entender el medio ambiente, social, laboral y familiar en que este se desenvuelve, sustentada en una filosofía organizacional que sea acorde a los objetivos de la empresa.

En ese sentido la filosofía se manifiesta a través de los siguientes medios:

- El comportamiento de los miembros de la organización.
- El campo normativo, constituida por su política, procedimientos, normas y el sistema interno.
- Recursos materiales.

Estos conjuntos de manifestaciones de la filosofía organizacional conforman la identidad de la empresa, la cual la hace ser única y diferente a las demás, De ahí la importancia de la capacitación como generadora del proceso de cambio, pues será, a fin de cuentas, la principal responsable de que esa identidad de empresa resulte como se esperaba por los directivos.

Ahora bien, para que esa filosofía organizacional sea autentica debe adaptarse a las necesidades y demanda del contexto económico, político, ideológico y social de donde se ubica.

Por ello, la capacitación se encamina hacia la modificación de conductas y/o actitudes de los empleados para el logro de los objetivos y compromisos que tiene la organización con su entorno.

La capacitación se puede impartir en los centros de trabajo, o fuera de ellos en lugares especializados y persigue el propósito de desarrollar los actitudes positivas y destrezas en los trabajadores para incrementar su desempeño en un puesto p área de trabajo específica.

Los autores identifican las: “Tres fases de la capacitación”.

- Capacitación de diagnóstico: En esta etapa se detecta en las áreas de la organización cuando se necesita la capacitación: así como los tipos de capacitación que se necesitan; además de determinar quiénes la necesitan.
- Capacitación de impartición: Esta fase hace referencia al tipo de método a utilizar para realización del proceso de capacitación.
- Capacitación de evaluación: En este tercer paso se miden los cambios presentados en los individuos, como conocimientos, habilidades y actitudes en la realización del trabajo.

Los métodos y efectos de un programa se traducen en el desarrollo de una capacitación consciente, sistemática y asertiva que garantice a las organizaciones la actualización y mejora de sus recursos humanos. Por lo tanto; los métodos más recomendables en todos los planes de capacitación es el teórico/práctico apoyado por el contexto en el que se desempeñara.

10.3 Diagnostico de las necesidades de capacitación.

Debido al costo de la capacitación y para obtener un rendimiento máximo de esta inversión, se recomienda evaluar las necesidades de capacitación, la cual “permite establecer un diagnóstico de los problemas actuales que es necesario enfrentar.

Así una vez que se detectan las necesidades de capacitación, se pueden determinar los objetivos, éstos de acuerdo con los logros que se deseen y los recursos disponibles.

Se determina diagnostico como: “Un proceso que permite identificar las carencias y deficiencias cuantificables o mensurables existentes en los conocimientos, habilidades y actitudes del trabajador en la relación con los objetivos de su puesto u otro.

Con el resultado del diagnóstico, se darán pautas que indiquen los posibles caminos necesarios para la solución de problemas detectados; de ahí la importancia del DNC.

Existen tres niveles de necesidades determinadas:

- Necesidades de Nivel Organizacional: Son las limitaciones o problemas generales que presenta la empresa como organización.

- Necesidades de Nivel Ocupacional / Operacional: Son las restricciones en conocimientos, habilidades y actitudes de un grupo de personas en determinado puesto.
- Necesidades de Nivel Individual/Humano: Son las diferencias particulares que presenta un trabajador con respecto a la descripción de su puesto.

Con la estrategia del diagnóstico de la necesidad de capacitación, se pueden detectar varios aspectos, que en algún momento pueden ver afectado el buen funcionamiento de la organización.

10.4 Selección de personal.

La selección de personal en las empresas es fundamental para crear un equipo enfocado y que aporte a los objetivos de la empresa, por ello, debe estar dentro la estrategia empresarial.

El realizar una mala selección de personal, ocasiona costos para la compañía, en tiempo, recursos y dinero.

Es importante realizar una buena selección, definir bien las competencias, experiencia e indicadores del puesto serán clave para ello, así como hacerlo sin etiquetas, es decir, seleccionar desde las aptitudes y actitudes y de manera transparente y objetiva cuidando que los candidatos sean lo más idóneos para desempeñar el puesto de trabajo y lograr así los objetivos planteados por la organización, también es importante que los valores y propósitos de los candidatos estén alineados con los de la compañía, esto asegura un mejor ajuste y reducirá tiempos en la curva de aprendizaje.

En la selección de personal es clave que lo hagan personas expertas, como dice el dicho “Zapater a tus zapatos”, si nos es posible que lo haga una empresa o persona experta, el reclutador o entrevistador, deberá contar con habilidades que le permitan detectar en

los candidatos a través de la entrevista, referencias, pruebas psicotécnicas, la idoneidad del mismo, buscando:

- Actitud, las ganas de hacerlo y poder hacerlo.
- Valores, objetivos y propósito.
- Pasión, que le guste lo que hace y se le note.
- Motivación, cual es el motor que le impulsa a buscar ese empleo.
- Experiencia, como lo ha realizado antes, cuáles han sido sus aprendizajes y cuáles serán sus aportes.
- Habilidad, a qué nivel conoce la operación.
- Ajuste, que los valores organizacionales puedan ayudarle a cumplir sus sueños, objetivos y metas.

Todo proceso de selección requiere del tiempo necesario, para encontrar a la persona más adecuada o que menos brecha tenga con el perfil deseado, las organizaciones buscan eficiencia y rapidez en el ajuste de los nuevos colaboradores, además del retorno de esta inversión de allí la importancia de establecer un adecuado proceso, para mitigar los posibles riesgos en las contrataciones.

10.4.1 Selección de personal antecedentes

No existe una fecha exacta del inicio de la selección de personal, se puede decir que durante la primera guerra mundial donde se crea la necesidad de seleccionar a reclutas y oficiales, administrando pruebas colectivas que permitieran seleccionar al personal de dicha corporación.

Des pues de la iniciada revolución industrial en las organizaciones la selección de personal se hacía por parte del supervisor basándose solamente en observaciones y datos subjetivos y puede decirse que era intuitiva como se efectúa todavía en muchas organizaciones.

La Revolución Industrial origino un impulso al estudio de los puestos de trabajo en las fábricas impulsado por la tesis económica de la producción.

Se comenzaron a seleccionar a los obreros de acuerdo a sus condiciones físicas; bajo criterio de mejorar la productividad y la competitividad. El sector productivo observo en los estudios científicos principalmente de sicólogos, sociólogos, antropólogos y trabajadores sociales un mecanismo para implantar mediciones fisiológicas y cognoscitivas a sus empleados.

Las ciencias humanas tuvieron una gran responsabilidad en la elaboración de los marcos científicos de selección que nos acompaña hasta la actualidad como son las pruebas psicotécnicas, entrevistas y test dentro de la selección de personal.

10.4.2 Objetivo de la selección del personal.

El objetivo básico de la selección del personal es escoger y clasificar los candidatos más adecuados a las necesidades de la organización.

La selección del personal se encarga de encontrar trabajadores idóneos con quienes se pretende trabajar en la empresa y satisfacer las necesidades de personal, ya que, junto con la maquinaria, el dinero, las instalaciones y los sistemas, procedimientos etc.se le da a la organización su talento, su trabajo, creatividad y esfuerzo, le da las herramientas necesarias para su formación y de esta forma encamina a la realización de los objetivos de la organización.

Los procedimientos de selección de personal tienen como objetivo evaluar las características y circunstancias de los candidatos a un puesto de trabajo para elegir, entre varios candidatos, a la persona que más se adapte al perfil profesional que necesita la empresa para cubrir dicho puesto.

- Características:
- Proveerlos de información general de la vacante.
- Participación y control.
- Franqueza para asertividad.
- Transparencia en pruebas.
- Proveer retroalimentación.
- Garantizar la objetividad y estandarización.
- Asegurar un trato humano.
- Respeto por la privacidad y recolección de la información de relevancia para el trabajo.

10.4.3 Normas legales

Normas Legales:

No se encuentra regulado en la legislación mexicana el proceso de selección de personal perteneciente al sector privado, por lo tanto, el sector privado pone sus propias normas en su organización para darle orden y son sancionables si no se cumplen.

10.4.4 Políticas de selección.

Políticas de promoción interna.

Las políticas de promoción interna estipulan que los actuales empleados tienen opción preferencial para acceder a determinados puestos. Tienen mérito de garantizar a cada empleado una carrera y no solamente en un empleo. Obviamente la necesidad de un inventario actualizado de conocimientos y habilidades del personal se incrementan cuando la organización instituye esta política.

Políticas de compensación.

Un factor limitante común en muchas áreas de reclutamiento son los niveles de compensación que estipulan las organizaciones. Por lo común, los reclutadores tienen un mínimo grado de discrecionalidad en las compensaciones que ofrecen. En esta área el reclutador deberá trabajar en colaboración con los asesores legales y comerciales de la corporación.

Políticas sobre situación del personal.

Actuando en consonancia con las leyes de un país determinado, la organización puede proceder a vetar o favorecer la contratación de personal temporal, por ejemplo. Estas decisiones y parámetros incidirán directamente sobre las actividades de reclutamiento.

Prácticas de selección

Las empresas con las políticas de selección de personal más efectivas utilizan al menos una de las siguientes cuatro prácticas:

- Entrevistas donde se pedía a los candidatos que describan ejemplos específicos de sus habilidades.
- Búsqueda y revisión automatización de currículos.
- Evaluaciones que predigan que los candidatos están motivados por los factores asociados con un trabajo particular o con los valores de la empresa y la forma de hacer ciertas cosas.
- Simulación que midan las habilidades y capacidades relacionadas a un trabajo específico.

Ética de la selección.

La búsqueda y selección de personal como proceso ético debe incluir la evaluación de honestidad del seleccionador y los candidatos que buscan un cargo en las organizaciones, estas a su vez deben evaluar la honestidad de los profesionales encargados de este proceso para que exista un equilibrio ético entre aspirante y seleccionador.

Características necesarias en el seleccionador:

- Ser neutral.
- Respetuoso.
- Tolerante.
- Honesto

Tipos de selección:

- La entrevista personal.
- Los test cognitivos.
- Las técnicas de simulación.
- Los exámenes médicos.

Tips de selección:

- Trabajar conjuntamente el perfil con el jefe inmediato, y RRHH.
- Trabajar en tu marca empleadora, para que sea más fácil atraer y retener talento.
- Apóyate en expertos y en la tecnología para evaluar y seleccionar a los candidatos ideales.
- Haz del proceso de selección, lo más transparente y objetivo posible, y sin etiquetas.
- No olvides dar feedback y hacer seguimiento constante, en este mundo VICA contantemente hay que evaluar los procesos y hacer los cambios y/o mejoras necesarias, siempre buscando ir alineados con a la estrategia del negocio.
- Deja en las manos de expertos y asesórate siempre.

La selección de personal es el proceso que permite elegir a tu empleado ideal de entre los postulantes. Es ese momento que empieza con el contacto con el candidato y que se produce justo después del reclutamiento.

El proceso de selección de personal varía mucho de unas empresas a otras pues que ni todas buscan lo mismo, ni tienen la misma cultura organizacional.

El proceso de selección de personal es un factor estratégico para cualquier empresa. A la hora de encontrar al candidato ideal, se pueden llevar a cabo distintas prácticas, pero si se eligen las correctas y se hacen de manera estructurada, los beneficios serán múltiples.

Profesionalizar y optimizar el proceso de selección, permitirá encontrar a los profesionales altamente cualificados ideales para ocupar los puestos vacantes de la empresa, y poder lograr los objetivos establecidos para la permanencia de las organizaciones.

CAPÍTULO 4: DESARROLLO

11. Procedimiento y descripción de las actividades realizadas.

Este proyecto se creará en 4 fases, donde se comenzará:

- Por establecer la manera de selección de personal Montacarguista, donde nos apoyaremos con el análisis de los perfiles de puesto.
- Para continuar con establecer las necesidades de capacitación para el personal de nuevo ingreso.
- Se realizará material para la detección de necesidades de capacitación y medición de la experiencia y habilidad de la población Montacarguista.
- Se crearán métodos y materiales de evaluaciones constantes para el personal Montacarguista.

11.1 Cronograma de actividad.

		Actividades a realizar en el proyecto											
Actividades por Quincena		Ene-1a	Ene-2a	Feb - 1a	Feb - 2a	Mar - 1a	Mar-2a	Abr - 1a	Abr - 2a	May-1a	May -2a	Jun - 1a	Jun - 2a
1.-	Confirmación de la población de montacarguistas en planta Gestamp.	■											
2.-	Análisis en la distribución del personal montacarguista en las operaciones.	■											
3.-	Análisis y actualización al perfil de puesto para un montacarguista.	■											
4.-	Determinar niveles de habilidad para montacarguistas.		■										
5.-	Establecer método de reclutamiento para montacarguistas.			■	■								
6.-	Creación de exámenes de habilidad y conocimientos para la contratación.			■	■								
7.-	Creación plan de capacitación para montacarguistas de nuevo ingreso y requisitos previos a operar un montacargas.					■							
8.-	Crear material de evaluación para determinar necesidades de capacitación del personal .						■						
9.-	Crear plan de capacitación para el personal montacarguista.							■					
10.-	Crear material de capacitación para un manejo seguro de montacargas.								■	■	■		
11.-	Crear evaluaciones al personal montacarguista para operaciones seguras de montacargas											■	
12.-	Definir un plan de retroalimentación constante para el personal.												■

Figura 11.1.1 Cronograma de actividades 1

Actividad 1.- Confirmación de la población Montacarguista en planta.

Gestamp Aguascalientes es una empresa consolidada desde hace 25 años con funciones generando una expansión sobresaliente y creación de nuevas líneas de trabajo y operaciones, las mismas que van desde:

- Operaciones de recibo de materia prima.
- Operaciones de abasto a líneas operativas de materia prima.
- Operaciones de abasto y retiro de contenedores con materiales procesado.
- Operaciones de embarques.

Actividad 1.1- Recolección y análisis de datos obtenidos.

Por lo que la población Montacarguista entre departamentos se mantiene con la siguiente distribución.

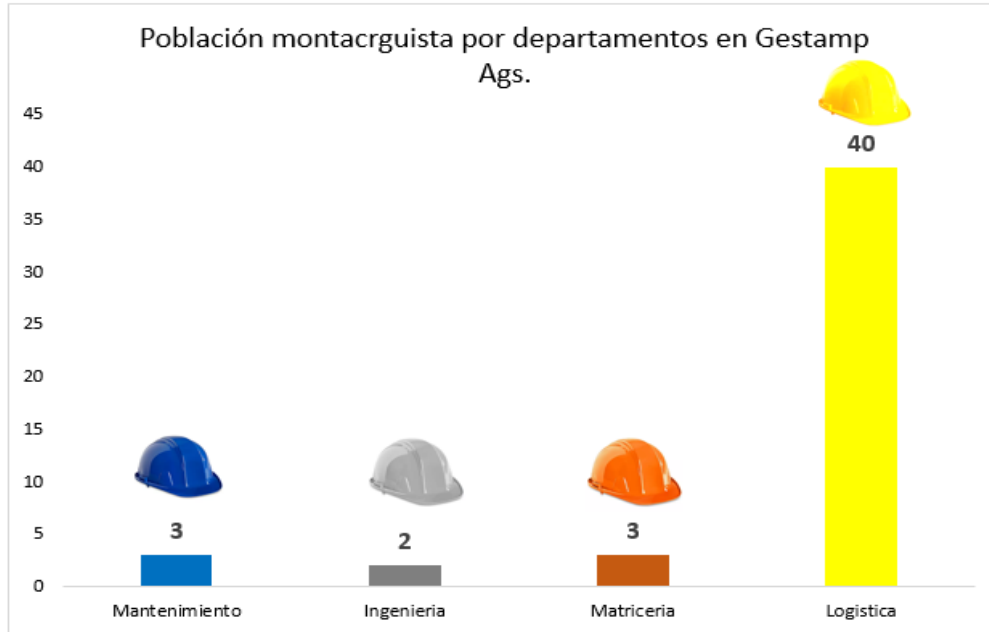


Figura 11.1.1 Población montacarguista

Al ser una empresa inclusiva, esta población de personal Montacarguista se compone por una amplia diversidad de antigüedad en la empresa y edades diversas del personal. Mismos que serán factores claves en la habilidad que más adelante se pretende determinar y mejorar.

Plantilla de personal montacarguista en GMX.						
Operación	Nr SAP	Fecha de ingreso		Antigüedad	Edad	
Campo	8092	01	08	2008	16	62
Campo	8171	01	10	2011	13	58
Campo	8199	20	03	2012	12	42
Campo	8278	16	02	2013	11	41
Campo	8329	08	07	2013	11	65
Campo	8345	09	09	2013	11	43
Campo	43139	02	08	2016	8	39
Soporte	43144	02	08	2016	8	40
Especializado	37922	26	01	2016	8	41
Especializado	37491	05	01	2016	8	37
Campo	51670	20	06	2017	7	28
Soporte	52331	11	07	2017	7	29
Campo	60489	15	01	2018	6	33
Campo	64435	30	04	2018	6	45
Soporte	60202	08	01	2018	6	41
Campo	75502	24	06	2019	5	26
Campo	77825	29	04	2019	5	27
Campo	79565	17	06	2019	5	31
Campo	81500	13	08	2019	5	32
Soporte	81494	13	08	2019	5	33
Campo	79563	06	01	2020	4	29
Campo	91454	10	08	2020	4	24
Campo	91908	24	08	2020	4	23
Campo	93444	28	09	2020	4	60
Campo	60489	03	06	2021	3	45
Campo	81494	07	04	2021	3	56
Campo	403 258	20	08	2021	3	46
Campo	403 252	12	02	2021	3	28
Campo	411283	28	11	2021	3	29
Campo	411286	31	12	2021	3	31
Campo	103841	04	10	2021	3	24
Campo	400440	27	06	2022	2	32

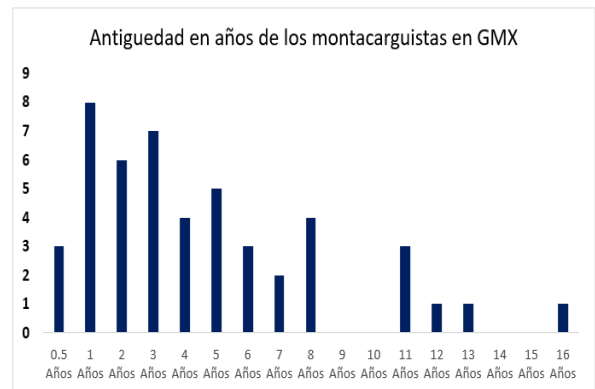


Figura 11.1.3 Antigüedad



Figura 11.1.2 Plantilla de Montacarguista

Figura 11.4 Edad de Montacarguista

Por lo que se determina que en Gestamp Aguascalientes su población Montacarguista está determinada por una mayoría de personal:

Con menor edad estando entre 20 y 31 años la mayoría de población, siendo 27 colaboradores equivalente a un 56%.

Y para antigüedad en planta indica que la mayoría de población está entre 0.5 y 3 años de antigüedad en planta siendo 21 colaboradores en este rango equivalente a un 43%.

Actividad 2.- Análisis en la distribución de los Montacarguista en la distribución en planta.

Gestamp Aguascalientes al tener diferentes tecnologías operativas crea diferentes puestos de trabajo, distribuidos en toda la planta distribuidos de la sig. manera:

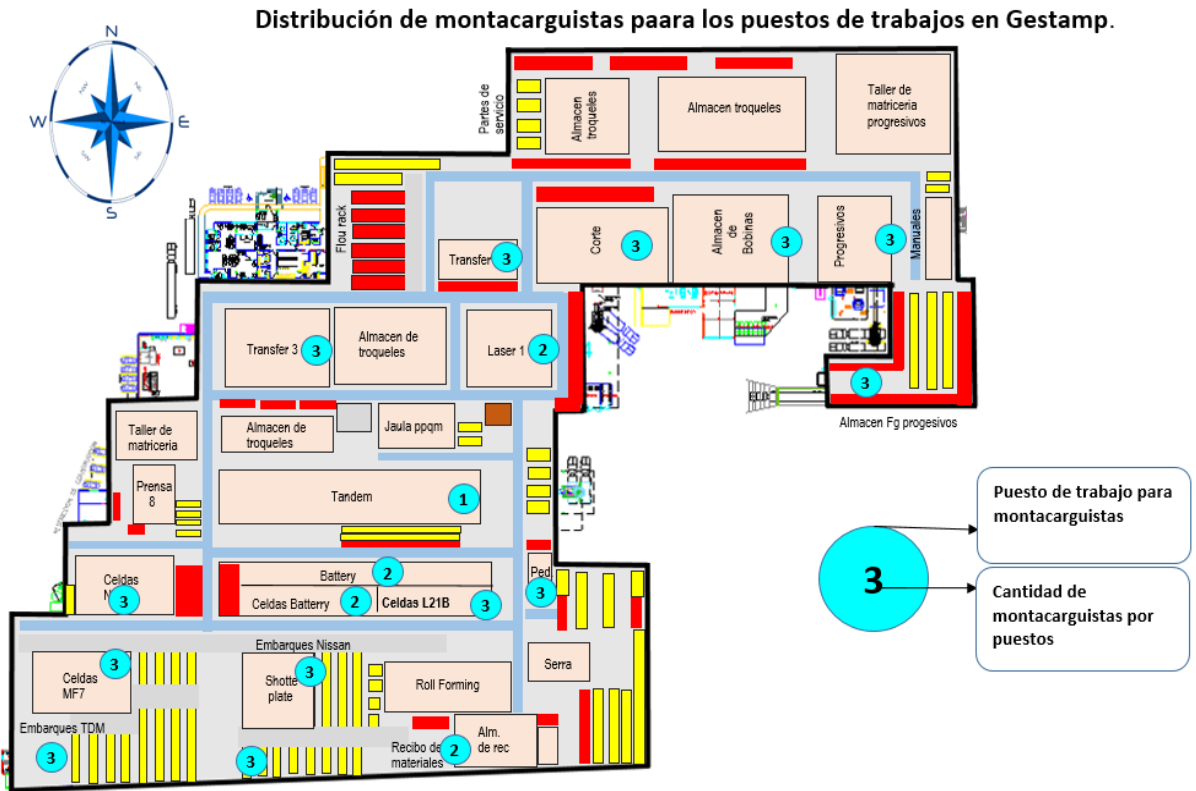


Figura. 2.1 Distribución de montacargas

Este personal actualmente se encuentra distribuido entre diferentes niveles de habilidad, el cual se evalúa actualmente solo por la percepción del supervisor a cargo. Soportándose mediante una evaluación semestral que evalúa y asigna la habilidad conforme los siguientes criterios:

Herramientas de asignación de la habilidad para los montacarguistas ENERO-2024

Nivel de habilidad	Aprendiz	Junior A	Junior B	Medium A	Medium B	Señor A	Señor B	Especialista A	Especialista B	Supervisor
Criterios de evaluación para el supervisor	Deficiente	Necesita mejorar	Bueno	Sobresaliente	Excelente					
	1	2	3	4	5					
	Riesgo para rescisión de contrato.	Requiere de más apoyo claiificación.	Cumple con lo que se le solicita.	Hace más de lo que se le solicita.	Tiene un gran aporte a la operación , candidato a promoción.					

Figura 2.2. Asignación de la habilidad

Actividad 2.1- Creación de un archivo para el nivel de habilidad.

Una vez analizados los datos obtenidos sobre el tipo de población de Montacarguista en planta y la manera en que se asignan niveles de habilidad y distribución de operaciones.

Determinamos hacer un mapeo más amplio de la población de Montacarguista, por lo que, utilizando los 10 niveles de habilidad ya existentes, se procede a crear un sistema de puntaje que evaluara habilidad técnica y conocimiento teórico sobre lineamientos y procedimientos en planta, asignando un total de 200 punto a cada evaluación, mismos que serán promediados y estableciendo así que los 10 niveles serán medidos de 1 a 200 puntos.

Donde se asigna el nivel de acuerdo al puntaje en la evaluación determinado como:

Aprendiz	Junior A	Junior B	Medium A	Medium B	Señor A	Señor B	Especialista A	Especialista B	Supervisor
0-20	21-40	41-60	61-80	81-100	101-120	121-140	141-160	161-180	181-200

Figura 2.3 Niveles de habilidad

Ejemplo: Juan una vez evaluado se determina que obtiene los siguientes datos:

Evaluación teórica = 76 puntos

Evaluación técnica = 63 puntos

Obteniendo total = 139 puntos y como promedio obtiene 69.1, determinando que tiene un nivel Medium A.

Una vez establecido una conexión entre el método actual de evaluación y la nueva propuesta de evaluación técnica y teórica. Se procede al mapeo de la población Montacarguista.

Por lo que comenzamos con realizar una serie de exámenes generales para Montacarguista.

Nombre de colaborador: _____

Fecha de aplicación: _____

Aciertos obtenidos: _____

Instrucción: Lee las preguntas y responde como consideres correcto.

1.-Relaciona el nombre de las partes del montacargas con las indicadas en la imagen.

- Guardia o dosel de protección.
- Asiento.
- Contrapeso.
- Llantas delanteras.
- Eje Direccional.
- Uñas.
- Rejilla.
- Mastil.
- Extintor.



2. ¿Quiénes son las personas que pueden operar un montacargas?
- Todos los empleados que tengan la experiencia en manejo de montacargas.
 - Trabajadores autorizados y capacitados.
3. ¿En un área con tránsito de varios montacargas ¿Quién tiene el derecho de paso?
- El montacargas del lado derecho.
 - El montacargas más grande.
4. ¿Con qué frecuencia se hace la reparación al montacargas una vez que se reporta una falla?
- Al momento de ser reportada.
 - Antes de usar el montacargas.
5. Si la carga impide tu visión deberás:
- Manejar en reversa apoyándonos solo con los espejos retrovisores del equipo. Mantener el torso y la visión en reversa al conducir.
6. Si no puedes dividir una carga alta que impide su vista:
- Maneje en reversa y/o use un ayudante/observador.
 - Use otra pieza de equipo para mover la carga.
 - Maneje hacia adelante, confiando en su conocimiento del área que tiene que navegar.
7. Lo primero que debe hacer cuando recargas la batería o combustible es:
- Desconectar las líneas del combustible o de la batería.
 - Apagar el motor y póngase el equipo adecuado de protección personal.
8. Es parte del abordaje correcto del montacargas:
- Subir y bajar del equipo dando la cara al montacargas.
 - Utilizar los 3 puntos de apoyo (Pasamanos, asiento, pie izquierdo).
9. Cuál es la acción de prevención más segura en caso de una volcadura:
- Agarrarse fuerte y firme del volante y acogerse encima de él.
 - Portar el correctamente el cinturón de seguridad en todo momento.
10. Para evitar choques entre montacargas se debe:
- Espejear y hacer las maniobras con apoyo de los espejos retrovisores.
 - Mantener una longitud de tres montacargas de distancia entre ellos.

11.-Porque es importante conocer la capacidad del montacargas a utilizar en tus actividades.

- Es importante para no sobrecargar el equipo y evitar accidentes.
 - Para determinar la prioridad de circulación en base al peso.
- 12.-Menciona los 3 factores que pueden afectar la estabilidad de un montacargas?
- Una superficie inclinada.
 - Momento.
 - La altura de la carga.
 - El balance de la carga.
 - El peso de la carga.

13.-Una carga debe colocarse en el montacargas.

- Centrada y asegurada.
- Fleja ds y vitta filada.

14.-Cuál es el plan de acción si un montacargas comienza a volcarse?

- Colocar freno de mano y apagar el equipo.
- Sujetar firmemente el volante y quedarse en la cabina.

15.- ¿Cuál es el riesgo más común cometido por los operadores de montacargas?

- Conducir a alta velocidad.
- No usar los cinturones de seguridad en todo momento.

16.- ¿Qué tipo de sistema de suspensión tiene el montacargas?

- De tres puntos.
- De cuatro puntos.

17.- ¿Con qué frecuencia debe el operador inspeccionar su montacargas?

- Diario.
- Cada turno.

18.- ¿Quién es responsable de asegurar la estabilidad de un tráiler antes de cargar y descargar?

- El operador del montacargas.
- El conductor del camión.

19.- ¿Una hoja de revisión inicial o check list sirve para?

- Hacer un diagnóstico del equipo antes de utilizarlo.
- Revisar que funcionen correctamente los puntos críticos de un montacargas.

20.-Son puntos importantes de verificación antes del uso de montacargas.

- Sin fugas de gas, sin fugas de aceite, funcionamiento de freno de mano y freno de servicio.
- Que se encuentre realizado el **checklist**.

21.- Al cargar y descargar camiones se debe asegurar:

- Cajas colocadas, retirar llaves al chofer, estabilidad Del piso en la caja.
- Que la caja de la unidad este en buen estado.

22.-Para tener estabilidad los montacargas requieren:

- Un contrapeso.
- Dirección en las ruedas traseras.

23.-El centro de gravedad de un montacargas siempre debe mantenerse en:

- El Contrapeso.
- Triangulo de estabilidad.

Figura 2.3 Evaluación teórica 1 (Anexo 1.2)

Nombre del operador: _____ Fecha de aplicación: _____

Nombre del instructor: _____ Resultado: _____

Evaluación diagnóstica inicial
 Evaluación programada
 Re-Certificación
 Post Accidente/Incidente

Instrucción: Marque cada tarea observada.

Sección 1: Inspección pre-operacional		Satisfactorio	Insatisfactorio	N/A	Comentarios
1	Realiza pre-inspección al equipo confirmando puntos críticos de seguridad.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Sección 2: Al inicio		Satisfactorio	Insatisfactorio	N/A	Comentarios
2	Sube al montacargas utilizando los 3 puntos de apoyo y demuestra familiaridad con las partes del equipo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3	Utiliza cinturón de seguridad en todo momento. Asegura que el área de maniobra.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4	Acciona el claxon para realizar actividades.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Sección 3: Viaje (sin carga)		Satisfactorio	Insatisfactorio	N/A	Comentarios
5	Respeto los límites de velocidad y señaléticas de planta.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6	Respeto las reglas de circulación, dentro y fuera de planta.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
7	Respeto altura alturas para las uñas durante los traslados con carga de 15 cm aproximadamente y a 30 cm aproximadamente en rampas y desníveles.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Sección 4: Viaje (con carga)		Satisfactorio	Insatisfactorio	N/A	Comentarios
8	Ajusta y asegura uñas centradas así como verifica el peso de la carga.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
9	Se alinea a la carga directamente y despacio la sujeta sin realizar golpes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
10	Eleva o la carga a 15 cm aproximadamente y recarga hacia atrás el mástil para asegurar la carga.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
11	Estuvo al pendiente de rampas, desníveles, derrames en el piso para traslados.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Sección 5: Almacenamiento		Satisfactorio	Insatisfactorio	N/A	Comentarios
12	Se asegura que no se encuentre personal en el área antes de almacenar y/o cambiar tinas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
13	Bajó la carga suavemente para colocarla en su área de almacenaje.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
14	Al estibar material se confirmó los puntos de soporte, omegas, y esquinas quedan embonadas o centradas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
15	Al retirarse del puesto de trabajo no golpea las uñas al mantenerlas abajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Sección 6: Estacionamiento		Satisfactorio	Insatisfactorio	N/A	Comentarios
16	Al estacionar y bajar del montacargas apaga luces, coloca freno de mano y deja en piso apuntando hacia abajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
17	Retira las llaves del equipo al retirarse del montacargas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Sección 7: Complementarios		Satisfactorio	Insatisfactorio	N/A	Comentarios
18	Espeje durante el traslado para ver su entorno para las actividades de maniobras.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
19	No arrastra las cargas mientras las manipula.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
20	Considera pasillos y espacio reducidos para la maniobra de almacenaje.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
21	No golpea contenedores y/o estibas mientras los toma y/o almacena.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
22	Condujo en reversa cuando fue necesario, y mantuvo visión plena.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
23	Únicamente se trasladó el colaborador en el montacargas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
24	Utiliza en todo momento su EPP.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
25	Respeto y no obstaculiza señalamientos y/o equipos para emergencias de seguridad.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
26	Durante toda la maniobra con el montacargas, mantiene todas las extremidades dentro de la cabina del montacargas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
27	Respeto la distancia entre montacargas de 3 equipos mínimo, y 80 cm libres a los costados.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
28	Mantiene pies y manos en pedales y palancas en todo momento, durante la maniobra.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
29	Durante el traslado y maniobras, des-acelera en cruce y puntos de trabajos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
30	Se muestra seguro y confiado al realizar las maniobras indicadas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Evaluación final:

<input type="checkbox"/> Basado en mi evaluación, el operador ha completado exitosamente la evaluación y puede operar un montacargas sin supervisión.	Firma del Instructor:
<input type="checkbox"/> Basado en mi evaluación, el operador necesita practicar en los puntos identificados como insatisfactorios, requiere mejorar, pero el operador puede operar el montacargas bajo supervisión.	Firma del Instructor:
<input type="checkbox"/> Basado en mi evaluación, el operador no ha demostrado competencia operando el montacargas.	Firma del Instructor:

Comentarios adicionales del Instructor (en caso necesario):

Figura 2.4 Evaluación practica (Anexo 1.3)

Con apoyo del personal como supervisores y líderes en manejo de materiales se realizan espacios para la aplicación de estos diagnósticos durante 1 semana en los 3 turnos laborables.

En el caso de los diagnósticos teóricos los aplicamos en aulas y el diagnostico de habilidad se realiza en campo durante la operación.

Los datos obtenidos de evaluaciones nos permiten tener una gama más amplia de información y datos por lo que se crea una base de recolección de datos con esta información que nos permite observar de manera clara de 1 a 200 puntos, entre 10 niveles de habilidad la posición de cada colaborador al **28 de enero de 2024.**

Habilidad del personal Manejo de materiales

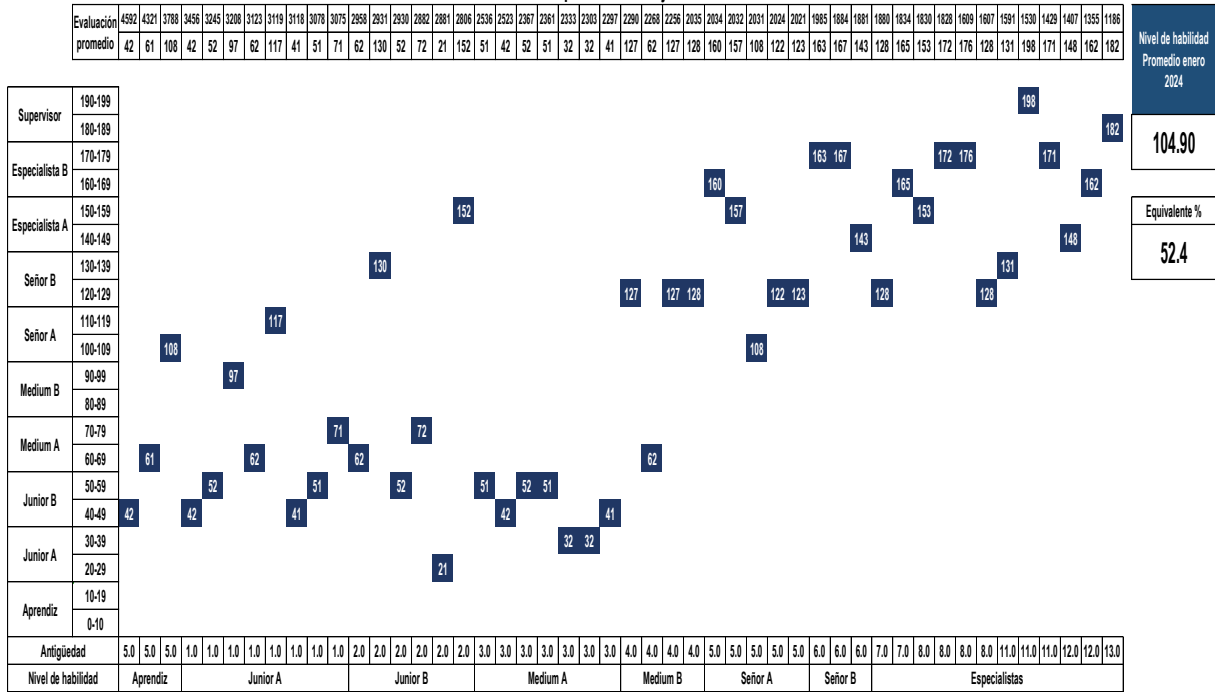


Figura 11.2.2 Grafica de habilidad (Anexo 1.4)

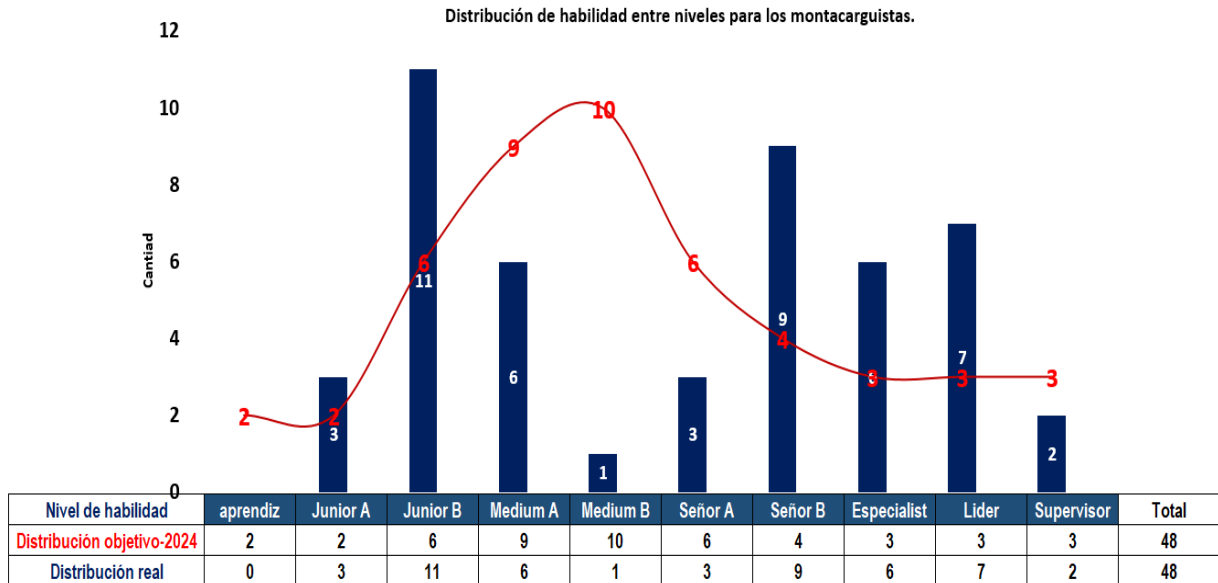


Figura 11.2.3 Distribución de habilidad 1

Actividad 3- Actualización al perfil de puestos para Montacarguista.

Tal como se muestra en la información anterior la empresa Gestamp divide la población de Montacarguista en:

- Montacarguista embarques
- Montacarguista Manejo de materiales.

Esta separación propicia que se determinen diferentes necesidades en el perfil de puestos, de la misma manera derivado de los niveles de habilidad se establecen que se tengan Montacarguistas como especialistas, y supervisores Montacarguistas determinando la existencia de 6 descripciones de puestos totales:

- Montacarguista de manejo de materiales.
- Montacarguista de embarques.
- Especialista manejo de materiales.
- Especialista de embarques.
- Supervisor manejo de materiales.
- Supervisor de embarques.

Descripciones de puestos de las cuales ya existen en la organización, sin embargo, se tiene una revisión del 2022, por lo que se actualizan y complementan para acentuar las necesidades en las características necesarias que debe tener un Montacarguista para laborar en la empresa Gestamp Aguascalientes.



 		DESCRIPCIÓN DE PUESTO	
		<small>Código: R-001-RH-R Cód. del Proced.: P-12-RH Versión: 00 Fecha: 01/10/2021</small>	
1 Descripción general del puesto			
Nombre del puesto:	Montacarguista Embarques		
Departamento (adjuntar organigrama):	Manejo de materiales-Logística.		
Centro de trabajo en el que estará ubicada la persona:	Aguascalientes		
Reporte directo:	Supervisor Embarques		
Equipo a cargo (si aplica):			
2 Principales actividades y ámbito de responsabilidad			
Preparar las entregas a clientes de acuerdo a ventanas programadas, dar mantenimiento a almacenes de equipo vacío y producto terminado en base a la metodología FIFO, con ello se debe garantizar el suministro y ubicación correcta de los productos, la confiabilidad de inventario y la entrega al cliente con calidad, tiempo, costo y seguridad al producto, de empleados e instalaciones de Gestamp Aguascalientes para el cumplimiento de los objetivos del departamento.			

Figura 3.1 Descripción de puestos (Anexo 1.5)

Actividad 4- Determinar niveles de habilidad para Montacarguista.

Derivado de las necesidades propias de las operaciones para los Montacarguista en Gestamp Aguascalientes, se requiere establecer los niveles de habilidad requeridos por puesto.

Estos niveles parten de los ya mencionados anteriormente y se basa los criterios siguientes:

- Se determina la complejidad de las operaciones por puestos.
- Se establece la carga de trabajo en las operaciones.
- Se considera el impacto de las operaciones.

Por lo que en base a estos criterios se determinan los niveles de habilidad y sus conocimientos requeridos por puesto.

Quedando de la siguiente manera:

Puestos de trabajo Manejo de materiales/Embarques		
	Puesto de trabajo	Nivel de habilidad requerido
1	Supervisor de embarques	Supervisor
2	Montacarguistas embarques progresivos	Señor B
3	Montacarguistas embarques tandem	Medium A
4	Lider de embarques	Especialista
5	Supervisor de manejo de materiales	Supervisor
6	Lider de manejo de mateteriales	Especialista
7	Abasto de bobinas	Especialista
8	Abastecedor celdas Shotte y Mfa2	Aprendiz
9	Progresivos y manuales	Medium B
10	Linea de corte	Medium B
11	Linea laser	Señor B
12	Montador transfer	Señor A
13	Montacarguista de equipo vacío transfer 2 y 3	Junior B
14	Abasto de pedestales, zona cero y traspaleo	Medium B
15	Tandem	Medium A
16	Roll forming/Montacarguista L21B	Medium B
17	Celdas Shotte/Mfa2	Junior B
18	Montacarguista Battery y top cover	Señor B
19	GP12	Aprendiz
20	Recibo de material	Medium B

Figura 4.1 Nivel de habilidad por puesto 1

Cada nivel de habilidad conlleva una relación de actividades y conocimiento que deberán ir dominando en distinta proporción conforme genera antigüedad en planta, de la mano de una continua capacitación y experiencia adquirida en la ejecución de la operación.

Para esta se genera una matriz de habilidades requeridas por nivel de habilidad, a continuación, se muestra un ejemplo de las necesidades por nivel, mismas que deberán ir aumentando conforme avanza en cada nivel de habilidad creando una manera de escalación para el desarrollo.

Necesidades de habilidad para los determinados niveles en planta			
Aprendiz	Junior A	Junior B	Medium A
Habilidades	Habilidades	Habilidades	Habilidades
<u>Lineas requeridas en sistema de escalación</u>	<u>Lineas requeridas en sistema de escalación</u>	<u>Lineas requeridas en sistema de escalación</u>	<u>Lineas requeridas en sistema de escalación</u>
<u>Sabe</u> manejar el montacargas en actividades sencillas y <u>Aún</u> Bajo supervisión. (80 hrs mínimas como practica)	<u>Domina</u> el uso de monatacargas , respaldado por alguna licencia física como montacarguista / curriculum de montacarguista.	<u>Domina</u> el uso de montacargas , con una experiencia mínima de un año como . Y asistencia mínima a 1 curso de monatacarguista en planta.	<u>Domina</u> el uso de montacargas , con una experiencia mínima de un año y medio como . Y ya debe contar con licencia de montacarguista.
<u>Domina y aplica</u> los principios basicos de PRL en planta, almacénajes, y seguridad para montacarguista.	<u>Domina y aplica</u> los principios de PRL , almacénajes, y seguridad como montacarguista.	<u>Domina, aplica y corrige</u> principios de PRL en almacénajes, puestos de trabajo, etc. Con la seguridad de un montacarguista.	<u>Domina</u> , PRL en almacénajes, puestos de trabajo, etc. Y seguridad de un montacarguista.
Un aprendiz de montacarguista <u>conoce</u> el Lay-out de planta y sus almacénajes de ingerencia.	El montacarguista jr A <u>conoce y respeta</u> el Lay-out de planta así como sus almacénajes de ingerencia.	El montacarguista jr B <u>conoce, respeta y mantiene</u> el Lay-out de planta.	El montacarguista Medium A <u>Dominar y mantiene</u> , Lay-out de planta y exteriores.
El personal aprendiz, <u>conoce y aplica</u> los estándares básicos de 5's , confirmando almacénajes, estanterías y puestos de trabajo.	El personal montacarguista jr A, <u>conoce y aplica</u> los estándares generales de 5's , confirmando almacénajes, estanterías ,materiales, puestos de trabajo, y exteriores en planta.	El personal montacarguista jr B, <u>conoce, aplica y mantiene</u> estándares de 5's en almacénajes, estanterías ,materiales, puestos de trabajo, exteriores en planta.	<u>Domina y mantiene</u> estándares de 5's en almacénajes, estanterías ,materiales, puestos de trabajo, equipos de trabajo, exteriores en planta.
El personal aprendiz, <u>sabe</u> confirmar los materiales en base a su etiqueta de identificación.	El personal montacarguista jr A, <u>sabe</u> confirmar y abastecer los materiales en base a su etiqueta de identificación.	El personal montacarguista jr B, <u>Domina</u> el almacenaje y abasto de materiales en base a su etiqueta de identificación y características de la pieza.	El montacarguista Medium A, <u>Domina</u> el almacenaje y abasto de materiales sin mezclas e materiales ó malas identificaciones.
Un aprendiz de monatacarguista <u>domina</u> las funciones basicas para el sistema de ubicaciones en el scanner , así como el objetivo y la importancia.	Un aprendiz de monatacarguista <u>domina</u> las funciones basicas para el sistema de ubicaciones en el scanner , así como el objetivo y la importancia.	Un montacarguista jr B <u>domina</u> las funciones basicas para el sistema de ubicaciones en el scanner , y funciones basicas de Sap en computadora.	<u>Domina</u> las funciones para el sistema de ubicaciones, Y funciones basicas de Sap en scanner y computadora.
<u>Domina y aplica</u> los principios fundamentales del sistema Peps/Fifo en todos los materiales.	<u>Domina y aplica</u> los principios fundamentales del sistema Peps/Fifo en todos los materiales.	<u>Domina, aplica y corrige</u> sistema Peps/Fifos.	<u>Domina, aplica y corrige</u> sistema Peps/Fifos.
<u>Conoce y utiliza</u> la variedad de contenedores de equipo vacío para materiales en planta. Así como su almáceaaje dentro y en exteriores de planta.	<u>Conoce y utiliza</u> la variedad de contenedores de equipo vacío para materiales en planta. Así como su almáceaaje dentro y en exteriores de planta.	<u>Conoce y utiliza</u> la variedad de contenedores de equipo vacío y sus contenedores alternos.	<u>Conoce y utiliza</u> la variedad de contenedores de equipo vacío y sus contenedores alternos.
<u>Sabe interpretar y aplicar</u> las Hoe-Intructivos del área.	<u>Sabe interpretar y aplicar</u> las Hoe-Intructivos del área.	<u>Sabe interpretar y aplicar</u> las Hoe-Intructivos del área.	<u>Sabe interpretar y aplicar</u> las Hoe-Intructivos del área.
	<u>Sabe</u> detectar fallas críticas en un monatacargas.	<u>Sabe</u> detectar fallas críticas en un monatacargas.	<u>Sabe</u> detectar fallas críticas en un monatacargas.
		<u>Domina</u> el proporcionar apoyo como montacarguista a otras áreas y actividades no relacionadas con sus actividades .	<u>Domina</u> el proporcionar apoyo como montacarguista a otras áreas y actividades no relacionadas con sus actividades .
		<u>Domina</u> el retiro de scrap de todas las áreas	<u>Domina</u> el retiro de scrap de todas las áreas
		<u>Domina</u> descarga de materiales de proveedor.	<u>Domina</u> descarga de materiales de proveedor.

Figura 4.2 Necesidad de conocimientos (Anexo 1.6)

Actividad 5- Establecer método de reclutamiento para Montacarguista.

Gestamp Aguascalientes es una empresa comprometida con el desarrollo constante del personal, por lo que, con la visión de generar desarrollo, aprovechamiento de talento y antigüedad en la empresa con su personal. Mantiene la gestión de promociones internas mediante 2 sistemas determinados como:

Actividad 5.1- Posteos internos.

- **Posteos internos:** Es la promoción del personal interno en planta que cubre los requisitos necesarios, para esto, la empresa emite una convocatoria que el candidato interesado deberá llenar un formato y acercarse a Rh para iniciar el proceso.

Se gestiona para cantidades pequeñas de selección que van de 1 a 3 personas como máximo por evento de postulación.

Los candidatos al posteo deben tener como requisitos mínimos el tener la planta de 6 meses en la empresa y haber cubierto una posición igual y/o similar a la que se emite.

DATOS DEL PARTICIPANTE

Nombre y Firma de Autorización de jefe directo (no omitir el nombre) _____

Nombre, Firma del interesado _____

Teléfono del candidato (indispensable) _____

Área y Planta actual _____

Nombre y Antigüedad del puesto actual _____

Fecha de ingreso a la compañía _____

Motivo por el que le interesa la vacante _____

¿Como le enteraste del posteo Interno? _____

Nombre de la Posición: Supervisor de embarques.

REQUISITOS INDISPENSABLES Y CLÁUSULAS: Antigüedad mínima de seis (6) meses en el puesto actual. Autorización del JEFE DIRECTO. Que se distinga por la calidad de su trabajo, productividad y por el buen cumplimiento de las vicarías de la empresa (Seguridad, Calidad, Ambiente), Record laboral y evaluación de desempeño satisfactoria. No se evalúan formatos de horas correspondientes. El traslado o reemplazamiento de un posteo interno ampara vacante administrativa según las normas internas de la compañía. Cualquier gasto para enterarlo debe ser abonado por la planta solicitante, para cualquier movimiento de talento entre plantas solo haber como mínimo diez semanas de tiempo para contratación de reemplazo.

La falta de datos de contacto anula el posteo automáticamente.

1000114 (correo interno)

Figura 5.1 Formato de posteo (Anexo 1.7)

- **Escuelas internas:** Derivado de la búsqueda de oportunidades de crecimiento para el personal en Gestamp, se crean los programas determinados como escuelas, los cuales son básicamente programas donde el personal que quiere aprender una disciplina desde cero, es decir no conoce nada de esta disciplina, pero quiere aprenderla, se le enseña mediante cursos intensivos de capacitación física y teórica con duración de hasta 2 meses.

Actividad 5.2- Escuelas en Gestamp

Para esta oportunidad se valora el buen historial del candidato en la empresa, así como sus calificaciones semestrales de evaluación por parte del supervisor.

Generalmente en este programa se eligen 10 participantes por ciclo y se realiza 1 ó 2 por año.

Los colaboradores mejores evaluados en estos meses de formación se reubican a un nuevo puesto y beneficios conforme a la escuela que se registró

Esta escuela la crean por departamentos existiendo:


- Escuelas de matriceria.
- Escuelas de calidad.
- Escuela de mantenimiento.
- Escuela de Montacarguista.
-

Reclutamiento: 1er filtro :

Puesto Solicitado: ESCUELA DE MONTACARGUISTA

Asegúrate de poder cumplir por lo menos con un 80% de lo que te pide el puesto para postearlo.

1. Debes tener al menos 6 meses en la empresa.
2. Debes tener en la última evaluación por lo menos 3.01 de calificación
3. No haber participado en posteos anteriores (6 meses).



OBJETIVO GENERAL DEL PUESTO


Preparar las entregas a clientes de acuerdo a ventanas programadas, dar mantenimiento a almacenes de quipo vacío y producto terminado, garantizando la realización de actividades con calidad, tiempo, costo, y seguridad al producto, empleados, e instalaciones de Gestamp Aguascalientes, colaborando para el cumplimiento de objetivos del departamento

Actividades del puesto

- Prepara materiales, para cumplir con los requerimientos de línea o de cada cliente, en tiempo y forma
- Acomoda materiales, en el almacén de producto terminado o de proceso de acuerdo a ubicaciones específicas, cuidando el principio PEPS
- Recibe equipo vacío de los diferentes clientes, para tener el control de las entradas y salidas de equipo propiedad del cliente y abastecimiento de líneas.
- Mantiene en óptimas condiciones el montacargas asignado para que sea utilizado correctamente y pueda desempeñar sus funciones.
- Cumplir con los estándares de 5's de sus líneas de trabajo.

Herramientas básicas para postularse

- Certificado de secundana.
- Autorización de supervisor.
- No haber tenido accidentes dentro de planta.
- Tener record perfecto (no faltas ni permisos sin goce de sueldo).
- Realizar prueba psicométrica y examen medico.
- Cupo limitado a 10 personas.
- Fecha limite de registro martes 20 de noviembre.



INICIO PROGRAMADO

26/11/2018

Noviembre

Semana 48
2018

Semana 49
2018

Semana 50
2018

Semana 51
2018

FINAL PROGRAMADO

21/01/2019

Enero

Semana 1
2019

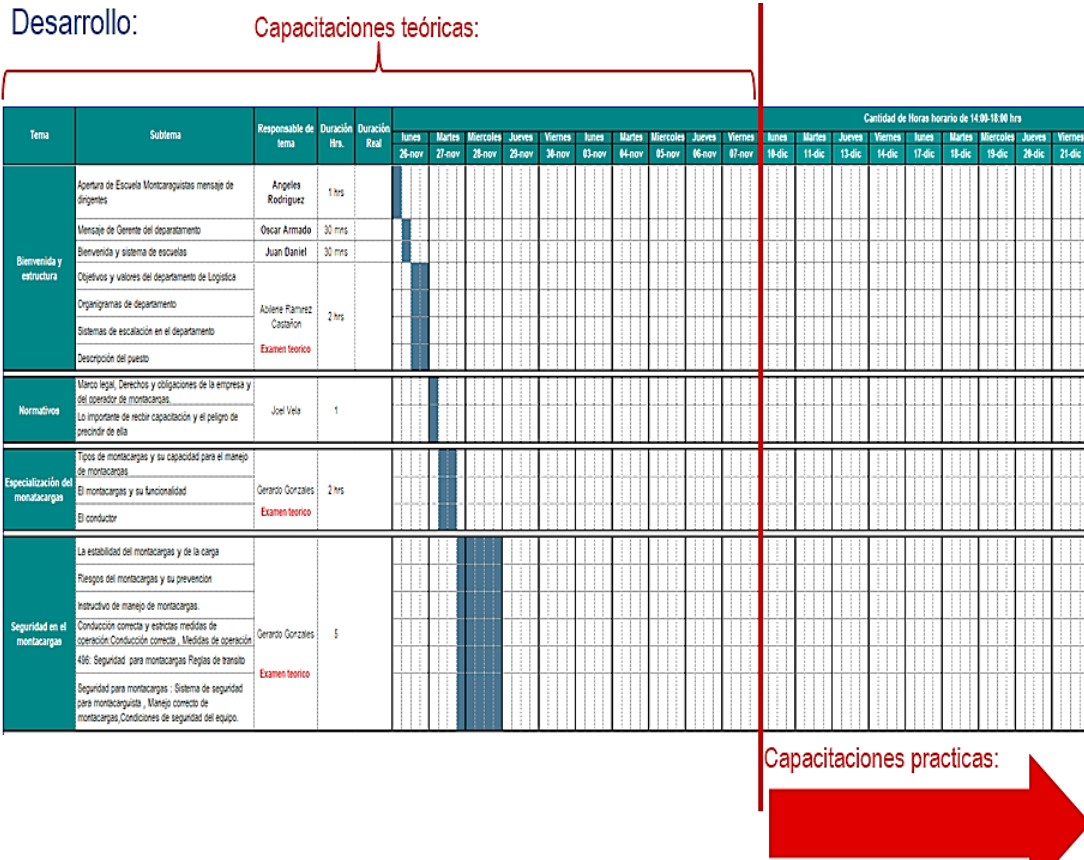
Semana 2
2019

Semana 3
2019

Semana 4
2019

Figura 5.2.1 Posteo de escuelas 1

Se tiene un cronograma de actividades y capacitaciones para los 2 meses que dura el periodo de escuelas impartidos con instructores especializados en el tema de forma interna.



5.2.2 Cronograma de escuelas

Actividad 5.2.1- Escuela de Montacarguista.

Comprometidos con el crecimiento, desarrollo y cobertura de personal en el departamento Logística crea la escuela que ofrece la oportunidad de Adquirir capacitación y formación para incorporarse al departamento como Aprendiz de Montacarguista.

Se eligen los temas requeridos para los aprendices, donde básicamente es enfocado al manejo de montacargas.

Tema	Subtema	Responsable de tema	Duración Hrs.	Duración Real	Hora inicial	Hora termino	Lunes	Martes	Jueves	Junes	Martes	Miércoles	Jueves
							10-dic	11-dic	13-dic	17-dic	18-dic	19-dic	20-dic
Gestamp	Como crecer en Gestamp	Ma. Angeles Rodriguez	1 hrs	2 horas el 11-12-18	17:00 hrs	18:00 hrs							
Estructura logística	Objetivos y valores del departamento de Logística	Abilene Ramirez Castellon Examen teorico	2 hrs	2 horas el 13-12-18	14:00 hrs	16:00 hrs							
	Organigramas de departamento												
	Descripción del puesto												
Normativos	Marco legal, Derechos y obligaciones de la empresa y del operador de montacargas.	Joel Vela Examen teorico	2	2 horas el 11-12-18	16:00 hrs	18:00 hrs							
	Lo importante de recibir capacitación y el peligro de prescindir de ella												
Especialización del montacargas	Tipos de montacargas y su capacidad para el manejo de montacargas	Gerardo Gonzalez Examen teorico	2 hrs	2 hrs el 08-01-19	16:00 hrs	18:00 hrs							
	El montacargas y su funcionalidad												
	El conductor												
Seguridad en el montacargas	La estabilidad del montacargas y de la carga	Gerardo Gonzalez Examen teorico	2	2 hrs el 08-01-19	14:00 hrs	18:00 hrs hasta el martes a las 16:00 hrs							
	Riesgos del montacargas y su prevención												
	Instructivo de manejo de montacargas.												
	Conducción correcta y estrictas medidas de operación. Conducción correcta, Medidas de operación.												
	496: Seguridad para montacargas Reglas de tránsito												
Seguridad para montacargas: Sistema de seguridad para montacarguista, Manejo correcto de montacargas. Condiciones de seguridad del equipo.													
Cuidado y mantenimiento de los equipos	Revisión y mantenimiento del montacargas	Gerardo Gonzalez Examen practico	2 hrs	2 hrs el 08-01-19	16:00 hrs	18:00 hrs							
	Llenado de check list												
	Mantenimiento preventivo del montacargas												
	Cuidado de equipos y herramientas asignados para la operación												

Figura 5.2.1 Temario para escuelas

Cada tema debe ser preparado por un instructor certificado y especializado en el tema a impartir este certificado por la empresa, misma que contrata un certificador de instructores externo para la formación de sus instructores.

El instructor crea un sistema de evaluación del tema impartido, el cual puede ser evaluación escrita, practica ó con un proyecto determinado.

Logística cuenta actualmente con instructores certificados en:

- Manejo de montacargas (2 Instructores).

Mismos que crean el material para la formación.

Partes del montacargas

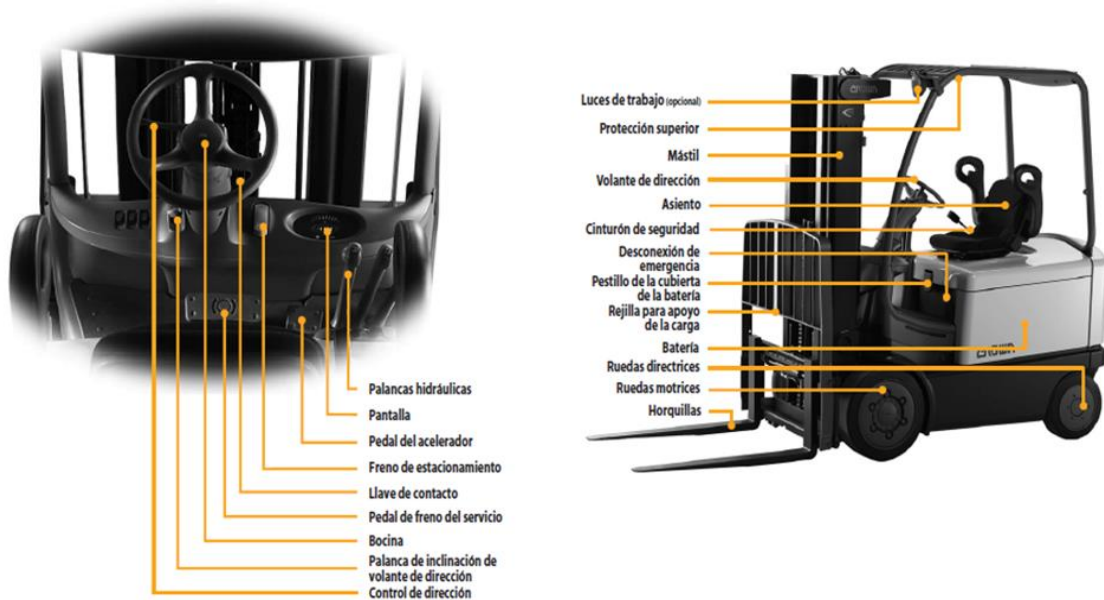


Figura 5.2.2. Material de escuelas 1

Al final se obtiene la evaluación de todos los temas mismos que cubren 3 aspectos básicos.

Resultados:

Ponderación de Exámenes

- **20% Teórico**
- **70% Práctico**
- **10% Institucionales**



• Seguridad	2.5%
• Calidad	2.5%
• Disciplina y puntualidad	2.5%
• 5's	2.5%

• Cada examen/practica deberá ser aprobada con

80% mínimo. 

5.2.3 Evaluación de escuelas 1

Con el cual se determina los aspirantes que se integran como Montacarguista aprendiz en el área de Logística para el manejo de montacargas.

Actividad 5.3.- Reclutamiento externo

De la misma manera la empresa gestiona un sistema de reclutamiento externo para personal Montacarguista el cual deberá comprobar su experiencia en manejo de montacargas y así mismo que deberá someterse a los diferentes filtros que la empresa determina.

Hasta enero -2024 la selección de personal se determinaba mediante estudios médicos y entrevistas con supervisores responsables del área, siendo así que el reclutamiento de Montacarguista externos necesitara ser reforzado.

Actividad 6.1.- Creación de material para selección de personal Montacarguista.

En este punto se requiere estandarizar pruebas para la selección de personal Montacarguista y partimos de saber que tenemos 3 medios de selección:

- Posteo interno
- Escuelas de formación.
- Selección externa de personal.

Por lo que en el entendido de que los candidatos de los 3 medios de selección contarán con los principios básicos de conocimiento teórico y práctico de montacargas.

- **Posteos internos:** Es la promoción del personal interno en planta que cubre los requisitos necesarios, para esto, la empresa emite una convocatoria que el candidato interesado deberá llenar un formato y acercarse a Rh para iniciar el proceso. Estos posteo van desde operador hasta nivel jefaturas, se gestiona para cantidades pequeñas de selección que van de 1 a 3 personas como máximo por evento de postulación. Los candidatos al posteo deben tener como requisitos mínimos el tener la planta de 6 meses en la empresa y haber cubierto una posición igual y/o similar a la que se emite.

Figura 6.1.1 Referencia de posteo

Actividad 5.1.1- Escuela de montacarguistas.

Comprometidos con el crecimiento, desarrollo y cobertura de personal en el departamento Logística crea la escuela que ofrece la oportunidad de Adquirir capacitación y formación para incorporarse al departamento como Aprendiz de montacarguista.

Se eligen los temas requeridos para los aprendices, donde básicamente es enfocado al manejo de montacargas.

Figura 6.1.2 Referencia de escuelas

Actividad 5.3.- Reclutamiento externo

De la misma manera la empresa gestiona un sistema de reclutamiento externo para personal montacargista el cual deberá comprobar su experiencia en manejo de montacargas y así mismo que deberá someterse a los diferentes filtros que la empresa determina.

Hasta enero -2024 la selección de personal se determinaba mediante estudios médicos y entrevistas con supervisores responsables del área, siendo así que el reclutamiento de montacarguistas externos necesitara ser reforzado.

Figura 6.1.3 Referencia de reclutamiento 1

Se establece un examen teórico y un examen práctico para la evaluación final al nivel de habilidad de un Montacarguista por cualquiera de los 3 métodos. Así como un formato oficial de asignación de habilidad.

Actividad 6.2 Evaluación teórica y práctica.

Los aspirantes a Montacarguista deberán agendar con el responsable del proceso un espacio para la impartición de pruebas de selección.

- **Prueba teórica:** Se crea esta evaluación que consta de 30 reactivos de opción múltiple cuyos cuestionamientos son conocimiento básico para un operador de montacargas, este se realiza en un aula antes o después de la evaluación práctica y lo realiza generalmente el responsable de la selección.

- **Prueba práctica:** Se estandariza la evaluación creada originalmente para detección de habilidad en la población de Montacarguista en la **Actividad 2.1- Creación de un archivo para el nivel de habilidad**. En esta se evalúan 30 reactivos básicos en el manejo físico del montacargas, estos los evalúa el experto en manejo de montacargas mediante una práctica operativa de manejo.
- **Entrevista de selección:** Esta es una entrevista propia con el responsable del área donde se tiene la vacante, este indaga con el candidato sobre rasgos propios de su personalidad y experiencia en el campo laboral. Se realiza en una oficina y/o aula, y puede ser antes y/o posterior a las pruebas físicas y teóricas.

Al final la selección del candidato se realiza evaluando los resultados obtenidos en las pruebas y la entrevista, está la determina el jefe del área donde se encuentra la vacante.
Ejemplo de evaluación teórica.

Ejemplo de evaluación práctica.

	Diagnóstico de conceptos teóricos para montacarguistas.	Logística
---	--	-----------


Nombre de aspirante: Francisco Gamaliel de la Cruz Medina Fecha de aplicación 28-Marzo-22
Nombre del instructor: Abilene Romo Aciertos 28/4

Instrucción: Encierra y/o marca la respuesta que consideres correcta.

1. Quien puede operar un montacargas?
 A. Conductores de camiones
 B. Supervisores
 C. Cualquier empleado trabajando
 D. Trabajadores autorizados y capacitados
2. ¿Qué tipo de sistema de suspensión tiene el montacargas?
 A. de resortes de hoja/placa de tres puntos
 B. de cuatro puntos
 C. de bobinas con resortes
 D.
3. ¿Un montacargas en uso debe tener al menos una inspección cada?
 A. Hora
 B. Diario
 C. Cada turno
 D. Semanal
4. ¿Cuál montacargas tiene el derecho de paso?
 A. El montacargas más grande
 B. El más cercano a los peatones
 C. El montacargas con carga
 D. El montacargas sin carga con más velocidad.
5. ¿Qué tan pronto debe uno hacer reparaciones al montacargas una vez que se reporte una falla?
 A. Al momento de ser reportada.
 B. Al próximo periodo de mantenimiento programado
 C. Antes de usar el montacargas
 D. Al terminar su turno. *Depende de las indicaciones*
6. La distancia mínima que las horquillas deben extenderse entre la paleta es:
 A. Totalmente en la paleta
 B. A la mitad de la paleta
 C. UN cuarto de la paleta
 D. Suficientemente extendidas para equilibrar la carga
7. Si no puede dividir una carga alta que impide su vista:
 A. Maneje en reversa y/o use un ayudante/observador
 B. Use otra pieza de equipo para mover la carga
 C. Pedir al supervisor por asistencia
 D. Maneje hacia adelante, confiando en su conocimiento del área que tiene que navegar
8. ¿Quién es responsable por checar la seguridad del tráiler antes de cargar y descargar?
 A. El supervisor del muelle de carga
 B. El operador del montacargas
 C. El conductor del camión
 D. Cualquier persona que la compañía designa
9. Lo primero que debe hacer cuando cambia la batería o reposta combustible es:
 A. Desconectar las líneas del combustible o de la batería
 B. Notar la localización de la estación de lavajos y otro equipo de emergencia
 C. Apagar el motor y póngase el equipo adecuado de protección personal
 D. Posicionar el montacargas en las zonas de repostar combustible y carga de batería
10. Subir y bajar del equipo dando la cara al montacargas
 A. No es necesario al subir y bajar del montacargas.
 B. No permite mantener visión clara del área para maniobrar.
 C. Debe hacerlo si se siente cómodo al realizarlo.
 D. Es parte del abordaje correcto del montacargas
11. Es la principal medida de prevención para un montacarguista.:
 A. Agarrarse fuerte y firme del volante y acogerse encima de él.
 B. Portar el correctamente el cinturón de seguridad.
 C. No exponer partes fuera exteriores del cuerpo, fuera de la cabina del montacargas.
 D. El uso de Equipo de protección de seguridad completo.

Examen teórico de selección

Ejemplo de formato de asignación de habilidad y aceptación del candidato.

Gestamp 	Diagnóstico de observación para montacarguistas.	Logística
--	---	-----------

Nombre del operador: Francisco Fecha de aplicación: 28/03/23 Resultado: 28%
 Evaluación diagnóstico inicial
 Evaluación programada
 Re-Certificación
 Post Accidente/Incidente

Sección 1: Antes de desplazarse.		Satisfactorio	Insatisfactorio	N / A	Comentarios
1	El operador usa su equipo de protección personal. (Prueba a personal interno si aplica) - (Prueba a persona externo no aplica).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
2	Conocimiento básico en llenado de check list (Puntos críticos de seguridad). (Mencione al menos 5 puntos de revisión).	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3	Utiliza los tres puntos de apoyo antes de subir al montacargas	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4	Utiliza cinturón de seguridad	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5	Prueba frenos antes de comenzar a desplazarse	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6	Revisa funcionamiento de palancas antes de comenzar la operación.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
7	Acciona claxon antes de comenzar a desplazarse	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Sección 2: Para tomar la carga.		Satisfactorio	Insatisfactorio	N / A	Comentarios
8	Ajusta y asegura uñas centradas así como verifica el peso de la carga	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
9	Se alinea a la carga directamente y despacio la sujeta sin realizar golpes.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
10	Asegura la carga inclinando hacia atrás recargada al mástil.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
11	La carga no excede la altura permitida para el mástil.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
12	Respetar altura para las uñas durante los traslados con carga de 15 cm aproximadamente y a 30 cm aproximadamente en rampas y desniveles.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
13	Asegurar que la carga no rebase la guarda o torre mástil al trasladarse, estibar y desestibar material o equipo vacío.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
14	Baja la carga antes de desplazarse.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Sección 3: Durante el traslado.		Satisfactorio	Insatisfactorio	N / A	Comentarios
15	Acciona el claxon durante el traslado.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
16	Evita frenar de manera brusca.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
17	Se traslada de reversa durante el circuito.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
18	No arrastrara la carga mientras la manipula.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
19	Mantiene pies y manos en pedales y palancas en todo momento, durante la maniobra.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
20	Mantiene luces encendidas cuando el montacargas esta en uso.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Sección 4: Al almacenar y acomodar carga.		Satisfactorio	Insatisfactorio	N / A	Comentarios
21	Eleva la carga solo cuando va a ser estibada.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
22	Bajó la carga suavemente para colocarla en su área de almacenaje.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Examen físico de selección 1



Entrevista de diagnóstico
para selección de personal.

Logística

Entrevista por competencias

FORMATO DE ENTREVISTA

Fecha:

28/03/2023

Nombre de entrevistado	Francisco Gamaker	Entrevistador	Luis Fernando
Cargo al que aspira	Montacarguista Preparatoria	Firma	
Escolaridad			

1.-Competencias Laborales

Experiencia Laboral: Indique los 3 últimos empleos relacionados con el puesto aspirante.				
Nombre de la Empresa.	Periodo laborado.	Cargo Desempeñado	Funciones	Motivo del Retiro
Prodimex	7 años	Sup de central	Coordinar personal	Asuntos personales

Manejo de maquinaria: (Montacargas sus diferentes tipos, grúas, otras).	Conocimiento adquirido: (Indica los cursos de capacitación tomados en los últimos 3 años).
Computadora	Inventarios, Recibo, planeación.
Certificaciones: (Indica las licencias, DC3-DC5, diplomas obtenidos en los últimos 3 años).	
Licencia de Montacarguista.	

2.-Evaluación

Resultado obtenido en evaluaciones teóricas y prácticas aplicadas al aspirante.	Resultado en evaluaciones de diagnóstico	
	Calificación en evaluación Teórica	Calificación en evaluación Práctica
	28	28.

Nivel de habilidad detectada				
0-20 aciertos Aprendiz de montacaguistas	21-40 aciertos Montacarguista junior		41-60 aciertos Montacarguista Medium	
	21-30-A	31-40-B	41-50-A	51-60-B

3.-Selección

Personal aceptado para la integración.	Firma de resolución	Personal no aceptado para la integración.

Notas:

Propuesta salario inicial a \$

Formato de entrevista

Figura 5.4.1.1 Formato de selección y asignación de habilidad de candidato Montacarguista (Anexo 1.8)
Con esta información una vez integrándose a la planta se integra en el mapeo de nivel de habilidad mostrada en **Actividad 2.1- Creación de un archivo para el nivel de habilidad.**

Actividad 7.- Creación de plan de capacitación para Montacarguista de nuevo ingreso.

Todo colaborador seleccionado como nuevo ingreso en Gestamp debe tener un plan de capacitación extra a la experiencia que ya tienen de empleos anteriores.

Únicamente se omite para el personal seleccionado por posteo interno y escuelas técnicas, debido a que estos son colaboradores que ya conocen la planta.

Actividad 5- Establecer método de reclutamiento para montacarguistas.

Gestamp Aguascalientes es una empresa comprometida con el desarrollo constante del personal, por lo que, con la visión de generar desarrollo, aprovechamiento de talento y antigüedad en la empresa con su personal. Mantiene la gestión de promociones internas mediante 2 sistemas determinados como:

Figura 7.1. Método de reclutamiento Actividad 5

Esta inducción es parte de sistema llamado On Boarding, mismo que concentra:

- Inducción a planta-Evaluación de esta. (Se omite a selección interna).
- Técnica básica para el puesto.
- Inducción al puesto.
- Complemento de formato R.008 para integración al puesto.
- Evaluación en el puesto.
- Evaluación del On Boarding

Actividad 7.1- Inducción a planta.

Bajo la responsabilidad, coordinación, ejecución y evaluación del área de recursos humanos. Es un programa de capacitación donde básicamente se nos presenta la estructura de la empresa desde un punto general.

¿Quiénes somos?, tipos de materiales, políticas de la empresa, valores, desarrollo, historia, prestaciones, sistemas de seguridad, medio ambiente y calidad, certificaciones etc. Ejecutado por los responsables en planta de estos indicadores.

Se lleva a cabo durante los 3 primeros días de ingreso, en una jornada diaria de 8 hrs continuas de formación, mismas que inician a las 08:00 am y terminan a las 14:00 hrs. Siendo evaluada el último día de ejecución.

Actividad 7.2- Técnica básica para el puesto.

Una vez concluida la inducción a la planta cada colaborador es integrado a su departamento donde se carecía de un plan definido de capacitación, la capacitación se ejecutaba por el colaborador de experiencia en el puesto, pudiendo ser compañero. Supervisor.

Es por esto que basado en la descripción del puesto, creamos un nuevo plan de capacitación llamado "Técnica básica" mismo que es ejecutado por personal específico del departamento, expertos en los temas necesarios para que el colaborador de nuevo ingreso se le facilite el realizar las operaciones a ejecutar en el puesto.

Esta técnica básica es un plan estructurado de no más de 10 días de capacitación donde se tienen 4 horas diarias de formación en aula con diferentes instructores.

Esta formación debe ser evaluada completamente y al ser con el fin de proveer las herramientas básicas para la ejecución del puesto, significa que mediante la evaluación

se detecta la necesidad de reforzar algún tema o conocimiento y se genera un refuerzo de manera inmediata, es decir:

- Los instructores no avanzan de tema hasta este ser completamente entendido por el colaborador de nuevo ingreso.

Esta técnica se empata con la “Inducción al puesto” ejecutado por el supervisor a cargo del colaborador 4 hrs al día durante los 10 días, buscando que lo que se observa en aula de manera teórica se ejecute en piso con la inducción a puesto.

Así la “Técnica básica” y la “Inducción al puesto” se lleva durante 8 horas diarias de 06:00 am a 14:00 hrs.

Actividad 7.2.1 Preparación de técnica básica.

Una vez seleccionado el personal para el nuevo ingreso, el coordinador de escuelas es responsable de notificar la fecha de ingreso y compartir el plan de capacitación a los instructores involucrados, agendar aula para formación teórica y confirmación de materiales de apoyo.

Materiales de apoyo: Materiales creados por los diversos instructores con los cuales se apoyarán para impartir el tema a tratar, así como la evaluación a ejecutar, misma que puede ser:

Evaluación teórica y evaluación práctica.

Programa de técnica básica.

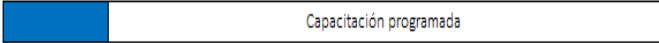
Capacitación técnica básica/inducción personal nuevo ingreso							
							
Horario	Tema	Check list	Instructor	JUEVES	VIERNES		
				11-ene	12-ene		
Dia 1	06:00 a 10:00	Presentación y bienvenida al equipo de manejo	Inducción al puesto	Supervisor /Tutor (Inducción al puesto)			
		Recorrido por almacenes y área de trabajo Logística.					
		Indicar zona de reuniones para inicio de turno y final de turno.					
	10:00 - 14:00	Horarios de planta e incidencias.	Técnica básica	Abilene Ramirez (Técnica básica)			
		Organigrama de departamento					
		COMEDOR					
		Descripción de puestos	Técnica básica	Abilene Ramirez (Técnica básica)			
		Reglas básicas de seguridad en planta					
		Reglas de seguridad para montacarguistas.					
		Prioridades de circulación en planta					
Identificación del personal para manejo de equipos							
Letreros y señaléticas en planta							
Dia 2	06:00- 10:00	Observación de operaciones- PRACTICA OBSERVA LA ACTIVIDAD	Inducción al puesto	Supervisor /Tutor (Inducción al puesto)			
		Indicar salidas de emergencias, zonas de seguridad, extintores					
		Estándar de 5, s, gavetas, y manejo de residuos en el área.					
	Lay out en planta	Técnica básica	Abilene Ramirez (Técnica básica)				
				Manejo de químicos			
Manejo de residuos peligroso							

Figura 7.2.1 Programa de técnica básica (Anexo 1.9)

Al tener un plan de capacitación estructurado debemos generar una evidencia de estos por lo que como se determinan una serie de evaluaciones aplicadas.

Así mismo un punto crítico de formación que carecía estructura es la inducción a planta y al ser estructurado, donde debe ser impartido específicamente por el supervisor a cargo del colaborador de nuevo ingreso, pues es en el que recae la responsabilidad del candidato de nuevo ingreso.

También de crea un examen que recolecte los conocimientos básicos para la ejecución del puesto.

Este examen es impartido por el supervisor responsable de llevar la inducción a planta.


	Examen de inducción al puesto en Manejo de Materiales.	
<u>Examen de 25 preguntas respondidas conforme se da la inducción al puesto otorgado en la célula de Manejo de Materiales del departamento de Logística.</u>		
Nomina: _____	Nombre: _____	Puesto: _____
Área de trabajo asignada: _____	Supervisor: _____	
Fecha de inicio de inducción: _____	Fecha de termino de inducción: _____	
<u>PREGUNTAS</u>		
1.-	Me presentaron ante mis nuevos compañeros de trabajo? Menciona la zona de reuniones del área de Manejo de Materiales en caso de que se te allá indicado...	Fecha: _____
2.-	¿Se me dio un recorrido por almacenes de la planta así como se me indica las áreas de baños, comedor, Menciona áreas que recuerdes a ver recorrido...	Fecha: _____
3.-	Indica las salidas de emergencia, zonas de seguridad, hidrantes y extintores mas cercanos a tu área:	Fecha: _____
4.-	¿Para que son los espejos cóncavos y donde están ubicados?	Fecha: _____

Figura 7.2.2. Evaluación de inducción

Gestamp mantiene como política de planta el mantener un check list de capacitación para nuevos ingresos. Con el código R-042-RH, mismo que complementamos y adaptamos para dejar evidencia de estas formaciones tanto de “Técnica básica” como de la “Inducción a planta” así como formaciones complementarias que le empresa requiere proporcionar por el puesto a ejecutar.

El registro debe ser llenado en base a los conceptos aplicables a **tu puesto de trabajo** , debe ser explicado por un tutor y firmado por el personal de nuevo ingreso en cada tema.

Nombre: _____		Puesto: _____		No. de Nomina: _____	
Temas	Fecha	Instructor	Firma de Empleado		
1.- Módulo de Inducción a la Empresa					
2.- Requerimientos por área Técnica básica					
Turnos y horarios , calificación de incidencias.					
Organigrama del departamento y planta.					
Descripción del puesto					
Reglas básicas de seguridad					
Reglas básicas para montacarguistas					
Prioridades de circulación en planta					
Lay-out, letreros y señaléticas en planta.					
Salidas de emergencias, zonas de seguridad y equipos.					
Manejo de residuos/ control de químicos					
Estructura de crecimiento					
Metodología 5's					
Estandar de almacenes					
Equipos de trabajo y llenado de check list					
Nuestros productos.					
Tipos de etiquetas					
Tipos de almacenes					
Interpretación de etiquetas					
Cadena de suministro en gestamp					
Abasto de materiales					
Sistema FIFO					
Manejo de scanner					
Interpretación de información de scanner					
Transacciones basicas de SAP en scanner					
Códigos de ubicacione					
Manejo de equipos vacios y contenedores					
Sistema de estandarización G-TWI					
Manejo seguro de montacargas					
3.- Requerimientos por área Inducción al puesto (Supervisor/tutor)					
Recorrido y presentación del áreas de trabajo					
Requisitos de seguridad en área de trabajo					
Ficha de seguridad en puesto de trabajo					
Tipos de contenedores y área para estos en el puesto de trabajo					
Gondolas de scrap					
Alturas de estibas en puestos de trabajos					
Herramientas de trabajo en el puesto					
Cuidados de los equipos en el área					
Instructivos, Hojas de operación, ayudas visuales, etc. Para la ejecución de la operación					
Interpretación de tableros de producción					
Actividades a realizar en el área de trabajo					
Puntos de críticos y de control en el área de trabajo.					
4.- Recursos Humanos					
Evaluación de desempeño					
Sistema BAC					
Riesgos de seguridad en el área de trabajo					
Sistema PRL					
Sistema de Capacitación de Gestamp (realización de DNC y procedimiento de capacitación y adiestramiento técnico)					
Responsabilidades hacia el Sistema de Administración Ambiental					
Control de Head Count					
Formatos Gestamp (prestamos, vacaciones , permisos, etc)					
5.- Tableros de Resultados					
BOS (Business Operating System)					
Fast Respond (Tablero de Seguimiento de Reclamos)					
Score card					
6.- Auditorias					
Requerimientos aplicables al puesto por cliente (VDA, ISO 14001 y IATF)		n/a	n/a		
LPA'S		n/a	n/a		
7.- Sistemas utilizados en Gestamp					
Sistema Captlor		n/a	n/a		
Sistema GPS		n/a	n/a		
SAP					
8.- Capacitaciones Especificas que Requiera el Puesto (Certificaciones)					
Manejo de montacargas					

Gerente del Área

Tutor Asignado

Empleado

Capacitación

Figura 7.2.3 Formato de chek list

Este check list debe ser llenado cada que se imparte una formación por parte del operador de nuevo ingreso y firmado por el instructor a cargo una vez que se tiene la evaluación que respalde esta formación.

Check List de Inducción al Puesto para Nuevo Ingreso -Tecnica basica e inducción al puesto.

Registro: 8-042-860
Fecha de Emisión: 07/04/09
Fecha de Rev: 17/07/2011
Rev.13

El registro debe ser llenado en base a los conceptos aplicables a *tu puesto de trabajo*, debe ser explicado por un tutor y firmado por el personal de nuevo ingreso en cada tema.

Nombre: _____		Puesto: _____		No. de Nomina: _____	
Temas		Fecha	Instructor	Firma de Empleado	
1.- Módulo de Inducción a la Empresa					
2.- Requerimientos por area Técnica básica					
Turnos y horarios, calificación de incidencias.					
Organigrama del departamento y planta.					
Descripción del puesto					
Reglas básicas de seguridad					
Reglas básicas para montacarguistas					
Prioridades de circulación en planta					
Lay-out, letreros y señaléticas en planta.					
Salidas de emergencias, zonas de seguridad y equipos.					
Manejo de residuos/ control de quimicos					

Figura 7.2.4. Formato de check list para new ingresos.

Una vez concluida la capacitación de técnica básica e inducción al puesto.

Se procede a realizar una observación de la operación donde se evalúan los conocimientos adquiridos, esta es ejecutada por el supervisor a cargo.

Gestamp		OSERVACION DE CUMPLIMIENTO A REGLAS DE SEGURIDAD PARA MONTACARGUISTAS Y 5's EN EL EQUIPO			
Número de nomina del operador <i>64435</i>		Motivo de la observación (Marcar con "X")			Fecha <i>13-04-22</i>
Nombre del operador <i>José Ramirez Puentes</i>		Respetar las reglas <input checked="" type="checkbox"/>	Personal nuevo Ingreso <input type="checkbox"/>	Por problemas de seguridad <input type="checkbox"/>	Departamento <i>Logística</i>
Firma de operador <i>José Ramirez Puentes</i>		Nombre del observador <i>Carlos de Luna</i>			Área del montacarguista <i>abastecedor</i>
		Firma del observador <i>[Firma]</i>			
No. Regla	Regla de seguridad para montacarguistas	Cumple = 0 No cumple = X	Detalle de regla omitida o anomalía detectada		
1	Revisa el montacargas antes de iniciar labores.	<i>0</i>			
2	Asegura la carga antes de iniciar la maniobra. La carga debe inclinarse hacia la rejilla antes de desplazarse.	<i>0</i>			
3	Al circular, las uñas deberan estar 15 cm del piso. Con o sin carga.	<i>0</i>			
4	Haz alto total en cruces y acciones claxon.	<i>X</i>			
5	Retira la llave cuando desciendas del equipo.	<i>0</i>			
6	Si la carga impide tu vision, deberas trasladarla de reversa.	<i>0</i>			
7	Eleva la carga solo cuando vaya a ser estibada.	<i>X</i>			
8	Al estacionar el equipo deja las uñas inclinadas hacia el piso.	<i>0</i>			
9	Mantener pies y manos dentro del montacargas.	<i>0</i>			
10	Evita frenar de manera brusca.	<i>0</i>			
11	Evita pasar por debajo de la carga en caso de que este en el aire. <input type="checkbox"/> por encima de la uñas.	<i>0</i>			
12	Evita obtener extintores o equipos de emergencia.	<i>0</i>			
13	La velocidad maxima permitida es de 10 km/hr dentro y fuera de las instalaciones.	<i>0</i>			
14	Acciona el claxon una vez hacia en frente y dos veces cuando sea de reversa.	<i>X</i>			

Figura 7.2.5 Formato de observación.

Actividad 8 Materiales de evaluación.

Una vez concluido su plan de capacitación como técnica básica e inducción al puesto, el colaborador de nuevo ingreso será incorporado a su puesto de trabajo, esto esperando se cubra iniciando el segundo mes de antigüedad en planta.

En este punto el colaborador deberá desempeñar la función para la que fue contratado, pero en el caso de los Montacarguista y ya que en Gestamp un montacargas se considera como una herramienta de alto riesgo.

Este se deberá mantener en evaluaciones constantes, pues las herramientas de alto riesgo son evaluadas por organismos externos constantemente.

Actividad 8.1 Horas vuelo.

Una vez que el colaborador comienza sus actividades en la posición deberá completar una serie de “Horas de vuelo”, es decir un tiempo de prueba bajo la supervisión total de un supervisor y/o tutor asignado.

La cantidad de “Horas vuelo “será determinada en base a la experiencia comprobable del manejo de montacargas.

- Personal que comprueba bajo una licencia o DC3 para el manejo de montacargas solo tendrá que cubrir 40 hrs de práctica.
- Personal que no comprueba experiencia mediante licencia y DC3 deberá cubrir 80 horas de prueba.
- Personal proveniente de la “Escuela de montacargas “deberá cubrir 120 hrs prácticas.

Esta serie de prácticas deberá ser registrada en el formato correspondiente cada que el colaborador tome el montacargas, y deberá ser vigilado por parte del supervisor a cargo y/o tutor asignado quien será responsable del llenado del formato.

Este formato será llenado por única vez con efecto de formación al ingresar a planta y cuantas veces se requiera por efecto de seguridad.

Copia Original RH

Gestamp Hoja de Seguimiento - Evaluación en horas prácticas

No. Nómina: 2493 Nombre: José Romero Puentes Puesto: Montacarguista
 Fecha de inicio de evaluación: 21-02-2022
 Nombre de tutor: Joel Vela R.
 Nombre de supervisor: Joel Vela Rivaloba

Evaluación para: Montacarguista Área: _____
 Gruista

Cuenta con experiencia: Si No ➔ La cantidad de horas práctica dependerá de si cuenta o no con experiencia y con base en lo indicado en el procedimiento de Capacitación a montacarguistas y al de Capacitación a gruistas actualizado al momento de la evaluación.

Horas a validar: 40h prácticas personal con experiencia 80h prácticas personal sin experiencia

NO.	FECHA	ACTIVIDADES / OBSERVACIONES	HORAS PRÁCTICAS	FIRMA DEL EMPLEADO	FIRMA DEL TUTOR	FIRMA DEL SUPERVISOR
1	21/02/22	Manejo de Montacargas	4	José Romero Puentes	[Firma]	[Firma]
2	22/02/22	HRI (Hora Revisión Inicial)	2	José Romero Puentes	[Firma]	[Firma]
3	23/02/22	Manejo de Montacargas	4	José Romero Puentes	[Firma]	[Firma]
4	24/02/22	Ascenso y Descenso de Montacargas	4	José Romero Puentes	[Firma]	[Firma]
5	25/02/22	Manejo de Montacargas.	4	José Romero Puentes	[Firma]	[Firma]
6	28/02/22	HRI Hora Revisión Inicial	4	José Romero Puentes	[Firma]	[Firma]
7	01/03/22	Manejo de Montacargas.	4	José Romero Puentes	[Firma]	[Firma]
8	02/03/22	HRI Hora Revisión Inicial	4	José Romero Puentes	[Firma]	[Firma]
9	03/03/22	Manejo de Montacargas	4	José Romero Puentes	[Firma]	[Firma]
10	04/03/22	HRI Hora Revisión Inicial	4	José Romero Puentes	[Firma]	[Firma]
11	05/03/22	Manejo de Montacargas.	4	José Romero Puentes	[Firma]	[Firma]
12	07/03/22	Ascenso y Descenso de Montacargas	4	José Romero Puentes	[Firma]	[Firma]
13	08/03/22	Manejo de Montacargas.	4	José Romero Puentes	[Firma]	[Firma]
14	09/03/22	HRI Hora Revisión Inicial	4	José Romero Puentes	[Firma]	[Firma]
15	10/03/22	Manejo de Montacargas.	4	José Romero Puentes	[Firma]	[Firma]
Apto: <input checked="" type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No			Total de horas práctica	58		

Firma de aprobación por tutor: [Firma]

Figura 8.1 Horas vuelo

Actividad 8.2 Observación de la operación.

Una vez concluido el registro de horas vuelo se procede a realizar una evaluación practica realizada por un instructor certificado en manejo de montacargas donde el objetivo es determinar que el colaborador cumple y respete la normativa para el manejo de montacargas en Gestamp, para esto se establece el archivo de "Observación de la operación para el manejo seguro".

Este formato será utilizado también para métodos de evaluaciones constantes.

Gestamp		OSERVACION DE CUMPLIMIENTO A REGLAS DE SEGURIDAD PARA MONTACARGUISTAS Y 5's EN EL EQUIPO		
Numero de nomina del operador <i>64435</i>		Motivo de la observacion (Marcar con "X")		Fecha <i>23-04-22</i>
Nombre del operador <i>Jose Ramirez Puente</i>		Respetar las reglas	Personal nuevo ingreso	Por problemas de seguridad
Firma de operador <i>JOSE RAMIREZ PUENTES</i>		Nombre del observador <i>carlos de luna T</i>		Departamento <i>Logística</i>
		Firma del observador <i>[Firma]</i>		Area del montacarguista <i>Abastecedor</i>
No. Regla	Regla de seguridad para montacarguistas	Cumple = 0 No cumple = X	Detalle de regla omitida o anomalia detectada	
1	Revisa el montacargas antes de iniciar labores.	0		
2	Asegura la carga antes de iniciar la maniobra. La carga debe inclinarse hacia la rejilla antes de desplazarse.	0		
3	Al circular, las uñas deberan estar 15 cm del piso. Con o sin carga.	X		
4	Haz alto total en cruces y acciona claxon.	X		
5	Retira la llave cuando deslendas del equipo.	0		
6	Si la carga impide tu vision, deberas trasladarla de reversa.	0		
7	Eleva la carga solo cuando vaya a ser estibada.	0		
8	Al estacionar el equipo deja las uñas inclinadas hacia el piso.	0		
9	Mantener pies y manos dentro del montacargas.	0		
10	Evita frenar de manera brusca.	0		
11	Evita pasar por debajo de la carga en caso de que este en el aire. <input type="checkbox"/> por encima de la uñas.	0		
12	Evita obstruir extintores o equipos de emergencia.	0		
13	La velocidad maxima permitida es de 10 km/hr dentro y fuera de las instalaciones.	0		
14	Acciona el claxon una vez hacia en frente y dos veces cuando sea de reversa.	X		
Item adicionales	Puntos a observar	Cumple = 0 No cumple = X	Descripcion de la anomalia detectada	
15	El operador usa su equipo de proteccion personal.	X	<i>No porta fapon auditivo y abesos</i>	
16	Allazgos registrados en check list conciden en fisico con el equipo.	0	<i>No usa lente de seguridad</i>	
17	Cumplimiento del lay-out del area	0		
5's	Objetos ajenos al equipo de trabajo. (Con objetos = X / Sin objetos = 0)	0		
	Basura en el equipo. (Con basura = X / Sin basura = 0)	0		
	Manchas en equipo (bebidas, fluidos de aceites u otros). (Con manchas = X / Sin manchas = 0)	0		
	Equipo pintado o retocado	0		
Calificacion (Puntos cumplidos/21*100).		<i>80.95</i>	Darle a conocer al operador los puntos incumplidos y retroalimentacion del uso adecuado de los equipos.	
Notas adicionales				

Actividad 8.3 Formato R-080-RH

Teniendo evaluadas todas las operaciones a cumplir del colaborador de nuevo ingreso.

La empresa determina el llenado de un formato final como parte del On Boarding.

Formato R-080, concentra la afirmación del colaborador sobre la obligación de la empresa en proveer capacitación, mediante este el colaborador expresa su seguridad para cubrir el puesto al que fue contratado y su aportación sobre el desarrollo del On boarding.



Código: R-080-RH
Version: 02
Fecha: 07-10-21

INDUCCIÓN AL PERSONAL DE NUEVO INGRESO O TRANSFERIDO

Nombre	JOSE RAMIREZ PUENTES		Edad	44	Sexo	MASCULINO
Puesto que va a ocupar:	Abastecedor NFA2					
¿Ha desempeñado antes este trabajo o similares?	SI		¿Cuánto tiempo?			
¿Está capacitado para desempeñar el puesto?	SI		En caso negativo explique			
¿Existen en el departamento otros puestos que pueda desempeñar?	SI		¿Cuáles? ¿Por qué?			
¿Recibió técnica básica?	SI	¿Quién?	ABILENE	Fecha		
¿5s?	SI	¿Quién?		Fecha		
¿Mantenimiento Autónomo?	N/A		¿Quién?		Fecha	
¿Se le entrego candado de seguridad y le explicaron cómo debe candadear y en donde aplica?	SI		¿Quién?	MARICELA	Fecha	
¿Se le dieron a conocer los puntos críticos de seguridad de su operación plasmados en su HOE?	SI		¿Quién?	FERNANDO	Fecha	
¿Se le dieron a conocer los riesgos plasmados en la Ficha de Seguridad?	SI					
¿Se le dieron a conocer las reglas de seguridad básicas y específicas de su operación?	SI					
¿Se le dieron a conocer su ruta de evacuación, punto de reunión y que hacer en caso de emergencia?	SI					
¿Se le dio una explicación sobre su actividad?	SI	¿Fue presentado a sus compañeros?				
¿Se le entrego y explico la importancia del reglamento de seguridad y los procedimientos aplicables a su puesto de trabajo?						
¿Se le informo su horario de trabajo?	SI <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>		¿Se le mostro el comedor?	SI <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>		
¿Se le informo el horario para sus alimentos?	SI <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>		¿Se le enseñaron los baños y vestidores?	SI <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>		
			¿Se le proporciono casillero?	SI <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>		
¿Se le explicaron las operaciones del departamento?	SI					
¿Se le capacito en el puesto que va a desempeñar?	SI					
¿Se le proporcionó el equipo de protección personal? Si <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>			¿Cómo quitárselo?	SI <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>		
¿Se le explico la importancia de usarlo? Si <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>			¿Cómo y dónde guardarlo?	SI <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>		
¿Se le enseño a cómo ponérselo? Si <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>			¿Por qué y cómo reemplazarlo?	SI <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>		
¿Considera que se le han dado las indicaciones necesarias y suficientes para que no sufra u ocasione un accidente por falta de orientación?	SI					
Nombre y firma del supervisor	L. Fernando Rodriguez E.				Fecha a 22 de Jun de 2022	
Nombre y firma del trabajador	JOSE RAMIREZ PUENTES				Fecha a 22 de Jun de 2022	

Figura 8.3 Formato R-080-RH 1

Hasta aquí, todos los archivos y formatos mencionados se archivan en un Cardex de historial.

Actividad 9. Creación de planes de capacitación.

Derivado de la necesidad que tiene la empresa como capacitación continua para la población Montacarguista algunas de las anteriores herramientas mencionadas se usaran como medio de detección de habilidades y necesidades de capacitación en la población Montacarguista.

Estas son:

- Evaluaciones teóricas.
- Observación de la operación de diagnóstico.
- Observación de la operación para manejo seguro de montacargas.
- Formato R-080-RH

Así con la detección realizada en el mes de enero-2024 **Actividad 2.1- Creación de un archivo para el nivel de habilidad.**

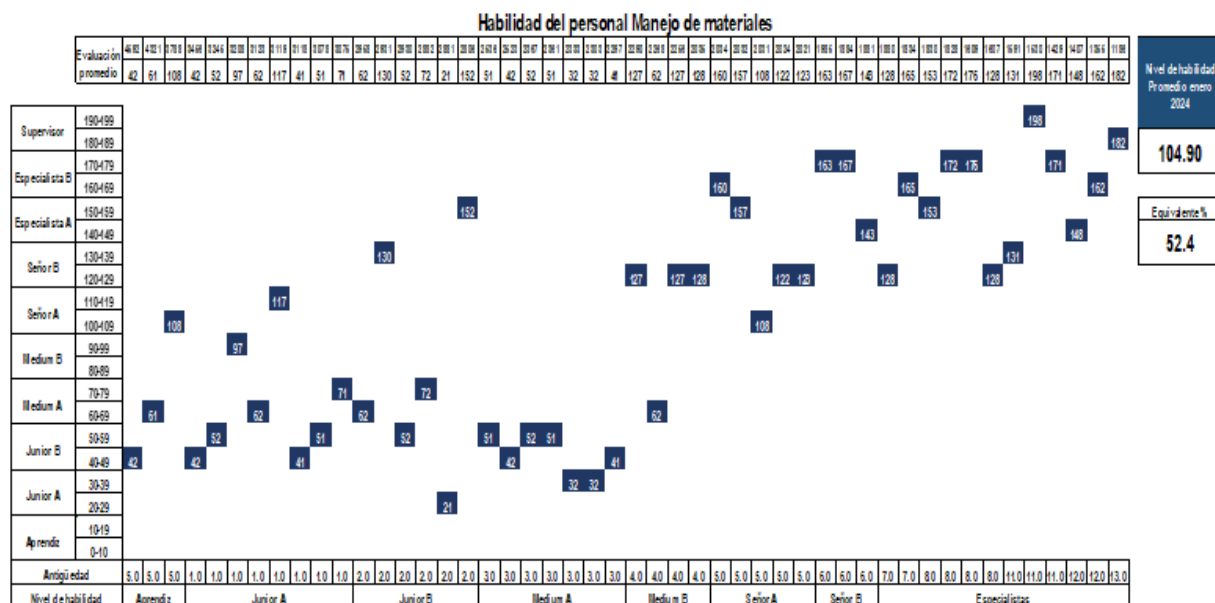


Figura 11.2.2 Grafica de habilidad de los Montacarguista (Anexo 1.4)

Se analizan los resultados a detalle sobre las evaluaciones realizadas.

Creando así una base de datos que nos cuantifique cada reactivo de la evaluación teórica y práctica para poder determinar prioridades de capacitación y plasmar estas en un plan organizado de formación para la población Montacarguista con antigüedad y los de nuevo ingreso.

Actividad 9.1 Necesidades de capacitación

ITEM	Criterios de evaluación.	Área de impacto	Puntaje grupal obtenida	1607	1186	1366	1407	1530	1581	1609	1828	1884	1985	2031	2035	2258
1	Relaciona el nombre de las partes del montacargas.	Manejo de montacargas	1	29.5	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1
2	Quiénes son las personas que pueden operar un montacargas.	Manejo de montacargas	1	39	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	En un área con tránsito de varios montacargas ¿Quién tiene el derecho de paso?	Manejo de montacargas	1	20	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1
4	Con que frecuencia se hace la reparación al montacargas una vez que se reporta una falla.	Manejo de montacargas	1	17	0	1	0	0	0	0	1	1	0	1	0	1
5	Si la carga impide tu visión deberás:	Manejo de montacargas	1	24	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0
6	Si no puede dividirse una carga alta que impide su vista:	Manejo de montacargas	1	35	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
7	Lo primero que debe hacer cuando recargas la batería o combustible es:	Manejo de montacargas	1	31	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1
8	Es parte del abordaje correcto del montacargas:	Manejo de montacargas	1	37	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
9	Cuál es la acción de prevención más segura en caso de una volcadura:	Manejo de montacargas	1	16	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0
10	Para evitar choques entre montacargas se debe:	Manejo de montacargas	1	36	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1
11	Porque es importante conocer la capacidad del montacargas a utilizar en tus actividades:	Manejo de montacargas	1	36	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1
12	Menciona los 3 factores que pueden afectar la estabilidad de un montacargas.	Manejo de montacargas	1	18	1	0	0.5	0.5	0	1	0.5	0	1	1	1	0.5
13	Una carga debe colocarse en el montacargas:	Manejo de montacargas	1	38	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
14	Cuál es el plan de acción si un montacargas comienza a volcarse.	Manejo de montacargas	1	39	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
15	Cuál es el riesgo más común cometido por los operadores de montacargas.	Manejo de montacargas	1	27	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1
16	Qué tipo de sistema de suspensión tiene el montacargas.	Manejo de montacargas	1	31	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0
17	Con que frecuencia debe el operador inspeccionar su montacargas.	Manejo de montacargas	1	35	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0
18	Quién es responsable de asegurar la estabilidad de un tráiler antes de cargar y descargar.	Sistema PRL	1	36	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1
19	Una hoja de revisión inicial o check list sirve para:	Sistema PRL	1	27	0	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1
20	Son puntos importantes de verificación antes del uso de montacargas.	Sistema PRL	1	33	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1
21	Al cargar y descargar camiones se debe asegurar:	Sistema PRL	1	39	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
22	Para tener estabilidad los montacargas requieren:	Manejo de montacargas	1	38	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
23	El centro de gravedad de un montacargas siempre debe mantenerse en:	Manejo de montacargas	1	37	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
24	Cuando el centro de la carga se aleja del piso, la estabilidad:	Manejo de montacargas	1	34	1	0	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1
25	Conque propósito están diseñadas las llantas neumáticas para un montacargas.	Manejo de montacargas	1	38	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
26	El sistema de suspensión del montacargas está compuesto de:	Manejo de montacargas	1	36	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1
27	Una vez que se detecta una anomalía de puntos críticos en el montacargas durante el check list:	Manejo de montacargas	1	38	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1
28	Cuál es la forma de anunciarse para movimientos con el montacargas	Manejo de montacargas	1	40	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
29	Cuando se realiza un cambio de gas	Manejo de montacargas	1	39	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
30	Cuál de las siguientes NO es de las 14 reglas de seguridad para montacarguistas	Sistema PRL	1	25	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1
31	Para que nos sirva un sistema freno/peso:	Sistema freno	2	31	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0
32	Sirve para poder acortar el tiempo de búsqueda y abasto de materiales	Sistema de ubicaciones	2	35	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
33	Al trasladar materiales se debe cuidar que los contenedores no se encuentren dañados.	Sistema PRL	1	36	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1
34	Para que sirva como los colores del tráfico en el plano	Sistema de S.C.	2	18	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1

Figura 9.1.1 Necesidad de capacitación

Teniendo como prioridades de capacitación los siguientes resultados.

48	Que información nos muestran los tableros de producción:	Manejo de materiales	1	6
58	De acuerdo a la interpretación de etiquetas relaciona los conceptos con la nomenclatura.	Manejo de materiales	1	8,5
49	En base al tablero que se debe hacer cuando se aborta la referencia:	Manejo de materiales	1	18
70	Indica los 3 check list básicos que debe realizar un montacarguista para iniciar su jornada de trabajo.	Sistema PRL	1	3
62	Enumera las 14 reglas de seguridad para montacarguistas de acuerdo al orden que tienen:	Sistema PRL	1	9,5
69	Mencione los letreros e identificaciones que se tiene establecidas como obligatorias para todas las estanterías	Sistema de 5's	2	3
68	Interpreta el significado en los dígitos que componen los siguientes códigos de ubicaciones:	Sistema de ubicaciones	2	3,5

Figura 9.1.2 Prioridades de capacitación

Actividad 9.2 Plan de capacitación

Con apoyo de los supervisores jefes de manejo de materiales y embarques se procede a realizar un plan de capacitación para el personal Montacarguista.

El plan atrapa 18 temas básicos que se llevaran a cabo en varias sesiones de 3 hrs en un espacio de lunes a viernes en un temario como:

Temario de capacitación	
1.-	Reglas básicas de seguridad
2.-	Reglas de montacarguistas
3.-	Check list en puestos de montacarguistas
4.-	Check list en puestos de scanner
5.-	Estandar de almacenes y portadocumentos
6.-	Check list en puestos de almacenes y estanterías
7.-	Orden y limpieza del área y manejo de residuos
8.-	Fichas de 5's
9.-	Salidad de emergencias/puntos de reunión
10.-	Fichas de seguridad en puestos
11.-	Prioridades de circulación
12.-	Señalíticas de planta y tipos de pasillos
13.-	Colores de Lay-out de planta
14.-	Composición de scanner
15.-	Transacciones de scanner (Para que se utilizan). Como se usaran.
16.-	Interpretación de HOE/Ayudas visuales/Registros
17.-	Almácenaje de contenedores en puestos de trabajo/ almacenes cerrados
18.-	Altura de traslado con el montacargas

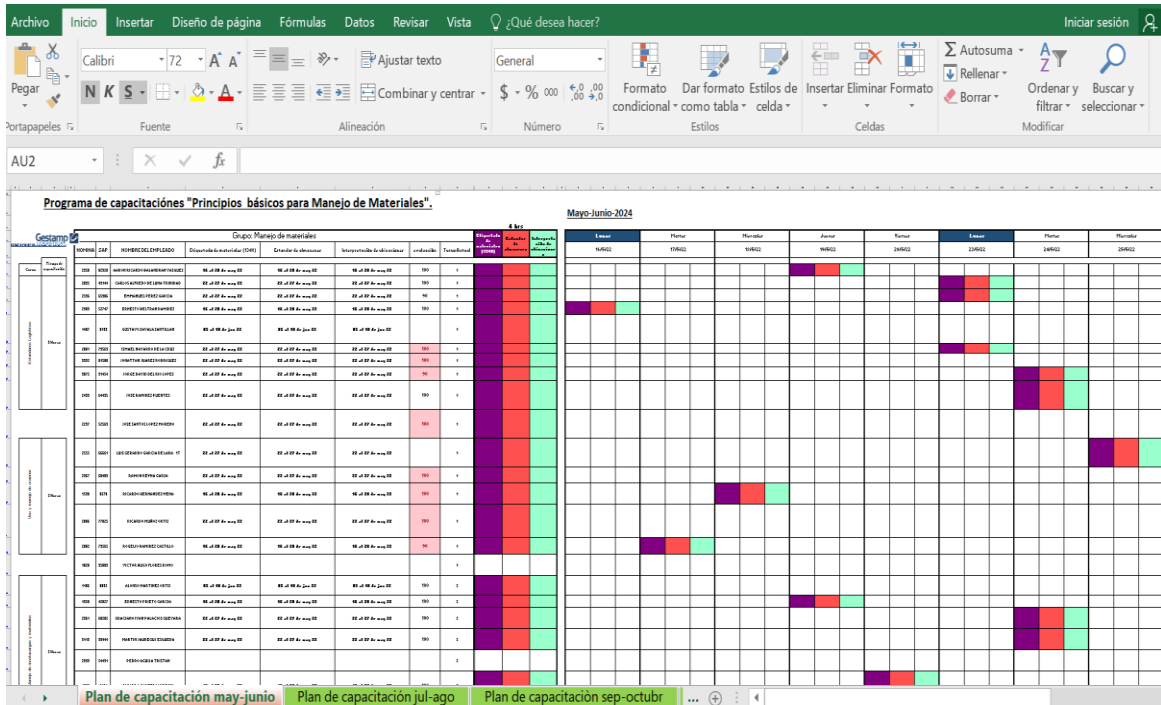


Figura 9.2.1 Programa de capacitación (Anexo 2.0)

Al mismo tiempo por parte de los supervisores en turno se lleva un sistema de pláticas de 5 minutos a cada inicio de turno con la misma tematicatica para poder reforzar el aprendizaje y ejecución de estos temas.



Platicas de 5 Minutos conceptos básicos por un Manejo de materiales seguro y con calidad

Responsables de la reunión y actividades :

1er y 3er turno SUPERVISOR MANEJO DE MATERIALES		1er y 3er turno SUPERVISOR EMBARQUES		1er y 3er turno LIDER DE TURNO			
1	LUNES 07-mar-24	MARTES 08-mar-24	2	MIERCOLES 09-mar-24	JUEVES 10-mar-24	2	VIERNES 11-mar-24
Reglas básicas de seguridad Kpi: Seguridad				Reglas básicas de seguridad para montacarguistas Kpi: Seguridad		Repaso de Reglas básicas y reglas de montacarguistas Kpi: Seguridad	
3	LUNES 14-mar-24	MARTES 15-mar-24	4	MIERCOLES 16-mar-24	JUEVES 17-mar-24	5	VIERNES 18-mar-24
Llenado de check list de montacarguistas Kpi: Seguridad				Llenado de check list de scanner Kpi: Manejo de equipos y herramientas		Estandar de almacenes y portadocumentos Kpi: Estandarización de procesos	
	LUNES 21-mar-24	MARTES 22-mar-24		MIERCOLES 23-mar-24	7	JUEVES 24-mar-24	VIERNES 25-mar-24
Dia Festivo		Llenado de check list de estanterías /almacenes Kpi: Estandarización de procesos				Orden y limpieza, y manejo de residuos Kpi: Limpieza y medio ambiente	
						Test de evaluación	

Figura 9.2.2 Platicas de 5 minutos

Para estas pláticas se realiza un listado de asistentes y se realiza una evaluación al mes.

De manera mensual el coordinador envía la necesidad de temas a estas pláticas para asegurar la rotación de los temas e inclusión de nuevas necesidades de repaso.

Actividad 10. Creación de los materiales de capacitación.

En este apartado se tiene un gran trabajo, pues si bien la empresa ya tiene información y materiales de capacitación, la actividad en este apartado es básicamente:

- Segregación de materiales de capacitación retirar todo el material obsoleto.
- Alineación con el nivel y tipo de información en estos materiales.
- Estandarización de materiales existentes.
- Creación de materiales faltantes; sobre todo la parte básica de seguridad no se tiene una secuencia resultando confuso y difícil de cumplir para el personal.

Así se crea una ruta para la ubicación de estos materiales.

Segregación:

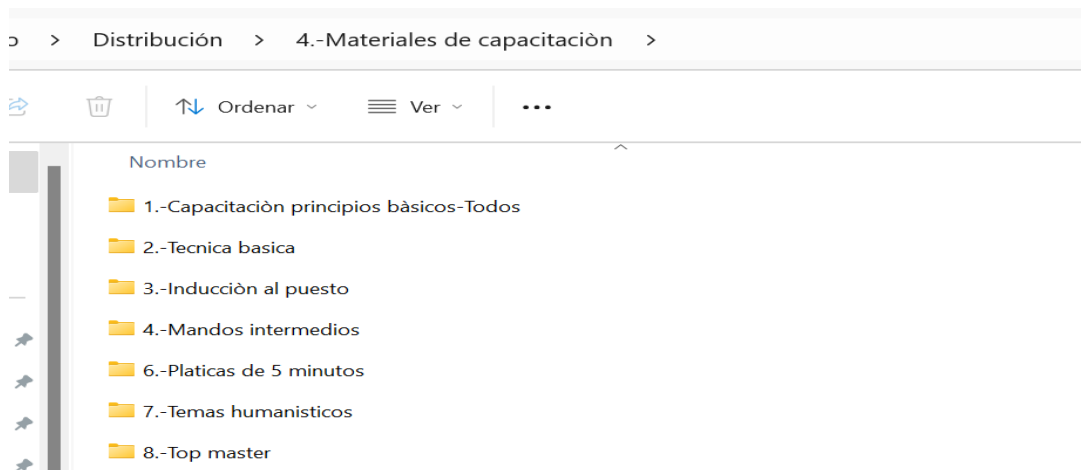


Figura 10.1 Tipos de materiales

Creación:

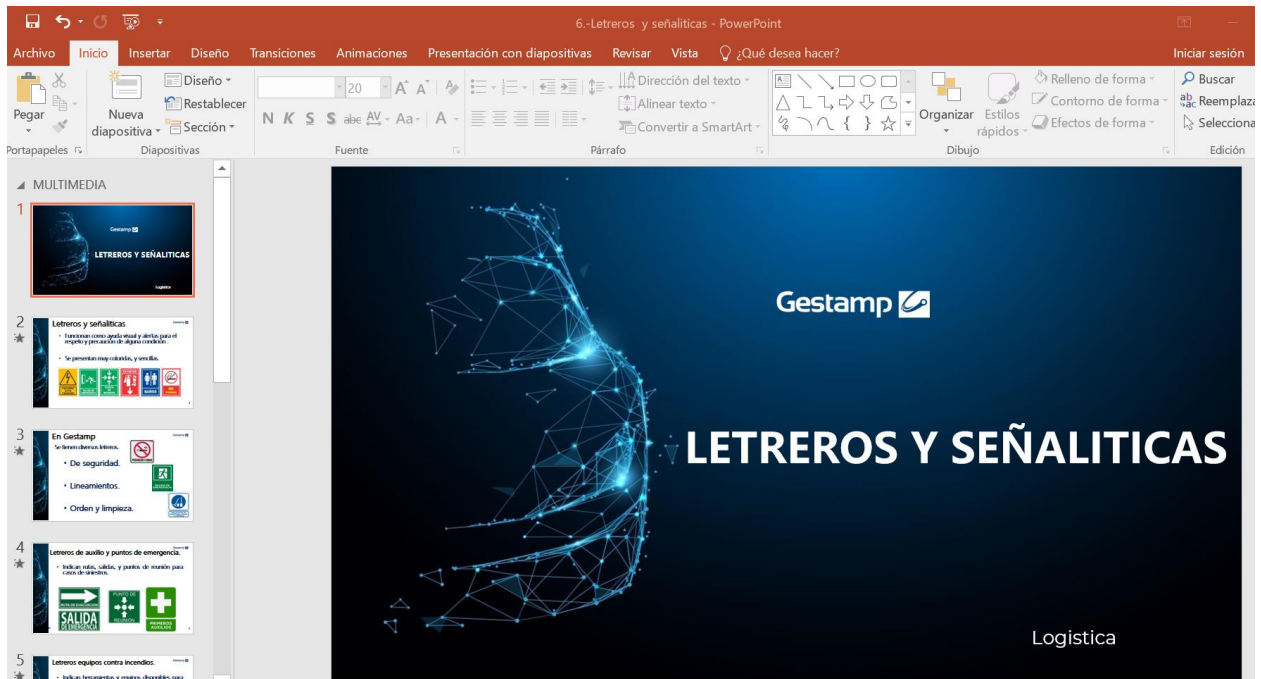


Figura 10.2 Capacitación señaléticas

Nº	Contenido
1	66
2	106
3	89
4	124
5	190
6	145
7	133
8	215
9	200
10	219
11	239
12	1
13	44
14	83
15	86
16	90
17	166
18	166
19	217
20	217
21	217

MONTACARGAS EN PLANTA					
Nº	Montacargas	Modelo	Serie	Capacidad	Tipo De Montacargas
1	GE-01	8155F-T	CA20031428	4.400 KG	GAS LP
2	GE-01	GP-P00VNGAE090	4812010568	3.570 KG	GAS LP
3	GE-04	GP-P00VNGAE090	4812010568	3.570 KG	GAS LP
4	GE-05	GP-P00VNGAE090	4812010568	3.570 KG	GAS LP
5	GE-05	GP-P00VNGAE090	4812010568	3.570 KG	GAS LP
6	GE-07	EP-030V-TN81T0884	N052008	1.900 KG	ELECTRICO
7	GE-08	EP-030V-TN81T0884	N052008	1.900 KG	ELECTRICO
8	GE-08	EP-030V-TN81T0884	N052008	1.900 KG	ELECTRICO
9	GE-09	MR-20	C1849108883	2.000 KG	ELECTRICO
10	GE-10	MR-20	C1849108883	2.000 KG	ELECTRICO
11	GE-12	GL-00VNGAE088	C8191009389	2.940 KG	GAS LP
12	GE-13	GP-090	C8191009389	1.900 KG	GAS LP
13	GE-14	SRP-TES	C0501945796	1.450 KG	GAS LP
14	GE-15	GL-00VNGAE088	C8191009389	2.940 KG	GAS LP
15	GE-16	MA-PIF-ZASULT	AP-IP-2-304032	1.850 KG	GAS LP
16	GE-17	MA-PIF-ZASULT	AP-IP-2-304032	1.850 KG	GAS LP
17	GE-18	MA-PIF-ZASULT	AP-IP-2-304032	1.850 KG	GAS LP
18	GE-19	MA-PIF-ZASULT	AP-IP-2-304032	1.850 KG	GAS LP
19	GE-20	MA-PIF-ZASULT	AP-IP-2-304032	1.850 KG	GAS LP
20	GE-21	MA-PIF-ZASULT	AP-IP-2-304032	1.850 KG	GAS LP
21	GE-21	MA-PIF-ZASULT	AP-IP-2-304032	1.850 KG	GAS LP

Figura 10.3 Capacitación de montacargas

Todas estas capacitaciones acompañadas de su respectiva evaluación.



Figura 10.4 Evaluaciones de capacitación

Teniendo así un resultado de estas capacitaciones por cada uno de los colaboradores mismos que se deberán concentrar en la matriz de competencias del departamento ya existente para poder medir la necesidad de capacitación de una manera controlada.

1.- Matriz de competencias Logística-oficial-ENERO 2023 - Excel																									
Archivo Inicio Insertar Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista ¿Qué desea hacer?																									
Pegar Fuente Alineación Número Formato Dar formato Estilos Insertar Eliminar Formato Autos Rellen Borra																									
AE13																									
	A	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	
	Gestamp	señalicas	5 s y medio ambiente	Almacenes	sistema de fijos	Uso de scanner	sistema de ubicaciones	Identificaciones de material	Twi	Contenedores	Inducción al área Celdas Mía2	Abasto de materiales	Partes de seguridad de los produ	Uso de logger	Manejo de montacargas	Puertas de acceso	Manejo de montacargas en exteri	Introducción del área transfer	Tableros de producción	Abasto de contenedores área trar	Materiales liberados por calidad e	Almacenes de materiales PFCM	Medidas de seguridad del voltaje	Gonícolas de scrap	
7	Nombre del empleado																								
8	Juan Ramon Ovalle Rosales	2	2	2	2	2		2		3							2	2	2	2	2	2			
9	Victor Javier Montalvo Juarez	2	2	2	2	2		2	2	3								3	3	3	3	3			
10	Cesar Prado Martinez	2	2	2	2	2	4	2	2	3					3			3	3	3	3	3			
11	Ana Maria Lopez Zuñiga	2	2	2	2	2	2	2		3								3	4	4	4	4			
12	Luis Gerardo Garcia	3	3	3	3	3	3	3	2	3					4		4	4	4	4	4	3			
13	Jairo Tomas Diaz De León Muñoz	3	3	3	3	3		2	4	4								3	3	3	3	2			
14	Ivan Macias Mascorro	3	3	3	3	3		2	4	4								2	3	3	3	2			
15	Lenin Roman Tagle	4	4	4	4	4	2	2	4	4								3	3	3	3	3	3		
16	Luis Ernesto Aguilar Hernandez	2	2	2	2	2	2	3	3	4								3	3	3	3	3	3		
17	Andrea Guadalupe Alcantara	4	3	2	3	4	4	4	3	3	1	1		1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	
18	Luis Fernando Rodriguez Esqueda	4	3	4	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
19	Carlos Alfredo De Luna Trinidad	3	2	3	2	4	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	
20	Abraham Gallegos Pedroza	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	

Figura 10.4 Matriz de competencias

Actividad 11.-Evaluación del personal para el manejo seguro de montacargas.

Después de toda la formación se requiere un seguimiento constante en la operación por lo que se determina como herramienta de control la observación de la operación, siendo así que esta deberá ser ejecutada de manera quincenal por parte del supervisor a cargo. Y de manera mensual a cada Montacarguista por el área de seguridad en planta. Donde la herramienta a utilizarse será la siguiente:

Gestamp		OBSERVACION DE CUMPLIMIENTO A REGLAS DE SEGURIDAD PARA MONTACARGUISTAS Y 5's EN EL EQUIPO		
Numero de nomina del operador 64435		Motivo de la observacion (Marcar con "X")		Fecha 23-04-22
Nombre del operador Jose Ramirez Puentes		Respetar las reglas	Personal nuevo ingreso	Por problemas de seguridad
Firma de operador JOSÉ RAMÍREZ PUENTES		Nombre del observador carlos de luna T		Departamento Logística
		Firma del observador		Area del montacarguista Abastecedor
No. Regla	Regla de seguridad para montacarguistas	Cumple = O No cumple = X	Detalle de regla omitida o anomalia detectada	
1	Revisa el montacargas antes de iniciar labores.	O		
2	Asegura la carga antes de iniciar la maniobra. La carga debe inclinarse hacia la rejilla antes de desplazarse.	O		
3	Al circular, las uñas deberan estar 15 cm del piso. Con o sin carga.	X		
4	Haz alto total en cruces y acciona claxon.	X		
5	Retira la llave cuando desieras del equipo.	O		
6	Si la carga impide tu vision, deberas trasladarla de reversa.	O		
7	Eleva la carga solo cuando vaya a ser estibada.	O		
8	Al estacionar el equipo deja las uñas inclinadas hacia el piso.	O		
9	Mantener pies y manos dentro del montacargas.	O		
10	Evita frenar de manera brusca.	O		
11	Evita pasar por debajo de la carga en caso de que este en el aire. <input type="radio"/> por encima de la uñas.	O		
12	Evita obstruir extintores o equipos de emergencia.	O		
13	La velocidad maxima permitida es de 10 km/hr dentro y fuera de las instalaciones.	O		
14	Acciona el claxon una vez hacia en frente y dos veces cuando sea de reversa.	X		
Item adicionales	Puntos a observar	Cumple = O No cumple = X	Descripcion de la anomalia detectada	
15	El operador usa su equipo de proteccion personal.	X	No porta tapon auditivo y abases	
16	Allazgos registrados en check list conciden en fisico con el equipo.	O		
17	Cumplimiento del lay-out del area	O		
5's	Objetos ajenos al equipo de trabajo. (Con objetos = X / Sin objetos = O)	O		
	Basura en el equipo. (Con basura = X / Sin basura = O)	O		
	Manchas en equipo (bebidas, fluidos de aceites u otros). (Con manchas = X / Sin manchas = O)	O		
	Equipo pintado o retocado	O		
Calificacion (Puntos cumplidos/21*100).		80.95	Darle a conocer al operador los puntos incumplidos y retroalimentacion del uso adecuado de los equipos.	
Notas adicionales				

Siendo capturado y analizados los resultados para efectos de retroalimentación.

Actividad 12.-Planeas de retroalimentación constante para los Montacarguista.

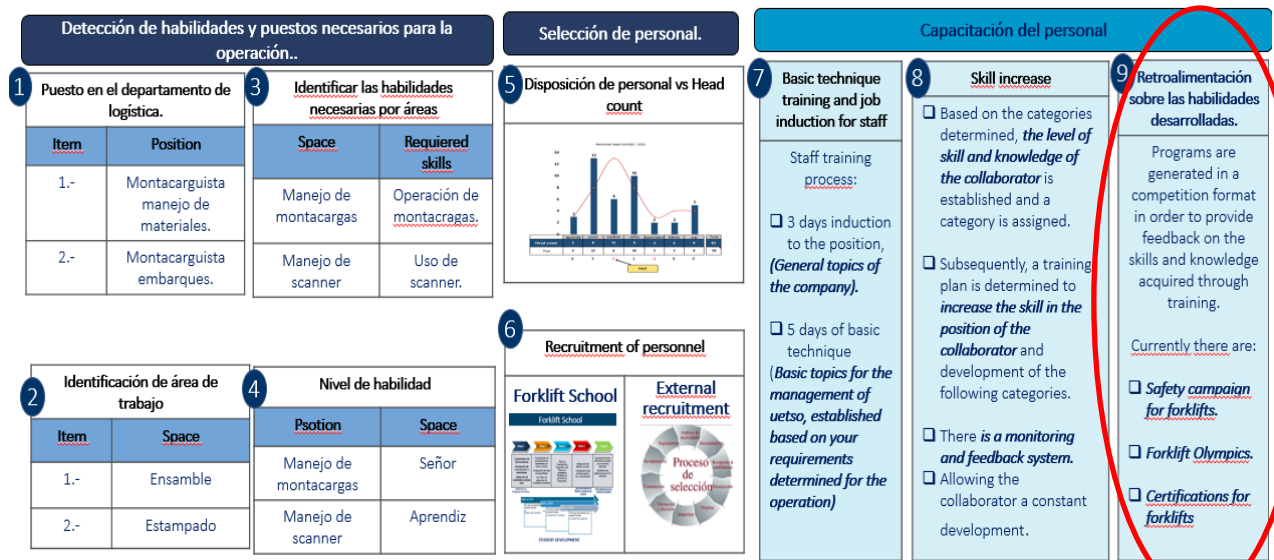
El que un colaborador de new ingreso tenga una buena capacitación inicial no asegura la constancia y ejecución adecuada del conocimiento adquirido.

Por lo que la retroalimentación es una herramienta vital para la permanencia del conocimiento entre la población Montacarguista.

Así determinamos una estructura de selección y capacitación Logística.

Estructura de selección y formación en logística, Gestamp Ags, México.

Logística Ags. Mex., mantiene un sistema de desarrollo entre su personal a cargo, con el objetivo de multi-capacidad entre sus áreas a cargo.



12.1 Estructura Logística

Esta retroalimentación se lleva de diferentes maneras en planta, solo no se tenía especificado el periodo y/o espacio de aplicación en la formación de los Montacarguista. La retroalimentación se llevará a cabo en planta de 1 á 2 veces por año con programas dinámicos determinados:

- Work shop
- Certificaciones
- Olimpiadas

Actividad 12.1- Work Shop:

Taller físico/Teórico de capacitación para el personal Montacarguista con el objetivo de repasar los necesarios para el manejo seguro montacargas y añadiendo temas de intereses en la planta para la población Montacarguista.

Es un taller de una sola sesión de 6 horas, conformada por grupos de 10 a 15 personas. Llevada por los responsables de seguridad en planta.

Con asistencia obligatoria para todos los Montacarguista, puede ser dentro o fuera de planta.

Work shop 2023 –Actividad torre de espagueti, objetivo: el equipo comprenda el trabajo en equipo y la seguridad como grupo.



Figura 12.1 Dinamica torre de spaguetti

Actividad 12.2- Certificación

Consta de una serie de cursos teóricos llevados a cabo en la empresa, fuera de la jornada laboral, y el que deben cubrir 40 hrs de formación.

Esta certificación consta solo de 10 candidatos máximos los cuales se someten a una selección previa, pues el objetivo de la certificación es poder otorgar una remuneración al personal que obtenga los resultados esperados.

Para el proceso de certificación de una posición el colaborador deberá considerar lo siguiente:

1. Completar su formación de acuerdo a las competencias de su puesto con una calificación mínima aprobatoria de 85%.
2. Revisar si existiera una vacante para una nueva posición.
3. Atender a las publicaciones de las vacantes para realiza y aplicar al proceso de posteo interno de acuerdo al procedimiento de Recursos Humanos (P-001-RH).
4. Respetar escalafón de calificaciones publicadas según los resultados del personal evaluado.
5. Verifica en conjunto con RH listado de escalafón, en caso de haber sido el candidato con mejor evaluación para ocupar la posición vacante y se revisa tabulador para incremento salarial en caso de que aplique.

La posición es otorgada, cuando existan vacantes en el área o departamento de donde el empleado participa.

Redicula de temas para certificación							
Item	Item	Tema	Contenido	Instructor	Hrs	Fecha	Hrs
SEMANA #1	1-	Bienvenida	Bienvenida y estructura del programa Reglas de la certificación RH, proceso para ajuste economico.	Abilene Ramirez Gloria Ruvalcaba / Angeles Hernandez	1	MARTES 21 DE NOV	14:00-16:00 pm
	2-	Sentido de urgencia	Sentido de urgencia y responsabilidad Diferencia entre lo urgente y lo importante	Jose Roberto Espinola	2	MARTES 21 DE NOV	15:00-17:00 pm
	3-	Control de equipos	Llenado de check list, y administración de equipos	Luis Fernando Rodriguez /Andrés Alcantar	1	MARTES 21 DE NOV	17:00-18:00 pm
	4-	Zona de confort	Que es la zona de confort	Angeles Rodriguez	2	MIERCOLES 22 DE NOV	14:00- 16:00 p. m.
	5-	Paros de linea	Impacto en los paros de linea, preparación de referencias.	Joel Campos	1	MIERCOLES 22 DE NOV	16:00-18:00 pm
	6-	Costo de afectación	Costo de materiales de abeccion como montacarguistas	Finanzas	1	MIERCOLES 22 DE NOV	17:00-18:00 pm
	7-	RIT /Clima laboral	Amonestaciones, descargos, cobros relacionados al RIT	Ana Isabel	1	VIERNES 24 DE NOV	14:00- 15:00 p. m.
	8-	Sistema FIFO s y manejo de cabeceeras	Filtos en las etiquetas, utilización	Luis Fernando Rodriguez	2	VIERNES 24 DE NOV	15:00 -17:00 pm
	9-	Equipo vazio	Equipo vazio, identificación, lay-out almacen de contenedores ,retiro de lineas, segregación y altemos, tipos de contenedores, abastecimiento(Cuidado a los contenedores)	Jairo /ivan Massorro	1	VIERNES 24 DE NOV	17:00-18:00 pm

Figura 12.2 Redicula de certificación

Actividad 12.3- Olimpiada.

Se refiere a un programa realizado específicamente en la empresa Gestamp, donde se enfoca en la confirmación de la habilidad practica en el manejo de montacargas.

Esta confirmación se gestiona como una competencia en la que todos los Montacarguista participan.

Esta será:

- Mediante un diagnóstico realizado al colaborador durante una prueba física asignada **(No mayo a 20 min)**.
- Donde se calificarán los puntos críticos en el manejo de montacargas evaluando de mayor a menor su desempeño.
- Se realiza en el ambiente diario de operación ó en un ambiente simulado de este.

Esta actividad se realiza una vez por año, seleccionando ganadores y se genera en un ambiente festivo, donde las competencias permiten visualizar las necesidades de capacitación y reforzar las habilidades existentes.



Figura 12.3.1 Circuito de olimpiada



Figura 12.3.2 Ganadores de olimpiadas

CAPÍTULO 5: RESULTADOS

12. Resultados

Objetivo 1.-

Selección de personal calificado al uso de montacargas y respeto a lineamientos.

En el marco del proyecto de se estableció la importancia de tener una selección adecuada de personal para la función de operar un montacargas.

Pues, los operadores de montacargas deben tener la experiencia y habilidad en el uso de estos montacargas, así como seguir las pautas de seguridad para evitar accidentes y lesiones en el lugar de trabajo.

Se establecen los medios de selección del personal en planta comenzando con los test de evaluaciones teóricos y físicos, así como una serie de entrevistas y requisitos a cubrir. Estas pruebas de selección deben ser informada con antelación a la visita del personal pues requieren un tiempo de preparación, sobre todo por parte del instructor físico, pues este debe ser un instructor certificado para el uso de montacargas.

La serie total de selección lleva alrededor de 4hrs y en este se dejan igual diferentes opciones a determinar entre los responsables.

Para el personal que se selecciona por parte de la “Escuela técnica”. Y posteos igual se establecen pruebas de selección como Montacarguista y se crean los materiales para la selección; Pruebas físicas y pruebas teóricas.

Gestamp Diagnóstico de conceptos teóricos para montacarguistas. Logística

Nombre del operario: Francisco Gabriel Montecarguista Preparadora

Nombre del instructor: Francisco Garcia

Fecha de aplicación: 28/05/2023

Resultados: 20/20

1. ¿Qué puede ser un montacargas? Es un vehículo que se utiliza para transportar mercancías.

2. ¿Cuál tipo de sistema de suspensión tiene el montacargas? Sistema de suspensión independiente.

3. ¿Qué montacargas en uso debe tener siempre una inspección diaria? Montacargas de batería.

4. ¿Qué partes del motor de diesel se debe conocer? Cilindros, pistones, válvulas, árbol de levas, bomba de agua, bomba de aceite, alternador, ventilador, etc.

5. ¿Qué partes del motor de gasolina se debe conocer? Cilindros, pistones, válvulas, árbol de levas, bomba de agua, bomba de aceite, alternador, ventilador, etc.

6. ¿Qué partes del motor eléctrico se debe conocer? Motor, caja de cambios, eje de transmisión, etc.

7. ¿Qué partes del sistema de frenos se debe conocer? Frenos de disco, frenos de tambor, sistema de frenos de emergencia, etc.

8. ¿Qué partes del sistema de dirección se debe conocer? Dirección hidráulica, dirección mecánica, etc.

9. ¿Qué partes del sistema de iluminación se debe conocer? Faros, luces de freno, luces de posición, etc.

10. ¿Qué partes del sistema de señalización se debe conocer? Señales de advertencia, señales de dirección, etc.

11. ¿Qué partes del sistema de protección se debe conocer? Cinturón de seguridad, casco, botas, etc.

Gestamp Diagnóstico de observación para montacarguistas. Logística

Nombre del operario: Francisco Garcia

Nombre del instructor: Francisco Garcia

Fecha de aplicación: 28/05/2023

Resultados: 20/20

1. ¿Se utiliza un sistema de suspensión independiente? Sí No

2. ¿Se utiliza un sistema de suspensión dependiente? Sí No

3. ¿Se utiliza un sistema de suspensión de eje rígido? Sí No

4. ¿Se utiliza un sistema de suspensión de eje independiente? Sí No

5. ¿Se utiliza un sistema de suspensión de eje dependiente? Sí No

6. ¿Se utiliza un sistema de suspensión de eje rígido? Sí No

7. ¿Se utiliza un sistema de suspensión de eje independiente? Sí No

8. ¿Se utiliza un sistema de suspensión de eje dependiente? Sí No

9. ¿Se utiliza un sistema de suspensión de eje rígido? Sí No

10. ¿Se utiliza un sistema de suspensión de eje independiente? Sí No

11. ¿Se utiliza un sistema de suspensión de eje dependiente? Sí No

12. ¿Se utiliza un sistema de suspensión de eje rígido? Sí No

13. ¿Se utiliza un sistema de suspensión de eje independiente? Sí No

14. ¿Se utiliza un sistema de suspensión de eje dependiente? Sí No

15. ¿Se utiliza un sistema de suspensión de eje rígido? Sí No

16. ¿Se utiliza un sistema de suspensión de eje independiente? Sí No

17. ¿Se utiliza un sistema de suspensión de eje dependiente? Sí No

18. ¿Se utiliza un sistema de suspensión de eje rígido? Sí No

19. ¿Se utiliza un sistema de suspensión de eje independiente? Sí No

20. ¿Se utiliza un sistema de suspensión de eje dependiente? Sí No

Gestamp Entrevista de diagnóstico para selección de personal. Logística

Nombre del operario: Francisco Garcia

Nombre del instructor: Francisco Garcia

Fecha de aplicación: 28/05/2023

Resultados: 20/20

1. ¿Se utiliza un sistema de suspensión independiente? Sí No

2. ¿Se utiliza un sistema de suspensión dependiente? Sí No

3. ¿Se utiliza un sistema de suspensión de eje rígido? Sí No

4. ¿Se utiliza un sistema de suspensión de eje independiente? Sí No

5. ¿Se utiliza un sistema de suspensión de eje dependiente? Sí No

6. ¿Se utiliza un sistema de suspensión de eje rígido? Sí No

7. ¿Se utiliza un sistema de suspensión de eje independiente? Sí No

8. ¿Se utiliza un sistema de suspensión de eje dependiente? Sí No

9. ¿Se utiliza un sistema de suspensión de eje rígido? Sí No

10. ¿Se utiliza un sistema de suspensión de eje independiente? Sí No

11. ¿Se utiliza un sistema de suspensión de eje dependiente? Sí No

12. ¿Se utiliza un sistema de suspensión de eje rígido? Sí No

13. ¿Se utiliza un sistema de suspensión de eje independiente? Sí No

14. ¿Se utiliza un sistema de suspensión de eje dependiente? Sí No

15. ¿Se utiliza un sistema de suspensión de eje rígido? Sí No

16. ¿Se utiliza un sistema de suspensión de eje independiente? Sí No

17. ¿Se utiliza un sistema de suspensión de eje dependiente? Sí No

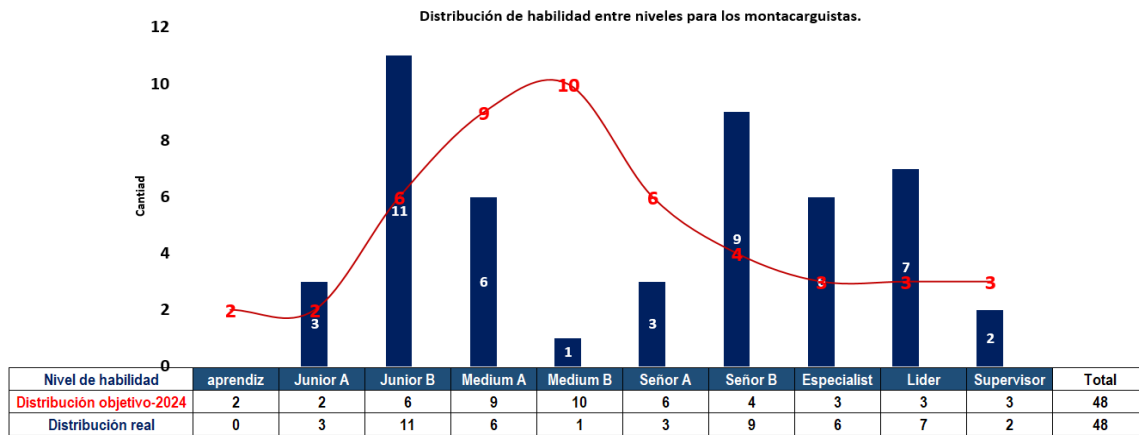
18. ¿Se utiliza un sistema de suspensión de eje rígido? Sí No

19. ¿Se utiliza un sistema de suspensión de eje independiente? Sí No

20. ¿Se utiliza un sistema de suspensión de eje dependiente? Sí No

En esta prueba es muy importante el área en que será colocado el colaborador, el nivel de habilidad y el contexto completo del personal para seleccionar .

Como resultado de estas medidas, se ve un incremento de habilidad en el manejo de montacargas y una plantilla más equilibrada de habilidad en el manejo de montacargas.



Objetivo 2.- Capacitación adecuada al personal Montacarguista desde el nuevo ingreso y al personal con antigüedad en la planta.

En la justificación se expresa la importancia y necesidad de una capacitación constante al personal Montacarguista, los beneficios y ahorros generados.

Se crea un sistema de capacitación para la técnica básica e inducción al puesto para el personal de nuevo ingreso, colocado dentro del sistema “On boarding”

Este sistema es muy robusto pues abarca desde la realización de una prueba general de 100 reactivos con el personal total montacarguista para detectar el aprendizaje de conceptos básicos, así como una observación de personal a todo el personal en los diferentes turnos de la planta llevada por el personal de seguridad de la empresa.

Seguido por platicas de 5 minutos con el personal antes de iniciar labores operativas, donde se abordan temas básicos de seguridad para los montacarguistas.

Continuando con un plan de capacitación en aula sugerido e iniciado por 3 hrs al día, donde se tiene la asistencia del 3 a 4 montacarguistas con temas de seguridad.

Además de la creación completa del sistema de técnica básica e inducción al puesto para el personal de nuevo ingreso que nos permita asegurar una correcta inclusión del personal al campo operativo y disminuir el riesgo en este con un sistema controlado de seguimiento durante los 6 primeros meses.

Otra herramienta básica es la oficialización de las horas vuelo para todos los montacarguistas

Capacitación técnica básica/Inducción personal nuevo ingreso						
Capacitación programada						
Horario.	Tema	Check list	Instructor	JUEVES	VIERNES	
				11-ene	12-ene	
Dia 1	06:00 a 10:00	Presentación y bienvenida al equipo de manejo Recorrido por almacenes y área de trabajo Logística. Indicar zona de reuniones para inicio de turno y final de turno.	Inducción al puesto	Supervisor /Tutor (Inducción al puesto)		
	10:00 - 14:00	Horarios de planta e incidencias.	Técnica básica	Abilene Ramirez (Técnica básica)		
		Organigrama de departamento				
		COMEDOR				
		Descripción de puestos				
		Reglas básicas de seguridad en planta				
	Dia 2	06:00- 10:00	Observación de operaciones- PRACTICA OBSERVA LA ACTIVIDAD Indicar salidas de emergencias, zonas de seguridad, extintores Estándar de S, s, gavetas, y manejo de residuos en el área.	Inducción al puesto	Supervisor /Tutor (Inducción al puesto)	
		Lay out en planta	Técnica básica	Abilene Ramirez (Técnica básica)		
		Manejo de químicos				
	Manejo de residuos peligroso					

Estableciendo como evidencia una serie de evaluaciones, check list, etc.

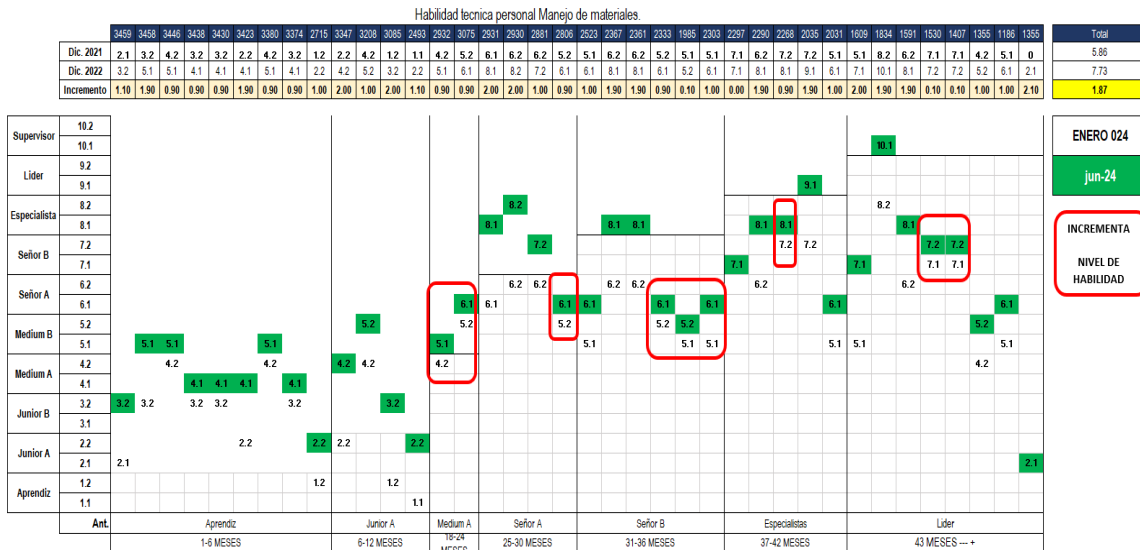
Check List de Inducción al Puesto para Nuevo Ingreso -Técnica básica e inducción al puesto.

El registro debe ser llenado en base a los conceptos aplicables a **Momento de Inducción**, debe ser aplicado por un tutor y firmado por el personal de nuevo ingreso en cada tema.

Nombre	Puesto	No. de Monitoreo
Requisitos para area Técnica básica		
Tomas y horarios, calificación de habilidades		
Organigrama de departamento y planta		
Descripción del puesto		
Reglas básicas de seguridad		
Reglas básicas de operación montacarguistas		
Prioridades de circulación en planta		
Lay-out, letreros y señaléticas en planta		
Salidas de emergencias, zonas de seguridad y equipos		
Manejo de residuos control de químicos		

Como resultado de estas medidas, Se logra un incremento en el nivel de habilidad de la población Montacarguista, que anteriormente no se tenía medido, y ahora además se tiene controlado y con objetivos para la mejora de esta habilidad.

Todos los Montacarguista ahora son medidos en base a este nivel de habilidad.



Objetivo 3.-Generar un sistema de capacitaciones constante para el personal Montacarguista en la empresa que permita detectar las necesidades de desarrollo.

Derivado de los procesos mencionados anteriormente nos permite establecer un sistema completo de capacitación que considera desde el proceso de selección, capacitación y retroalimentación para todo el personal Montacarguista. Desde nuevo ingreso y personal veterano. Quedando colocado con el nombre de “Estructura de capacitación Logística”.

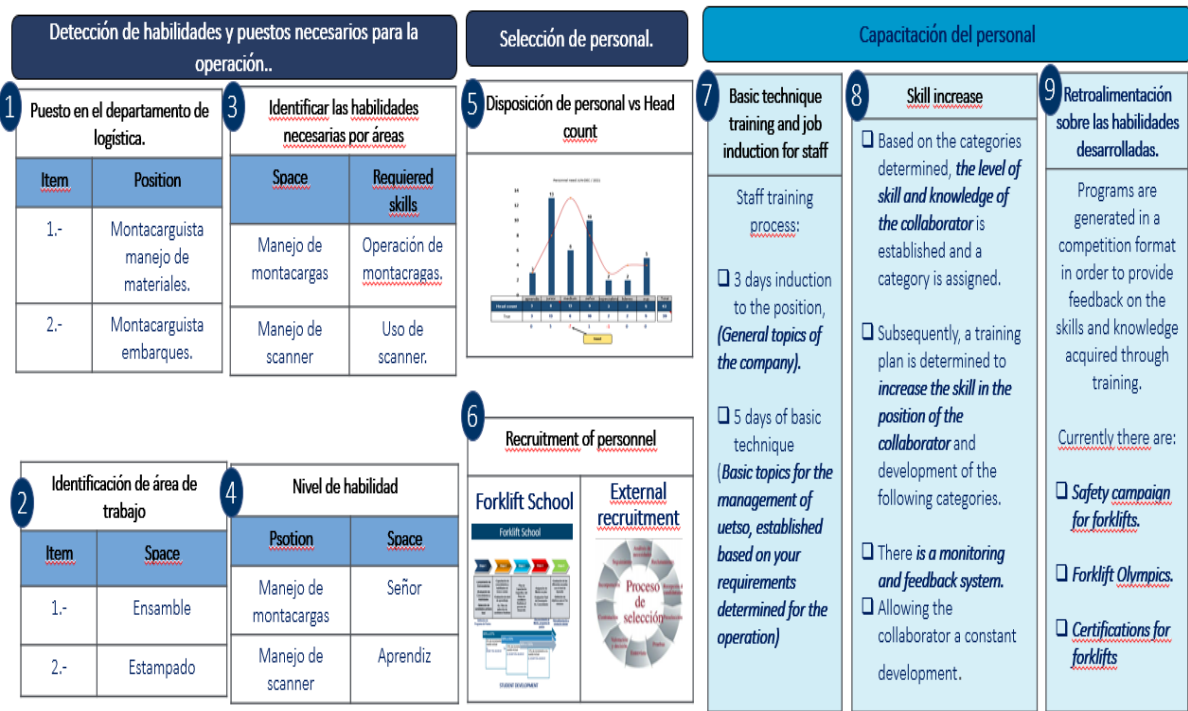
Esta parte del proyecto es la que considero la mejor, pues no solo se crean materiales de selección y capacitación sino se creó un sistema completo que empleado

correctamente permite la capacitación constante del personal total. Pues si bien es cierto que en esta ocasión se creó para los Montacarguista este es un sistema completo para cualquier área que requiera selección y capacitación en la empresa.

Esta estructura muestra totalmente por etapas, nivel de habilidad, descripción de la posición y necesidad de integración a planta, por lo que lo vuelve el cierre del proyecto.

Estructura de selección y formación en logística, Gestamp Ags, México. 

Logística Ags. Mex., mantiene un sistema de desarrollo entre su personal a cargo, con el objetivo de multi-capacidad entre sus áreas a cargo.



Con estos resultados nos permite asegurar la formación constante del personal Montacarguista en planta durante todo el año tal como se requiere.

En búsqueda de la mejoría de los indicadores en Gestamp Aguascalientes

CAPÍTULO 6: CONCLUSIONES

13. Conclusiones del Proyecto

Gracias al análisis de la información obtenida, se pueden desarrollar las siguientes conclusiones:

Mediante el proyecto Manual de acompañamiento para el entrenamiento para Montacarguista, tuvimos un proceso de aprendizaje y trabajo continuo en el que aprendí que:

El proceso de reclutamiento y selección de personal son herramientas principales para formar el equipo de trabajo idóneo y llenar las necesidades de la empresa.

Este proceso debe ser llevado con transparencia y responsabilidad al momento de la entrevista y la evaluación del postulante, tiene que ser una persona objetiva al momento de iniciar el proceso, es fundamental poder llegar a corroborar toda la información obtenida por el postulante, en este proceso buscamos encontrar las competencias a los candidatos y descubrir el talento que tiene para poder desarrollarlo.

La capacitación en una empresa y en la vida debe entenderse como la oportunidad que se tiene para aumentar la capacidad y competitividad de una persona o empresa.

Es fundamental que se estructure un programa sistemático que defina las necesidades reales de una capacitación y que no se desperdicien recursos que no son relevantes para las metas de dicho programa.

Debe entenderse que por sí solo un programa de capacitación forma parte de una serie de actividades que las organizaciones deben realizar para mantener la competitividad reduciendo costos de capacitación y manteniendo una actualización ya que de ninguna manera se le podrá exigir a un empleado determinados resultados si por parte de la empresa no existió una capacitación previa.

CAPÍTULO 7: COMPETENCIAS DESARROLLADAS

14. Competencias desarrolladas y/o aplicadas.

- En un proyecto tan detallado y complejo como el que muestro anteriormente, tuve la oportunidad de desarrollar varias habilidades tanto para el reclutamiento como para la capacitación del personal, a continuación, las comparto.
- Amplié mi conocimiento sobre el uso de materiales de selección de personal, indagando sobre las necesidades prioritarias de selección.
- Pude conocer más sobre las normas que regulan el manejo de montacargas, sobre su manejo y lineamientos básicos.
- Aprendí sobre la norma mexicana de trabajo, y sus apartados de selección del personal y como la ley te obliga a la capacitación constante.
- Pude practicar y desarrollar la creación de evaluaciones, materiales de capacitación y formatos diversos.
- Desarrolle habilidades de capacitación al ejecutar diversas capacitaciones.
- Desarrolle el análisis de información para crear resúmenes, puntos principales, etc.
- Aprendí tipos de aprendizaje y enseñanza para transmitir el conocimiento con el personal.

Todo en un lapso de 6 meses esto reforzado al impacto de realizar todo con enfoque automotriz.

CAPÍTULO 8: FUENTES DE INFORMACIÓN

15. Fuentes de información

Referencias de Libros

- Selección de personal: buscando al mejor candidato.
María González Merino
Publicaciones Altaria, Tarragona España.
- La selección de personal en la organización. Fases del proceso y técnicas efectivas.
Virginia Moreno Garcia.
Innovación y Cualificación, S.L., 2009
- Capacitación y desarrollo del personal.
Jaime A. Grados Espinoza.
Editorial Trillas.
- Capacitación y desarrollo del personal
Alfonso Cilicio Aguilar
Editorial Limusa
- Manual para determinar necesidades de capacitación y desarrollo.
Alejandro Mendoza Nuñez
Editorial Trillas

Referencias de Revistas

- Instructivo: I-019-RH Instrucción de escuelas técnicas Gestamp.
- Instructivo: I-007-RH Manejo seguro de montacargas.
- Ley federal del trabajo Capítulo III BIS De la Productividad, Formación y Capacitación de los Trabajadores.
- OSHA Manejo seguro de montacargas.
- Manual de seguridad y operación de montacargas- Nom 006

Referencias de internet:

- Grupo capacitador
Curso de montacargas.
[Curso NOM 006 STPS 2014 - Manejo de Montacargas - Grupo Capacitador](#)
- Blogger.com
Manejo de montacargas.
[Curso NOM 006 STPS 2014 - Manejo de Montacargas - Grupo Capacitador](#)
- Personio
Selección de personal claves para empresa y trabajadores.
[Selección de personal: Qué es y qué tipos y procesos existen \(personio.es\)](#)
- Oppen RH
Selección de personal tu guía definitiva.
[Selección de personal: tu guía definitiva \(openhr.cloud\)](#)
- Scrib
Examen de montacargas.
[Examen de Montacargas | PDF | Máquina elevadora | Coche \(scribd.com\)](#)
- Eoi
Modelo de un plan de capacitación
[MODELO DE UN PLAN DE CAPACITACION \(eoi.es\)](#)

CAPÍTULO 9: ANEXOS

1.1. Anexos

Actividades a realizar en el proyecto

Actividades por Quincena	Ene-1a	Ene-2a	Feb - 1a	Feb - 2a	Mar - 1a	Mar-2a	Abr - 1a	Abr - 2a	May-1a	May -2a	Jun - 1a	Jun - 2a
1.- Confirmación de la población de montacarguistas en planta Gestamp.												
2.- Analisis en la distribución del personal montacarguista en las operaciones.												
3.- Analisis y actualización al perfil de puesto para un montacarguista.												
4.- Determinar niveles de habilidad para montacarguistas.												
5.- Establecer método de reclutamiento para montacarguistas.												
6.- Creación de exámenes de habilidad y conocimientos para la contratación.												
7.- Creación plan de capacitación para montacarguistas de nuevo ingreso y requisitos previos a operar un montacargas.												
8.- Crear material de evaluación para determinar necesidades de capacitación del personal .												
9.- Crear plan de capacitación para el personal montacarguista.												
10.- Crear material de capacitación para un manejo seguro de montacargas.												
11.- Crear evaluaciones al personal montacarguista para operaciones seguras de montacargas												
12.- Definir un plan de retroalimentación constante para el personal.												

1.2. Anexos

Nombre de colaborador: _____

Fecha de aplicación: _____

Aciertos obtenidos: _____

Instrucción: Lee las preguntas y responde como consideres correcto.

1.-Relaciona el nombre de las partes del montacargas con las indicadas en la imagen.

- () Guarda o dosel de protección.
- () Asiento.
- () Contrapeso.
- () Llantas delanteras.
- () Eje Direccional.
- () Uñas.
- () Rejilla.
- () Mástil.
- () Extintor.



2. ¿Quiénes son las personas que pueden operar un montacargas?
 - A. Todos los empleados que tengan la experiencia en manejo de montacargas.
 - B. Trabajadores autorizados y capacitados
3. ¿En un área con tránsito de varios montacargas ¿Quién tiene el derecho de paso?
 - A. El montacargas del lado derecho
 - B. El montacargas más grande
- 4.- ¿Con que frecuencia se hace la reparación al montacargas una vez que se reporta una falla?
 - A. Al momento de ser reportada.
 - B. Antes de usar el montacargas
5. Si la carga impide tu visión deberás:
 - A. Manejar en reversa apoyándonos solo con los espejos retrovisores del equipo. Mantener el torso y la visión en reversa al conducir.
6. Si no puede dividir una carga alta que impide su vista:
 - A. Maneje en reversa y/o use un ayudante/observador
 - B. Use otra pieza de equipo para mover la carga
 - C. Maneje hacia adelante, confiando en su conocimiento del área que tiene .
7. Lo primero que debe hacer cuando recargas la batería o combustible es:
 - A. Desconectar las líneas del combustible o de la batería
 - B. Apagar el motor y póngase el equipo adecuado de protección personal.
8. Es parte del abordaje correcto del montacargas:
 - A. Subir y bajar del equipo dando la cara al montacargas.
 - B. Utilizar los 3 puntos de apoyo (Pasamanos, asiento, pie izquierdo).
- 9.Cuál es la acción de prevención más segura en caso de una volcadura.:
 - A. Agarrarse fuerte y firme del volante y acogerse encima de él.
 - B. Portar el correctamente el cinturón de seguridad en todo momento.
10. Para evitar choques entre montacargas se debe:
 - A. Espejear y hacer las maniobras con apoyo de los espejos retrovisores.
 - B. Mantener una longitud de tres montacargas de distancia entre ello

11.-Porque es importante conocer la capacidad del montacargas a utilizar en tus actividades.

- A. Es importante para no sobrecargar el equipo y evitar accidentes.
- B. Para determinar la prioridad de circulación en base al peso.

12.-Menciona los 3 factores que pueden afectar la estabilidad de un montacargas?

- A. Una superficie inclinada
- B. Momento
- C. La altura de la carga
- D. El balance de la carga
- E. El peso de la carga

13.-Una carga debe colocarse en el montacargas.

- A. Centrada y asegurada
- B. Flejada y bien fijada.

14.-Cual es el plan de acción si un montacargas comienza a volcarse?

- A. Colocar freno de mano y apagar el equipo.
- B. Sujetar firmemente el volante y quedarse en la cabina.

15.- ¿Cuál es el riesgo más común cometido por los operadores de montacargas?

- A. Conducir a alta velocidad
- B. No usar los cinturones de seguridad en todo momento

16.- ¿Qué tipo de sistema de suspensión tiene el montacargas?

- A. De tres puntos.
- B. De cuatro puntos.

17.- ¿Con que frecuencia debe el operador inspeccionar su montacargas?

- A. Diario.
- B. Cada turno.

18.- ¿Quién es responsable de asegurar la estabilidad de un tráiler antes de cargar y descargar?

- A. El operador del montacargas.
- B. El conductor del camión.

19.- ¿Una hoja de revisión inicial o check list sirve para?

- A. Hacer un diagnóstico del equipo antes de utilizarlo.
- B. Revisar que funcionen correctamente los puntos críticos de un montacargas.

20.-Son puntos importantes de verificación antes del uso de montacargas.

- A. Sin fugas de gas, sin fugas de aceite, funcionamiento de freno de mano y freno de servicio.
- B. Que se encuentre realizado el check list.

21.- Al cargar y descargar camiones se debe asegurar:

- A. Calzas colocadas, retirar llaves al chofer, estabilidad Del piso en la caja.
- B. Que la caja de la unidad este en buen estado.

22.-Para tener estabilidad los montacargas requieren:

- A. Un contrapeso.
- B. Dirección en las ruedas traseras.

- 23.-El centro de gravedad de un montacargas siempre debe mantenerse en:
 A. El Contrapeso.
 B. Triangulo de estabilidad.
- 24.-Cuando el centro de la carga se aleja del piso, la estabilidad:
 A. Disminuye.
 B. Puede aumentar o disminuir.
25. ¿Conque propósito están diseñadas las llantas neumáticas para un montacargas?
 A. Flexibilidad y velocidad.
 B. Ajustarse al terreno.
- 26.El sistema de suspensión del montacargas está compuesto de:
 A. Eje de llantas delanteras, el punto de giro, y el centro de gravedad.
 B. Eje de llantas delanteras, el punto de giro y las contrapesas.
27. – Una vez que se detecta una anomalía de puntos críticos en el montacargas durante el check list:
 A. El colaborador deberá registrarlo en el check list y continuar sus labores con precaución.
 B. Informar al responsable y no manipular el equipo hasta recibir indicaciones.
28. – Cual es la forma de anunciarse para movimientos con el montacargas.
 A. El Montacarguista y peatones comunicándose de forma verbal.
 B. El Montacarguista utiliza el claxon
29. – Cuando se realiza un cambio de gas.
 A. Apagar el equipo, colocar equipo de seguridad completo, y hacer contacto a tierra.
 B. Vaciar el resto de gas del cilindro, colocar equipo de seguridad, hacer contacto a tierra.
30. – Cual de las siguientes NO es de las 14 reglas de seguridad para montacarguistas.
 A. Portar equipo de seguridad completo.
 B. Mantén tus pies y manos dentro de la cabina del montacargas.
 C. Evita frenar de manera brusca.
31. – Para que nos sirve un sistema fifo/peps:
 A. Para administrar productos de forma que no se tengan desperdicios por obsolescencia.
 B. Sirve para confirmar la existencia de los productos y no afectar el cliente.
32. – Sirve para poder acortar el tiempo de búsqueda y abasto de materiales:
 A. Sistema de identificaciones de estantería.
 B. Sistemas de ubicaciones.
- 33.– Al trasladar materiales se debe cuidar que los contenedores no se encuentren dañados.
 A. Para evitar que los contenedores dañados generen algún incidente.
 B. Porque se requiere tener identificados los contenedores dañados.
34. Para qué sirve conocer los colores del lay-out en planta
 A. Permite tener un área de trabajo, segura, despejada e identificada.
 B. Poder respetar el lay out establecido por áreas y puestos de trabajo.

35.-Para qué nos sirven los letreros e identificaciones en la planta.

- A. Para que sea fácil conocer e identificar espacios, objetos y productos.
- B. Para cumplir con 5, s en planta y mantener identificados las áreas de trabajo

36.- Selecciona las transacciones utilizadas en el scanner para ubicar materiales.

- A. Usuario, contraseña, movimientos, consulta fifo, referencia.
- B. Usuario, contraseña, movimientos, movimientos entre depósitos, almacén y etiquetas.

37. – Selecciona las transacciones utilizadas en el scanner para consultar fifo.

- A. Usuario, contraseña, movimientos, consulta fifo, referencia.
- B. Usuario, contraseña, movimientos, movimientos entre depósitos, almacén y etiqueta

38.-Relaciona con una línea las partes del scanner enunciadas con el rectángulo correcto en la imagen.



BOTÓN DE ENCENDIDO

ENTER

F3 ES PARA REGRESAR

BOTÓN QUE ACTIVA DOBLE FUNCIÓN

F8 ES OK (SOLO CUANDO LO INDIQUE) O UP.

F6 (-) MOSTRAR MENOS **F7**(+) MOSTRAR MAS

PARA BORRAR

PARA MOVER EL INDICADOR ASIA DONDE SE REQUIERA

39.-Cuál es el impacto final de no respetar un sistema peps/fifo.

- A. Los productos pueden llegar a caducarse y dejar de servir bajando ó perdiendo su valor.
- B. Se pierde la trazabilidad de los productos sobre los primeros que entran y salen.

40.-En que para que sirve una lectura de códigos de barras.

- A. Para realizar un escaneo a etiquetas un dispositivo de lectura laser.
- B. Obtener un código que fue asignado a determinado espacio.

41.-Cuál es la importancia de mantener todos los productos ubicados.

- A. Nos permite mantener los materiales a la vista y ubicados.
- B. Nos permite acortar tiempos en abasto a líneas y envío a clientes.

42.-Como puedo saber las especificaciones de un producto.

- A. Con la etiqueta de identificación.
- B. Revisándola físicamente.

43.- Describe que es un ILU/ programa de adiestramiento.

- A. Es un programa donde se muestra el nivel de habilidad en una operación que tiene el trabajador.
- B. Es un programa de capacitación para el personal.

44.- Describe que significan las nomenclaturas en el programa de adiestramiento.

I _____

L _____

U _____

45.-Para qué sirve un HOD /Instructivos de trabajo.

- A. Nos indica detalladamente como se debe realizar una operación y/o actividad.
- B. Para registrar como se elabora una actividad.

46.-Para qué sirve una ayuda visual.

- A. Nos indica criterios para aceptación y/o rechazo de alguna condición.
- B. Nos indica la condición de una piezas o producto.

47.- ¿Antes de cargar y descargar una unidad debes revisar:

- A. La realización del check list.
- B. hacer inspección visual y mecánica para detectar dobleces, daños, grietas etc.

48.-Que información nos muestran los tableros de producción:

- A. Nos indica las prioridades de producción
- B. Indica referencias y cantidades a producir.

49.- En base al tablero que se debe hacer cuando se aborta la referencia:

- A. Se informa al supervisor y busca los contenedores y/o materias a utilizar.
- B. Se acercan los materiales y contenedores preparados para continuar el plan de producción.

50.-En que momento debo retirar materiales de la línea productiva:

- A. Cuando un material se encuentra con snp correcto y liberado por calidad.
- B. Cuando se requiera despejar y hacer cambio de contenedor.

1.3. Anexos

Nombre del operador: _____ Fecha de aplicación: _____

Nombre del instructor: _____ Resultado: _____

Evaluación diagnóstico inicial Evaluación programada Re-Certificación Post Accidente/Incidente

Instrucción: Marque cada tarea observada.

Sección 1: Inspección pre-operacional		Satisfactorio	Insatisfactorio	N/A	Comentarios
1	Realiza pre-inspección al equipo confirmando puntos críticos de seguridad.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Sección 2: Al inicio		Satisfactorio	Insatisfactorio	N/A	Comentarios
2	Sube al montacargas utilizando los 3 puntos de apoyo y demuestra familiaridad con las partes del equipo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3	Utiliza cinturón de seguridad en todo momento. Asegura que el área de maniobra.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4	Acciona el claxon para realizar actividades.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Sección 3: Viaje (sin carga)		Satisfactorio	Insatisfactorio	N/A	Comentarios
5	Respetar los límites de velocidad y señaléticas de planta.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6	Respetar las reglas de circulación, dentro y fuera de planta.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
7	Respetar altura para las uñas durante los traslados con carga de 15 cm aproximadamente y a 30 cm aproximadamente en rampas y desniveles.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Sección 4: Viaje (con carga)		Satisfactorio	Insatisfactorio	N/A	Comentarios
8	Ajusta y asegura uñas centradas así como verifica el peso de la carga.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
9	Se alinea a la carga directamente y despacio la sujeta sin realizar golpes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
10	Eleva o la carga a 15 cm aproximadamente y recarga hacia atrás el mástil para asegurar la carga.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
11	Estuvo al pendiente de rampas, desniveles, derrames en el piso para traslados.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Sección 5: Almacenamiento		Satisfactorio	Insatisfactorio	N/A	Comentarios
12	Se asegura que no se encuentre personal en el área Antes de almacenar y/o cambiar tinas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
13	Bajó la carga suavemente para colocarla en su área de almacenaje.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
14	Al estibar material se confirmó los puntos de soporte, omegas, y esquinas queden embonadas o centradas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
15	Al retirarse del puesto de trabajo no golpea las uñas al mantenerlas abajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Sección 6: Estacionamiento		Satisfactorio	Insatisfactorio	N/A	Comentarios
16	Al estacionar y bajar del montacargas apaga luces, coloca freno de mano y deja en piso apuntando hacia abajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
17	Retira las llaves del equipo al retirarse del montacargas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

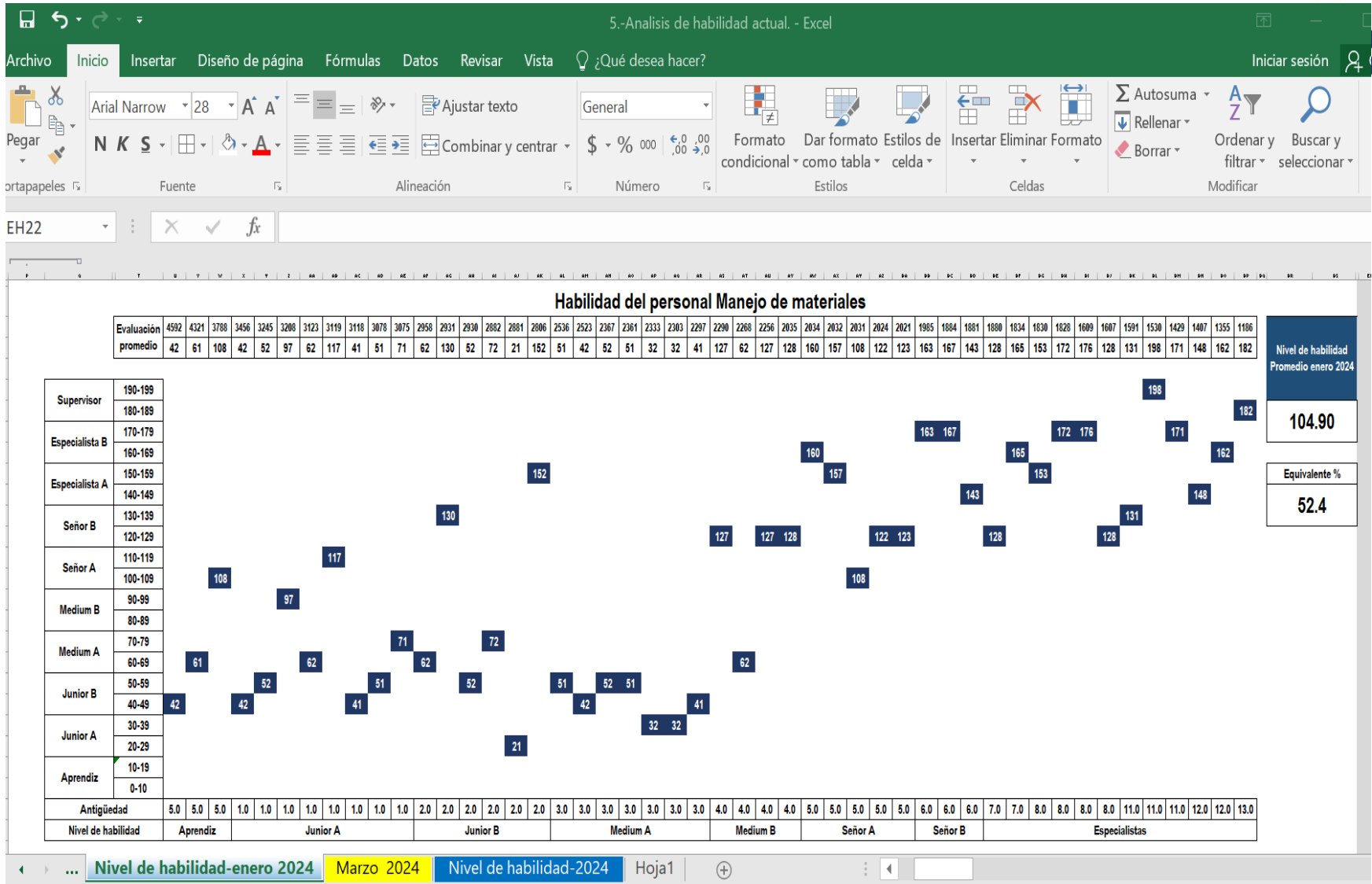
Sección 7: Complementarios		Satisfactorio	Insatisfactorio	N/A	Comentarios
18	Espejea durante el traslado para ver su entorno para las actividades de maniobra.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
19	No arrastra las cargas mientras las manipula	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
20	Considera pasillos y espacio reducidos para la maniobra de almacenaje.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
21	No golpea contenedores y/o estibas mientras los toma y/o almacena.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
22	Condujo en reversa cuando fue necesario , y mantuvo visión plena.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
23	Únicamente se traslada el colaborador en el montacargas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
24	Utiliza en todo momento su EPP.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
25	Respeta y no obstaculiza señalamientos y/o equipos para emergencias de seguridad.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
26	Durante toda la maniobra con el montacargas, mantiene todas las extremidades dentro de la cabina del montacargas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
27	Respeta la distancia entre montacargas de 3 equipos mínimo, y 80 cm libres a los costados.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
28	Mantiene pies y manos en pedales y palancas en todo momento, durante la maniobra.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
29	Durante el traslado y maniobras, des-acelera en cruce y puestos de trabajos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
30	Se muestra seguro y confiado al realizar las maniobras indicadas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Evaluación final:



<input type="checkbox"/> Basado en mi evaluación, el operador ha completado exitosamente la evaluación y puede operar un montacargas sin supervisión.	Firma del Instructor:
<input type="checkbox"/> Basado en mi evaluación, el operador necesita practicar en los puntos identificados como insatisfactorios, requiere mejorar, pero el operador puede operar el montacargas bajo supervisión.	Firma del Instructor:
<input type="checkbox"/> Basado en mi evaluación, el operador no ha demostrado competencia operando el montacargas.	Firma del Instructor:

Comentarios adicionales del Instructor (en caso necesario):

1.4. Anexos



1.5. Anexos

		<h3>DESCRIPCIÓN DE PUESTO</h3>	Código: R-001-RH-R Cód. del Proced.: P-12-RH Versión: 00 Fecha: 01/10/2021
1 Descripción general del puesto			
Nombre del puesto:		Montacarguista Embarques	
Departamento (adjuntar organigrama):		Manejo de materiales-Logística.	
Centro de trabajo en el que estará ubicada la persona:		Aguascalientes	
Reporte directo:		Supervisor Embarques	
Equipo a cargo (si aplica):			
2 Principales actividades y ámbito de responsabilidad			
<p>Preparar las entregas a clientes de acuerdo a ventanas programadas, dar mantenimiento a almacenes de equipo vacío y producto terminado en base a la metodología FIFO, con ello se debe garantizar el suministro y ubicación correcta de los productos, la confiabilidad de inventario y la entrega al cliente con calidad, tiempo, costo y seguridad al producto, de empleados e instalaciones de Gestamp Aguascalientes para el cumplimiento de los objetivos del departamento.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar las actividades de embarque de material en tiempo, costo, seguridad, y calidad de acuerdo a las HOE que apliquen en el área asignada. 2. Prepara materiales de los requerimientos de clientes, para cumplir con los embarques de las ventanas programadas. 3. Almacena correctamente los materiales en los almacenes de producto terminado, de acuerdo al sistema de control PEPS. 4. Asigna y respeta las ubicaciones de productos terminados utilizando el scanner mediante el sistema de ubicaciones SAP. 5. Recibe, llena y controla los documentos para control de embarques programados y entrega a facturación. 6. Verifica el correcto etiquetado y liberado de calidad en los materiales preparados para embarques a los clientes. 7. Recibe equipo vacío de los diferentes clientes y verifica los documentos para tener el control de las entradas y salidas de equipo propiedad del cliente 8. Cuida los equipos e instalaciones utilizados para sus actividades de preparación de embarques, mantenimiento de almacenes y descarga de equipo vacío. 9. Cuida y verifica la identificación de materiales en almacenes de producto terminado, de acuerdo a el correcto etiquetado de materiales. 10. Cumple con los estándares de 5's, Seguridad, PRL, en su área de trabajo. 11. Asegurar la correcta rotación de los materiales de acuerdo a la metodología FIFO. 			
3 Cualificación requerida			
<ol style="list-style-type: none"> 1.-Escolaridad: Preparatoria / técnico. 2.-Manejo de montacargas 3.-Conocimiento de SAP o sistema similar de control de almacenes. 4.-Conocimiento de actividades similar de control de almacenes. 			

4 Competencias/ habilidades		
<ol style="list-style-type: none"> 1.-Experiencia en industria. 2.-Sistema Fifo 3.-Experiencia de trabajo en embarques de materiales. 4.-Negociación y Manejo de conflictos 5.-Comunicación 6.-Empatía 7.-Manejo del Estrés 8.-Administración del Tiempo 9.-Sentido de urgencia. 10.-Disponibilidad para rolar turnos 		
5 Nivel de idiomas requerido		
	Inglés	(*)
	Alemán	(*)
	Otros	(*)
6 Experiencia profesional requerida (años de experiencia y funciones, sector...)		
De 1 ò 2 años en sector industrial / función similar.		
7 Disponibilidad para viajar (si procede, especificar tipo de viajes, frecuencia y duración aprox)		
N/A		
(*)		
Nombre completo y firma de la persona que ocupa el puesto	Nombre completo y firma del Manager de la persona que ocupa el puesto	Fecha de la firma del documento

las casillas marcadas a la derecha con () tienen desplegable*



1.7. Anexos





Posteo Interno

Nombre de la Posición: Supervisor de embarques.

REQUISITOS INDISPENSABLES Y CLAUSULAS: Antigüedad mínima de un año en el puesto actual, Autorización del JEFE DIRECTO. Que se distinga por la calidad de su trabajo, productividad y por el buen cumplimiento de las iniciativas de la empresa (Seguridad, Calidad, Ambiental) Record laboral y evaluación de desempeño satisfactorio. No se recibirán formatos sin firmas correspondientes. El bloqueo o entorpecimiento de un posteo interno amerita sanción administrativa según las normas internas de la compañía. Cualquier gasto para entrevista debe ser absorbido por la planta solicitante, para cualquier movimiento de talento entre plantas debe haber como mínimo dos semanas de tiempo para contratación de reemplazo.

DATOS DEL PARTICIPANTE

Nombre y Firma de Autorización de jefe directo(no omitir el nombre) _____

Nombre, Firma del interesado _____

Teléfono del candidato(Indispensable) _____

Área y Planta actual _____

Nombre y Antigüedad del puesto actual _____

Fecha de ingreso a la compañía _____

Motivo por el que te interesa la vacante: _____

¿Como te enteraste del posteo Interno ? _____

La falta de datos de contacto anula el posteo automáticamente.

© Gestamp 2021 R-005-RH-R Posteo interno V0 Fecha: 01.Oct.21 3

Departamento, Área o planta Solicitante: Logística-Embarques Vigencia: -/-/2024

ACTIVIDADES

Garantizar el envío de embarques a clientes y proveedores, mediante la coordinación y administración del personal de embarques, actualizando requerimientos de clientes, dando seguimiento a las actividades del personal y de materiales para embarques con seguimiento a las líneas de producción, atendiendo al cliente, coordinando las unidades de carga, con la realización y análisis de documentos para control de área embarques, dando revisión de a las actividades de líder de embarques , en base a la metodología FIFO, evitando afectaciones al cliente. Estableciendo y dando seguimiento a sistemas de control. Para con ello tener la confiabilidad de los inventarios .Para lo cual deberá estructurar y actualizar los documentos de control y capacitación para su personal. Cumpliendo y haciendo cumplir las normativas y lineamientos de la empresa (PRL, 5'S, TWI, SGC, etc.) , con calidad, tiempo, costo y seguridad al producto, de empleados e instalaciones de Gestamp Aguascalientes .

1. Coordinar las unidades de carga para embarques a clientes, y descargas de equipo vacío.
2. Seguimiento y cumplimiento a programación de embarques en conjunto con planeadores/ compradores .
3. Ejecuta la atención a clientes, derivada de las actividades de embarques.
4. Asegurar la creación de documentos en sistema SAP del material embarcado.
5. Garantiza la transmitir la información (ASN) de los materiales vendidos a cada cliente.
6. Asegura la elaborar registros de la facturación .
7. Validación de documentos para la elaboración de las facturas.
8. Asegura la realizar conciliaciones de documentos de venta con clientes y finanzas.
9. Asegura el correcto almacenamiento de productos de acuerdo al sistema de control FIFO Y ubicaciones SAP.

REQUERIMIENTOS FISICOS Y MENTALES DE LA POSICION

- Carrera profesional terminada / cursándola.
- Herramientas de análisis para solución de problemas
- Negociación y Manejo de conflictos
- Liderazgo
- Comunicación **acertiva**
- Atención al Cliente
- Manejo del Estrés

Nombre y Firma de RH solicitante: Elizabeth Santos

© Gestamp 2021 R-003-RH-R Posteo interno V0 Fecha: 02.Oct.21

AND LIGHTER FOR A SAFER WORKING

WORKING SAFER AND LIGHTER CAR

FOR A SAFER WORKING

WORKING SAFER AND LIGHTER CAR

AND LIGHTER CAR FOR A SAFER WORKING

WORKING FOR A SAFER AND LIGHTER CAR




Click to edit title

Click to edit subtitle

© Gestamp 2020 R-005-RH-R Posteo interno V0 Fecha: 22.Sep.21 www.gestamp.com

1.8. Anexos

	Entrevista de diagnóstico para selección de personal.	Logística
---	---	-----------

Entrevista por competencias

FORMATO DE ENTREVISTA

Fecha:

Nombre de entrevistado		Entrevistador	
Cargo al que aspira		Firma	
Escolaridad			

1-Competencias Laborales


Experiencia Laboral:				
Indique los 3 últimos empleos relacionados con el puesto aspirante.				
Nombre de la Empresa.	Periodo laborado.	Cargo Desempeñado	Funciones	Motivo del Retiro

Manejo de maquinaria: (Montacargas sus diferentes tipos, grúas, otras).	Conocimiento adquirido: (Indica los cursos de capacitación tomados en los últimos 3 años).
Certificaciones: (Indica las licencias, DC3-DC5, diplomas obtenidos en los últimos 3 años).	

2-Evaluación

Resultado en evaluaciones de diagnóstico		
Resultado obtenido en evaluaciones teóricas y prácticas aplicadas al aspirante.	Calificación en evaluación Teórica	Calificación en evaluación Práctica

Nivel de habilidad detectada				
0-20 aciertos Aprendiz de montacaguistas	21-40 aciertos Montacaguista junior		41-60 aciertos Montacaguista Medium	
	21-30-A	31-40-B	41-50-A	51-60-B

	Entrevista de diagnóstico para selección de personal.	Logística
---	---	-----------

Entrevista por competencias

Observaciones del supervisor entrevistador:	Nombre y firma:

Observaciones del jefe de área:	Nombre y firma:

Observaciones del coordinador de capacitación:	Nombre y firma:

1.9. Anexos

9.-Programa de técnica básica-inducción al puesto semana -2 y 3 de 2024 - Excel

Archivo Inicio Insertar Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista ¿Qué desea hacer? Iniciar sesión

Calibri Light 36 A A Ajustar texto General

Pegar Fuente Alineación Número Estilos Celdas

AF60

Capacitación técnica básica/inducción personal nuevo ingreso				Capacitación On boarding para Montacarguistas																	
Capacitación programada				JUEVES	VIERNES	SABADO	LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES										
				11-ene	12-ene	13-ene	15-ene	16-ene	17-ene	18-ene	19-ene										
Dia 1	06:00 a 10:00	Presentación y bienvenida al equipo de manejo	Inducción al puesto	Supervisor /Tutor (Inducción al puesto)	■																
		Recorrido por almacenes y área de trabajo Logística.																			
		Indicar zona de reuniones para inicio de turno y final de turno.																			
	10:00 - 14:00	Horarios de planta e incidencias.	Técnica básica	Abilene Ramirez (Técnica básica)																	
		Organigrama de departamento																			
		COMEDOR																			
		Descripción de puestos																			
		Reglas básicas de seguridad en planta																			
		Reglas de seguridad para montacarguistas.																			
	Dia 2	06:00-10:00	Observación de operaciones- PRACTICA OBSERVA LA ACTIVIDAD A DESEMPEÑAR	Inducción al puesto								Supervisor /Tutor (Inducción al puesto)									
Indicar salidas de emergencias, zonas de seguridad, extintores en el área de trabajo.																					
Estándar de 5, s, gavetas, y manejo de residuos en el área.																					
Lay out en planta																					
10:00-14:00	Manejo de químicos	Técnica básica	Abilene Ramirez (Técnica básica)																		
	Manejo de residuos peligroso																				
	COMEDOR																				

Elaboro: Abilene Ramirez Castañón
 Reviso: Jose Roberto Espindola
 Autorizo: Ma. De Los Angeles Rodriguez

Plan de técnica básica inducción

2.0. Anexos

2.-Programa de capacitación-MANEJO DE MATERIALES-2022 - Excel

Archivo Inicio Insertar Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista ¿Qué desea hacer? Iniciar sesión Compa

Calibri 36 A A Ajustar texto Fecha

Pegar Fuente Alineación Número Estilos Celdas

Formato Dar formato Estilos de Insertar Eliminar Formato

Autosuma Rellenar Borrar Ordenar y Buscar y filtrar seleccionar

Modificar

V5 16/05/2022

Mayo-Junio-2022

4 hrs

Grupo: Manejo de materiales								Etiquetado de materiales (1348)	Estandar de almacenes	Interpretación de ubicaciones	Lunes
NOMINA	SAP	NOMBRE DEL EMPLEADO	Reglas basicas de seguridad y llenado de check list	Manejo seguro de montacrgas.	Manejo seguro de materiales	evaluación	Turno Actual				
2958	82928	AARON RICARDO BALANDRAN VASQUEZ	16 al 20 de may 22	16 al 20 de may 22	16 al 20 de may 22	100	1				
2035	43144	CARLOS ALFREDO DE LUNA TRINIDAD	22 al 27 de may 22	22 al 27 de may 22	22 al 27 de may 22	100	1				
2536	65386	EMMANUEL PEREZ GARCIA	22 al 27 de may 22	22 al 27 de may 22	22 al 27 de may 22	90	1				
2303	52747	ERNESTO BELTRAN RAMIREZ	16 al 20 de may 22	16 al 20 de may 22	16 al 20 de may 22	100	1				
1407	8199	GUSTAVO ZAVALA SANTILLAN	05 al 10 de jun 22	05 al 10 de jun 22	05 al 10 de jun 22		1				
2881	79563	ISMAEL NAVARRO DE LA CRUZ	22 al 27 de may 22	22 al 27 de may 22	22 al 27 de may 22	100	1				
3932	81500	JONATTAN JUAREZ RODRIGUEZ	22 al 27 de may 22	22 al 27 de may 22	22 al 27 de may 22	100	1				
3075	91454	JORGE DAVID DEL RIO LOPEZ	22 al 27 de may 22	22 al 27 de may 22	22 al 27 de may 22	90	1				
2493	64435	JOSE RAMIREZ PUENTES	22 al 27 de may 22	22 al 27 de may 22	22 al 27 de may 22	100	1				

Plan de capacitación may-junio Plan de capacitación jul-ago Plan de capacitación sep-octubr

Carta de aceptación.



SAN FRANCISCO DE LOS ROMO, AGS., 02 DE ENERO DEL 2024

**ASUNTO: CARTA DE ACEPTACION
RESIDENCIAS PROFESIONALES**

**DR. JOSE ERNESTO OLVERA GONZALEZ
DIRECTOR DEL PLANTEL
INSTITUTO TECNOLOGICO DE PABELLON DE ARTEAGA**

PRESENTE

HAGO CONSTAR QUE LA C. **ABILENE RAMIREZ CASTAÑON** ALUMNA DE LA CARRERA **INGENIERIA EN GESTION EMPRESARIAL** DEL **INSTITUTO TECNOLOGICO DE PABELLON DE ARTEAGA** CON NUMERO DE CONTROL A **201050411**, FUE ACEPTADA EN ESTA DEPENDENCIA COMO RESIDENTE, DURANTE EL PERIODO ENERO - JULIO, EN EL ÁREA **LOGÍSTICA**, REALIZANDO EL PROYECTO **CREACIÓN DE MANUAL DE ACOMPAÑAMIENTO PARA EL ENTRENAMIENTO DE PERSONAL MONTACARGUISTA**, UTILIZANDO LOS **PRINCIPIOS DE LA CONSULTORÍA**. ESTADO A CARGO DE **JEANETTE ELIZABETH SANTOS ALFARO** CUBRIENDO UN TOTAL DE **480 HORAS** EN UN HORARIO DE **LUNES A VIERNES DE 8:00 AM A 2:00 PM**.

SE EXTIENDE LA PRESENTE PARA LOS FINES LEGALES Y ADMINISTRATIVOS QUE ESTIME CONVENIENTES.




ATENTAMENTE

Jeanette Elizabeth Santos Alfaro
Generalista de Recursos Humanos

Gestamp Aguascalientes, S.A. de C.V.
Aguascalientes
Av. Japón No. 124 Parque Industrial San Francisco
San Francisco de los Romo, Ags. México C.P. 20355
T +52 449 910 9040
NORTH AMERICA DIVISION
www.gestamp.com

Solicitud de residencias profesionales.

	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 3

INSTITUTO TECNOLÓGICO DE PABELLÓN DE ARTEAGA

**DIVISIÓN DE ESTUDIOS PROFESIONALES
RESIDENCIAS PROFESIONALES
SOLICITUD DE RESIDENCIAS PROFESIONALES**

Lugar Pabellón de Arteaga Aguascalientes Fecha: 11 de Enero 2024

C. DORA MARÍA AT'N: C. MA. MAGDALENA CUEVAS MARTINEZ
GUEVARA ALVARADO

Jefe(a) de la Div. de Estudios Profesionales Coord. de la Carrera de Ingeniería en Gestión Empresarial.


NOMBRE DEL PROYECTO:	Creación de manual de acompañamiento para el entrenamiento de personal montacarguistas en la empresa Gestamp Aguascalientes utilizando los principios de la consultoría.
-----------------------------	--

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

PERIODO PROYECTADO:	Enero-Julio 2024	Número de Residentes	1
----------------------------	------------------	----------------------	---

Datos de la empresa:

Nombre:	GESTAMP AGUASCALIENTES		
Giro, Ramo: o Sector:	Industrial (X) Servicios () Otro () (12) Público () Privado ()	R.F.C.	GME010313SS0
Domicilio:	Japón 124		
Colonia:	San Francisco de los Romo, Ags.	C. P	20300 Fax 449 910 9140
Ciudad:	Aguascalientes	Teléfono (no celular)	449 910 9140
Misión de la Empresa:	Ser el proveedor de automoción más reconocido por su capacidad para adaptar los negocios hacia la creación de valor para el cliente, manteniendo un desarrollo económico y social sostenible.		
Nombre del Titular de la empresa:	Jorge Ramírez Ruiz	Puesto:	Director de Planta
Nombre del (la) Asesor (a) Externo (a):	Jeannette Elizabeth Santos Alfaro	Puesto:	Generalista De Recursos Humanos

	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: 2 de 3

Nombre de la persona que firmará el acuerdo de trabajo. Estudiante- Escuela-Empresa	Jeannette Elizabeth Santos Alfaro	Puesto:	Generalista De Recursos Humanos
---	-----------------------------------	---------	---------------------------------

Datos del Residente:

Nombre:	Abilene Ramirez Castañon		
Carrera:	Ingeniería en Gestión Empresarial	No. de control:	A201050411
Domicilio:	Diamante # 141, Rinconada de las piedras, Rincón de Romos Ags.		
E-mail:	abileneramirezcastanon@gmail.com	Para Seguridad Social acudir	IMSS (<input checked="" type="checkbox"/>) ISSSTE () OTROS() No. 51078926154
Ciudad:	Aguascalientes	Teléfono: (no celular)	449 564 14 11


 Firma del estudiante