

**Instituto Tecnológico de Pabellón de Arteaga
Departamento de Ciencias Económico Administrativas.**

**REPORTE FINAL PARA ACREDITAR LA MATERIA DE GESTIÓN DE PROYECTOS
DE INNOVACIÓN DE LA CARRERA DE INGENIERÍA EN GESTIÓN EMPRESARIAL.**

PRESENTA:
DIANA DANIELA MARTINEZ RODRIGUEZ
CARRERA: INGENIERÍA EN GESTIÓN EMPRESARIAL.

**"Implementación de Estrategias para el Cumplimiento de Targets de Ausentismo
y Rotación de Personal en el área de Corte & Crimpado de la Planta Santa Clara
de SISTEMAS DE ARNESES K&S MEXICANA S.A DE C.V."**



**Nombre del asesor externo
Lic. Yoana Estefanía Gómez**

**Nombre del Asesor Interno
M.C.A Laura Villalobos Pardo.**

Pabellón de Arteaga, Ags., Agosto 2024.

CAPÍTULO 1: PRELIMINARES

2. Agradecimientos.

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a la empresa SISTEMAS DE ARNESES K&S MEXICANA S.A DE C.V., por el apoyo brindado para la realización del proyecto dentro de la misma titulado como "Implementación de Estrategias para el Cumplimiento de Targets de Ausentismo y Rotación de Personal en el área de Corte & Crimpado de la Planta Santa Clara de SISTEMAS DE ARNESES K&S MEXICANA S.A DE C.V.", de igual manera agradezco al departamento de Recursos Humanos dirigida por Liliana Márquez y en especial a Yoana Estefanía Gómez por estar a su cargo durante la implementación del proyecto en el cuál desarrollo el papel de asesora dentro de la empresa de la cual aprendí mucho, adquirí conocimiento valioso del área y fundamental para mi preparación. Le agradezco como a la maestra Laura Villalobos Pardo por su orientación constante, apoyo y sabiduría a lo largo de este proceso. Su experiencia y consejos fueron fundamentales para el éxito del proyecto.

También quiero agradecer a los compañeros de equipo y de área por su arduo trabajo, colaboración y orientación de cada miembro del área de Recursos Humanos la cual ahora es una herramienta ágil y eficiente para mi crecimiento como persona y como profesional personal.

Además, agradezco a mis padres que son fuente de inspiración y esfuerzo fuentes de inspiración que han depositado una gran confianza y esfuerzo, así por su valiosa contribución y asistencia en diferentes aspectos del proyecto.

Así también a todas las personas que brindaron su apoyo y aliento durante el desarrollo de este proyecto. Su confianza en mí motivo a dar lo mejor, expresé mi gratitud a todos los voluntarios que dedicaron su tiempo, apoyo y esfuerzo para enriquecer ala experiencia durante el proyecto, a todo el personal que conforma la empresa que depositaron su confianza a realizar cambios los cuales han surgido favorables para la misma.

A cada una de las personas en especial del área de Corte & Crimpado por permitirme acercarme al área y poder conocerlos y de poderlos haber ayudado de alguna manera durante mi estancia en la empresa.

Agradezco con todo al alma y amor a mi pareja José de Jesús Ramírez Montañez quien sin duda fue una pieza clave en todo este proceso, que sin su motivación, confianza y apoyo incondicional esto no fuera posible al igual su familia por todo el tiempo y apoyo que me brindaron durante el proceso por las porras y ánimos que me otorgaban para seguir con el proceso me encuentro muy agradecida por todo.

Por último, pero no menos importante, quiero expresar mi gratitud a mis amigos y familiares por su apoyo inquebrantable y palabras de aliento durante todo este proceso. Su amor y ánimo fueron mi fuerza en los momentos difíciles. Estoy profundamente agradecido/a por el apoyo de todos ustedes. ¡Muchas gracias!"

3. Resumen

El diseño de estrategias acorde a las necesidades de la empresa como actividades motivacionales, reconocimiento laboral y una capacitación para mantener un buen liderazgo esto por mencionar algunas, la rotación y el ausentismo de personal con llevar varios factores dentro de la empresa y del área de trabajo a lo que es fundamental conocer y comprender las necesidades así como los objetivos de la empresa pero principalmente del área de trabajo en la cual se tiene mayor defecto para posterior a esto implementar estrategias y herramientas para mejoras dentro del área de trabajo como para la empresa.

Al comenzar se realizó un análisis de la situación actual del área de corte & crimpado en la cual se detectaron las principales causas por las cuales dentro del área se tenía un gran índice de ausentismo y de rotación de personal ya que no se mantenía un óptimo control. De tal manera al recabar los datos e información con el análisis de la situación actual se detectaron las principales causas que han desatado mantener un porcentaje alto de rotación y ausentismo del personal.

Se implementaron actividades de motivación y de reconocimiento laboral hacia el personal con la finalidad de mantenerlos motivados y con comodidad dentro de su área de trabajo en la cual puedan desempeñar su trabajo de manera eficaz y eficiente. Posterior a esto se priorizaron las causas para poder solucionarlas acorde a su importancia demandada por la situación presentada. Con ello de esta manera se pudo estandarizar un porcentaje tanto para el ausentismo como para la rotación del personal ya que el tener un target estandarizado es de importancia y se puede llevar un control y evaluación más precisa con los resultados obtenidos conocer un dato de manera precisa la toma de decisiones será más rápida y respaldada por el resultado.

Se realizaron capacitaciones con los líderes de cada línea ya que se observó y analizó que llevar un buen liderazgo con el equipo de trabajo influye bastante en la comodidad, confianza y comunicación dentro del mismo, esto tiene como finalidad que los líderes comprenda y lleven a cabo un buen liderazgo con el equipo ya que si un líder como pieza principal trae consigo una actitud negativa contagiara al personal con su actitud por lo que el clima laboral se sentirá pésimo por lo que la motivación de mantener su trabajo disminuirá a tal grado a llegar al abandono del trabajo lo cual se ha buscado evitar.

Una capacitación no es suficiente para poder hacer el cambio, por lo que las capacitaciones constantes y el retroalimentar los puntos presentados hacen el cambio de mejora, estas se llevaron a cabo antes de la jornada laboral las cuales se tomaron temas como la actitud, comunicación y atención ante lo que el personal mostraba se fueron construyendo y llevando a cabo las capacitaciones para que un líder pueda ser mejor y sea contagioso hacia su equipo de trabajo.

Con la ayuda de estas estrategias los targets de ausentismo y rotación de persona han mantenido por debajo del porcentaje que se ha establecido por lo que son resultados positivos y cambios comparados con años anteriores por lo que se le debe mantener y llevar un seguimiento optimo a la implementación de actividades y estrategias llevadas a cabo-

4. Índice

Índice

CAPÍTULO 1: PRELIMINARES	2
2. Agradecimientos	2
3. Resumen	3
4. Índice	5
CAPITULO 2: GENERALIDADES DEL PROYECTO	7
5. Introducción	7
6. Descripción de la empresa u organización y del puesto o área del residente.....	8
7. Problemas a resolver priorizarlos	9
8. Justificación.....	10
9. Objetivos (General y específicos)	10
CAPÍTULO 3: MARCO TEÓRICO	11
10. Marco Teórico (Fundamentos teóricos).....	11
CAPÍTULO 4 : DESARROLLO	14
Cronograma de Actividades	14
11. Procedimiento y descripción de las actividades realizadas	14
CAPÍTULO 5: RESULTADOS	22
12. Resultados	22
CAPÍTULO 6: CONCLUSIONES	26
13. Conclusiones del proyecto	26
CAPÍTULO 7: COMPETENCIAS DESARROLLADAS	28
14. Competencias desarrolladas	28
CAPÍTULO 8: FUENTES DE INFORMACIÓN	29
15. Fuentes de información	29
CAPÍTULO 9: ANEXOS	30
16. Anexos.	30

Lista de Figuras.

Lista de tablas

Tabla 1 Cronograma de Actividades.....	14
Tabla 2 Resultado ausentismo último cuatrimestres 2023	15
Tabla 4 Resultado rotación ultimo cuatrimestre 2023	15
Tabla 5 Resultados de Rotación cuatrimestre 2024	16
Tabla 6 Resultados de Ausentismo cuatrimestre 2024	17
Tabla 7 Motivos de faltas en el lugar de trabajo.....	17
Tabla 8 Target establecidos.....	18
Tabla 9 Tabla de Resultados.....	25

Lista de Figuras

Figura 1 Personal del área	16
Figura 2 Capacitaciones.....	20
Figura 3 Grafica de Resultados obtenidos rotación	30
Figura 4 Grafica de Resultados obtenidos ausentismo	30
Figura 5 Retoma el RH movil.	31
Figura 6 Atienden inquietudes y dudas	¡Error! Marcador no definido.
Figura 7 Atiendes las necesidades de los operadores	32
Figura 8 Capacitación a Lideres.	¡Error! Marcador no definido.
Figura 9 Actividad del Taco meeting.	32
Figura 10 Reconocimiento de los Operadores.	¡Error! Marcador no definido.
Figura 11 Campaña de Salud, conocer a enfermera y doctora.	33
Figura 12 Boletín de Reconocimiento por meta.	33

CAPITULO 2: GENERALIDADES DEL PROYECTO

5. Introducción

Actualmente la rotación y el ausentismo del personal representa una situación que causa diferentes impactos dentro de una empresa esto en cuestión de no alcanzar la productividad esperada, retrasos en entregas, dificultades con los tiempos establecidos, y de la mano con ello una disminución en la eficiencia operativa entre otras.

Un índice elevado de rotación dentro de una empresa conlleva un alto impacto en costos, reclutamiento, selección y capacitación del personal a llegado a esto afecta de manera alta en el clima laboral. Por lo que el compromiso del personal hacia su trabajo va decreciendo de forma rápida a lo que va generando.

Dentro de una organización para mantener un control de ausentismo y de rotación del personal es crucial ya que se debe mantener y garantizar la estabilidad y el crecimiento de la empresa. Para ello mantener empleados satisfechos y comprometidos puede fomentar un ambiente laboral positivo lo que con lleva una mejora en la productividad por lo que asociado a esto los costos suelen reducir.

Este proyecto se centró en implementar diversas actividades orientadas a reducir el ausentismo y la rotación del personal siguiendo un control riguroso con los targets establecidos por el departamento de recursos humanos para garantizar el cumplimiento de los objetivos planteados.

Principalmente se enfoca en mejorar la estabilidad y el rendimiento del personal particularmente en el área de corte & crimpado para el lograr un impacto positivo en los resultados de la empresa.

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

Sistemas de Arnese K&S Mexicana, es una empresa dedicada a la producción de arneses desde 1996 en San Francisco de los Romo, Aguascalientes, de origen japonés al a familia SUMITOMO WIRING SYSTEM.

La compañía es proveedora de Honda, Chrysler, Nissan en Aguascalientes y Nissan North American estos últimos con la fabricación de arneses para los modelos March, Versa, Sentra, Altima, entre otros.

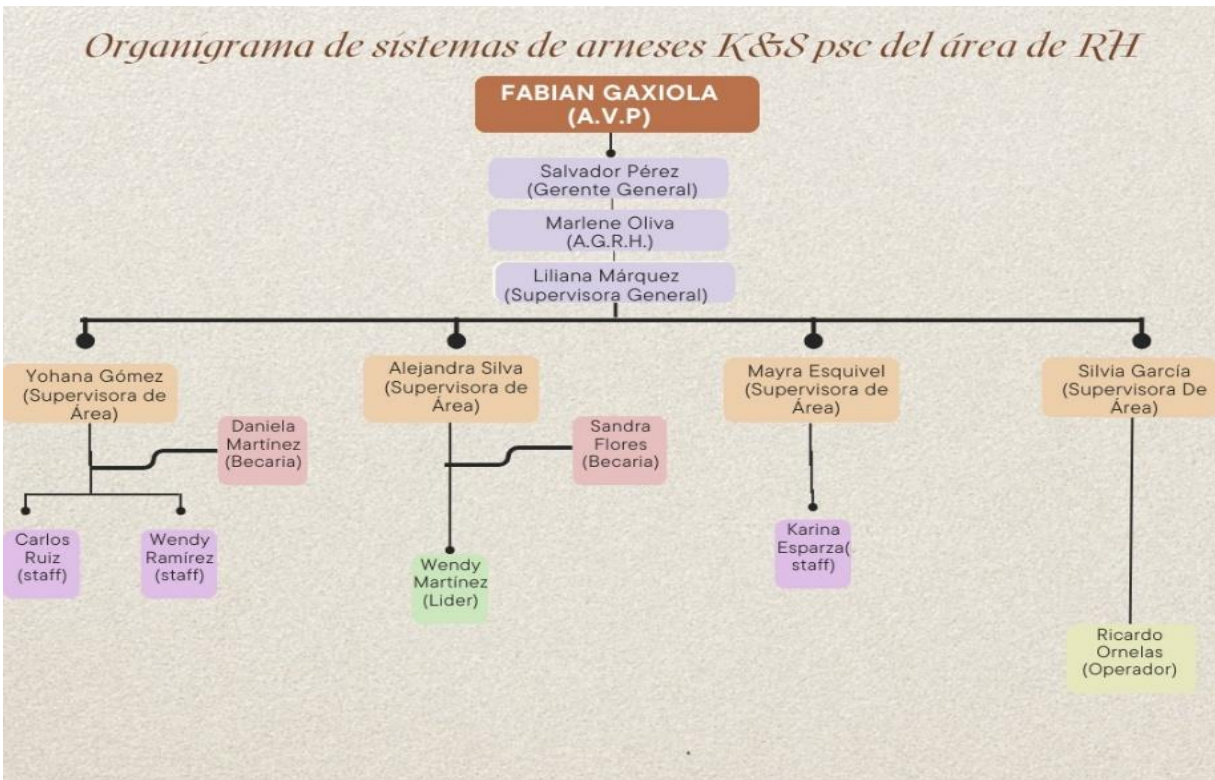
Tiene seis plantas en diferentes partes de la república, K&S en Aguascalientes, San Luis Potosí, Zacatecas, Guanajuato y un área en desarrollo en Toluca.

Misión

Perseguiremos a corto tiempo, estar por encima de nuestros competidores ofreciendo a nuestros clientes una total satisfacción.

Visión

Nuestra razón de ser es contribuir a la sociedad, accionistas y empleados. Debemos de mantener continuamente el negocio con los clientes y para esto siempre proveer excelentes servicios en la operación y así generar confianza en nuestros clientes



7. Problemas a resolver priorizarlos

En la empresa SISTEMAS DE ARNESES K&S MEXICANA S.A DE C.V planta Santa Clara, en el área de corte y crimpado se detectó que tiene un alto porcentaje de rotación y ausentismo por lo que es preocupante, ya que es el proceso fundamental para poder generar el arnés, de tal manera que el área de corte y crimpado de planta santa clara abastece a las demás plantas.

Al tener este problema con un alto porcentaje afecta drásticamente, ya que no se pueden cumplir los objetivos del área y de la empresa por eso se deben trabajar estas problemáticas para alcanzar los objetivos.

Problemas para resolver

- 1.- Ausentismo del personal del área de Corte & Crimpado.
- 2.- Rotación del personal del área de Corte & Crimpado.

8. Justificación

Identificar los niveles de ausentismo y de rotación dentro de una organización es fundamental para garantizar el crecimiento como empresa en aspectos como la productividad que se genera dentro de la misma. Cuando estos indicadores se encuentran fuera de los parámetros ideales, puede generar importantes impactos negativos en las operaciones y clima organizacional.

En la planta Santa Clara de SISTEMAS DE ARNESES K&S MEXICANA S.A DE C.V., si bien el área de Recursos Humanos ha establecido targets o metas específicas para el ausentismo y rotación de personal del área de Corte & Crimpado, se ha identificado la necesidad de implementar estrategias y planes de acción más sólidos que permitan alcanzar y mantener dichos targets de manera consistente.

La implementación de este proyecto es relevante, ya que brindará a la empresa estrategias, políticas, programas y actividades enfocadas en disminuir y controlar los niveles de ausentismo y rotación según los porcentajes meta definidos. Esto contribuirá a optimizar la gestión del capital humano, incrementar la productividad, fomentar un ambiente laboral positivo y estable.

9. Objetivos (General y específicos)

Objetivo General:

Mantener e implementar estrategias para cumplir con los targets de ausentismo y rotación de personal en el área de Corte & Crimpado en los porcentajes establecidos por el área de Recursos Humanos.

Objetivos Específicos:

- Identificar los targets actuales de ausentismo y rotación definidos por Recursos Humanos.
- Definir estrategias y planes de acción específicos para el control del ausentismo y la rotación.
- Implementar programas y actividades enfocadas en disminuir y mantener los niveles deseados.
- Establecer indicadores clave y mecanismos de monitoreo para dar seguimiento al cumplimiento de targets.
- Capacitar y sensibilizar a las diferentes áreas sobre su rol en el éxito de las estrategias.

CAPÍTULO 3: MARCO TEÓRICO

10. Marco Teórico (Fundamentos teóricos)

Targets: Son los objetivos medibles y alcanzables que indican que acciones se deben tomar para el alcance de las metas, alguno de los targets hace referencia al público o al grupo de personas la cual es el objetivo que se requiere y pretende alcanzar, se define en cuestión de características comunes como edad, genero, ubicación etc. La cual es una población que comparte características comunes por lo que se pueden ser identificadas de manera rápida como la edad, el sexo, ubicación geográfica entre otras, para poder llevar acabo un target se recopila y analiza la información relevante. Ferreira, (2023)

KPI'S: Indicadores que resultan a través de acciones para determinar los resultados para tomar acciones y estrategias para el logro de resultados deseados y mantener una mejora constante, hace referencia a claves de desempeño o métricas que miden cómo va el proceso para el alcance de los objetivos de manera cuantificable lo cual puede variar según el alcance, escala o marco temporal. Harlow (2024)

Rotación de personal: Es el proceso en el cual un colaborador deja su empleo y área de trabajo durante un tiempo determinado de manera voluntaria e involuntaria, esto se va generando debido a las renunciaciones o despidos los cuales contraen varios factores por lo que un colaborador abandona su trabajo influye el estrés laboral, insatisfacción laboral, falta de compromiso con la organización, falta de crecimiento laboral se consideran como factores internos pero de igual manera llegan a surgir externos los cuales suelen ser y considerar como factores personales, razones económicas las cuales son condiciones de mercado laboral a lo que hace referencia a la busca de una mejor economía. Mantener una alta rotación de personal afecta en pérdidas monetarias, prestigio de la organización, dificultad de reclutamiento de personal etc., más sin embargo si la rotación no aumenta el flujo de trabajo suele ser constante por lo que comienza a aumentar una motivación y lealtad por los colaboradores hacia la organización. Fuenzalida (2024)

Ausentismo de personal: Hace referencia a las ausencias que presenta un colaborador en su área de trabajo las cuales pueden o no ser justificadas, esto radica en cualquier falta de presentación o permanencia en el trabajo esto dentro de los días considerables del rango aceptable por causas como vacaciones, enfermedades ocasionales o alguna situación personal como familiares. El ausentismo laboral se va generando en una organización por algunos aspectos de los cuales son estrés laboral, ambiente laboral malo, agotamiento laboral, enfermedad entre otras. Cuando un colaborador no cuenta con una motivación buena o no se sienten representados por la cultura de la organización se va generando el ausentismo relacionadas con algunos de los factores comunes. Un

alto índice de ausentismo laboral tiene gran impacto a la organización ya que se ven afectados puntos críticos como la productividad se disminuye, costos operativos elevados, bajo prestigio para la organización hasta perder la confianza de los clientes, entregas en destiempo etc. Kenton (2024)

Encuestas de satisfacción laboral: Herramientas con las cuales se puede llevar un análisis o un estudio para poder comprobar si el personal se encuentra satisfecho y feliz con su lugar de trabajo así como con su puesto de trabajo lo que con lleva generar un ambiente laboral, esta herramienta se genera a base de preguntas de las cuales son realizadas a los colaboradores con respecto a los diversos componentes del trabajo; al implementar y aplicar este tipo de herramienta proporciona información valiosa para mejorar el ambiente laboral, de tal manera obtener los datos acerca de algunos puntos como el bienestar, compromiso, retención, y productividad de los colaboradores dentro de la organización como es que los colaboradores perciben a la empresa y a la cultura de la misma los resultados obtenidos facilite la toma de decisiones de manera estratégica. Cuando se genera un resultado positivo al aplicar esta herramienta y conocer como se encuentran los colaboradores generan un impacto positivo en la productividad y en la reducción de la rotación del personal. Esta herramienta tiene gran importancia en una organización ya que permite áreas de mejora fortaleciendo la lealtad y el compromiso de los colaboradores. Fernández (2023)

Motivación laboral: Es la capacidad o impulso que tiene los colaboradores para poder realizar sus actividades, tareas y responsabilidades en el trabajo, es el impulso de acción hacia el objetivo, mantener y llevar a cabo una motivación laboral hace referencia a mejorar el rendimiento de los colaboradores dentro de la organización se ven involucrados intereses, deseos, y aspiraciones de lo tiende a aumentar la productividad y mantener un ambiente de trabajo sano y positivo. Ya que tener un equipo de trabajo motivado trabaja de mejor manera obteniendo resultados sumamente positivos hacia los colaboradores y hacia la organización. La importancia de mantener una motivación laboral representa el compromiso ya que los colaboradores dan lo mejor en su trabajo lo cual implica una ventaja y una mejor productividad para la organización. Se tienen diferentes tipos de motivación según la persona los cuales son motivación intrínseca y extrínseca, la motivación intrínseca hace que la voluntad interna anima a una persona al actuar y mantener su acción durante un tiempo determinado lo cual esta relacionado con las emociones, deseos y la necesidad de autorrealización. Motivación extrínseca la voluntad de la persona es estimulada por factores externos a la persona como una recompensa, premio o algún beneficio lo que anima a actuar y mantener su accionar en un tiempo determinado. De Azkue (2023)

Reconocimiento laboral: Se define como estrategia de acción o medida para reconocer el trabajo, desempeño, y logros de los colaboradores dentro de la organización y del área de trabajo para motivarlos a superar los objetivos respecto a su trabajo. El

reconocimiento de los colaboradores pone en evidencia la satisfacción que sienten al sentirse valorados al reconocer el arduo trabajo que realizan ya que un buen resultado se refleja en su buen desempeño con grandes resultados. Para una organización el retener el talento y la satisfacción de los colaboradores tiene una gran importancia por la gratitud que se le otorga a los colaboradores por el trabajo realizado, de tal manera que la rotación del personal sea menor. Cursalab (2024)

Benchmarking: Es un método u estrategia que analiza y evalúa los productos, servicios procesos entre otros que ofertan otras organizaciones para experimentar y desarrollar las estrategias que las demás realizan para mantenerse de manera actualizada de tal manera poder innovar y crecer como organización.

En este método se recopila, analiza y obtienen ideas a través de la comparación de otras organizaciones a lo que ofertan o ofrecen a mercado, el benchmarking define la acción de medir y comparar los resultados con otras organizaciones uno o más aspectos de sus operaciones principalmente con la calidad, tiempo y coste de los productos, procesos o servicios que ofrecen. Para una organización tiene gran importancia ya que radica en proporcionar una perspectiva externa y objetiva, apoya en definir la meta comparable, cuantificables analizando cuales son los factores del éxito de la organización. Saavedra (2024)

CAPÍTULO 4 : DESARROLLO

Cronograma de Actividades

11. Procedimiento y descripción de las actividades realizadas

Cronograma de actividades

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES					
ACTIVIDADES	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
1. Análisis de la situación actual					
2. Definición de estrategias y planes de acción					
3. Implementación de estrategias.					
4. Monitoreo y control.					

Tabla 1 Cronograma de Actividades

1.- Análisis de la situación actual

Revisar los registros históricos y datos de ausentismo y rotación del área de corte.

Dentro de la empresa SISTEMAS DE ARNESES K&S MEXICANA S.A DE C.V planta santa clara el año fiscal comienza en el mes de abril por lo que se establecieron nuevos targets, estos fueron propuestos en base a los resultados de años pasados.

A través de los resultados del último trimestre del año fiscal 2023 se establecieron nuevos targets ya que en rotación no representaba ningún desafío ya que los resultados quedaban holgados respecto al KPI, en ausentismo se era un problema ya que siempre se excedió el KPI..

Resultados por cuatrimestre:

Ausentismo 2023: Dic 6.5%, enero 11%, Feb 6%, marzo 5%.

AUSENTISMO 2023	
MES	RESULT
DIC	6.50%
ENE	11%
FEB	6%
MAR	5%

Tabla 2 Resultado ausentismo último cuatrimestre 2023

El target del último cuatrimestre del año fiscal fue de un 5%.

En cuestión de rotación se tenía un target variado esto por cuestiones presentadas en años pasados por lo que los resultados obtenidos fueron los siguientes:

Rotación:

ROTACIÓN		
MES	TARGET	RESULT
DIC	6.5%	3.7%
ENE		8.9%
FEB	6.0%	3.5%
MAR	5.0%	2.9%

Tabla 3 Resultado rotación último cuatrimestre 2023

Esto fue la base para tomar medidas para cambiar la metodología y las estrategias para lograr este nuevo reto, ya que la brecha entre los targets anteriores y actuales es muy grande, ya que ya se tiene un KPI en rotación fijo del 4 % y 2 % ausente.

En mayo del 2024 se implementó el proyecto RH 3.5, donde se ha acercado más al personal operativo, principalmente, con un enfoque total al factor humano y sus necesidades.

El área de Corte & Crimpado tiene una plantilla de 153 personas de las cuales 128 son operarios y 25 personas son inspecciones de calidad, dentro de las antigüedades de la plantilla se tienen porcentaje de retención de personal de un 83% de la plantilla equivalente a 127 personas que tiene más de 1 año laborando con la empresa.



Ilustración 1 Personal del área. (RRHH, SISTEMAS DE ARNESES K&S MEXICANA S.A DE C.V., 2024)

Al inicio del año fiscal del 2024 en el área de Corte & Crimpado el porcentaje de rotación se fijaron respecto a las situaciones presentadas en años anteriores por lo que el target de cada mes es variados y acorde al mes.

ROTACIÓN		
MES	TARGET	RESULT
ABR	3.6%	2.8%
MAY	4.5%	5.4%
JUN	3.6%	4.7%
JUL	3.6%	6.4%

Tabla 4 Resultados de Rotación cuatrimestre 2024

En cuestión del ausentismo laboral se ha tenido más dificultad, ya que no se ha podido alcanzar el target establecido, pero se lleva un seguimiento para poder alcanzar el que se estableció con antecedentes de años pasados.

AUSENTISMO		
MES	TARGET	RESULT
ABR	2.0%	9.3%
MAY	2.0%	4.0%
JUN	2.0%	5.1%
JUL	2.0%	4.1%

Tabla 5 Resultados de Ausentismo cuatrimestre 2024

Causas y factores que influyen en los altos niveles de estos indicadores.

Los resultados obtenidos de los últimos trimestres del año fiscal 2023 reflejan que las razones por las cuales los colaboradores abandonan su empleo son por motivos personales, mas sim embargo es una causa recurrente la cual también se refleja en el comienzo del año fiscal 2024 donde la principal razón es un motivó personal.

Posterior a ello influyen otros aspectos los cuales los más relevantes son la busca de otro empleo, migración, y motivo personal.

CAUSAS PERSONALES			
2023		2024	
DIC	Motivos Personales	Ene	Abandonó de Trabajo
		Feb	Migración
		Mar	
		Abr	Motivos Personales
		May	Otro Trabajo
		Jun	
		Jul	Motivos Personales

Tabla 6 Motivos de faltas en el lugar de trabajo.

En cuestión del ausentismo las causas con mayor impacto son Enfermedad general, Motivos Personales y por Cuidado de hijos.

- **Enfermedad general**
- **Motivos personales**
- **Cuidado de hijos**

A raíz de los resultados obtenidos del ausentismo y de la rotación con los antecedentes pasados y con los resultados actuales se determinaron los targets específicos de ausentismo y rotación establecidas por Recursos Humanos.

Los targets establecidos por Recursos Humanos:

Rotación	4%
Ausentismo	2%

Tabla 7 Target establecidos.

2.- Definición de estrategias y planes de acción.

Para comenzar en busca de estrategias se realizó un Benchmarking con otras divisiones para encontrar estrategias para poder implementar acciones para el logro de los objetivos.

Por esta condición se realizó Benchmarking con otras divisiones, detectando divisiones con un 1,6 % de Ausentismo y un 2,8 % de Rotación, por lo que se decidió tomar medidas al respecto y establecer objetivos de alto desafío.

Se formó un equipo multidisciplinario para por poder obtener ideas para la implementación de estrategias, así como acciones y actividades.

Participaron personas del departamento de Recursos Humanos encargadas de los tres procesos de producción que conforma Sistemas de Arneses K&K Mexicana S.A de C.V. planta Santa Clara de otras áreas de trabajo y supervisores de cada área de producción, los cuales son

- Corte & Crimpado: Yoana Estefanía Gómez/ Luis Roberto Serna.
- Medios procesos (Twistado, Coaxiales, Prensa Manual, Ultrasonido, Empalme): Alejandra Silva/Daniel
- Assy: Mayra Esquivel/Felix Jauregui

Para poder llevar a cabo estrategias, programas y actividades al área de Corte & Crimpado a alcanzar los targets correspondientes al ausentismo y a la rotación se generaron los siguientes puntos.

Estrategias Seleccionadas:

- Retomar el módulo de RH en el área de Corte & Crimpado.
- Darle reconocimiento al colaborador por su trabajo en cuestión de productividad.

- Estar por lo menos hora y media como mínimo dentro del área atendiendo inquietudes, dudas y necesidades de los colaboradores.
- Necesidad o situación que comente el colaborador darle un seguimiento hasta darle una respuesta favorable al colaborador.
- Generar una comunicación abierta con los colaboradores para por brindarles el apoyo que requieren.
- Tener en servicio médico una doctora que les proporcione un servicio y atención más profundo, al igual que les pueda diagnosticar y recetar medicamento.

Programas:

- Seguir con el proceso del programa R.H 3.5 para la programación vacaciones.
- Realizar campañas de salud con las que sigan el procedimiento para que se presente alguna enfermedad se pueda tratar sin necesidad de ausentarse en su empleo.
- Capacitar a los líderes para que generen un buen liderazgo ante su equipo de trabajo.

Acciones para realizar para una atención integral para el colaborador:

- Llevar un control de las vacaciones con los colaboradores del área de Corte & Crimpado con los cuales solo por día se pueden ingresar a tres personas con vacación
- Implementar actividades de motivación, como el reconocimiento por el empleado del mes del área.
- Acercarse a los colaboradores durante una hora y media aproximadamente por día para que el colaborador haga saber que requiere y poder otorgarle lo que necesita.
- Generar un boletín para que los colaboradores conozcan el servicio médico durante el horario laboral.
- Llevar a cabo todo tipo de capacitación como de liderazgo, empatía entre otras a los líderes.

3.- Implementación de Estrategias

Se llevaron a cabo capacitaciones a los líderes en el nuevo programa para generar conciencia para darles a conocer como debe ser su actitud, liderazgo, comunicación y confianza con los colaboradores.

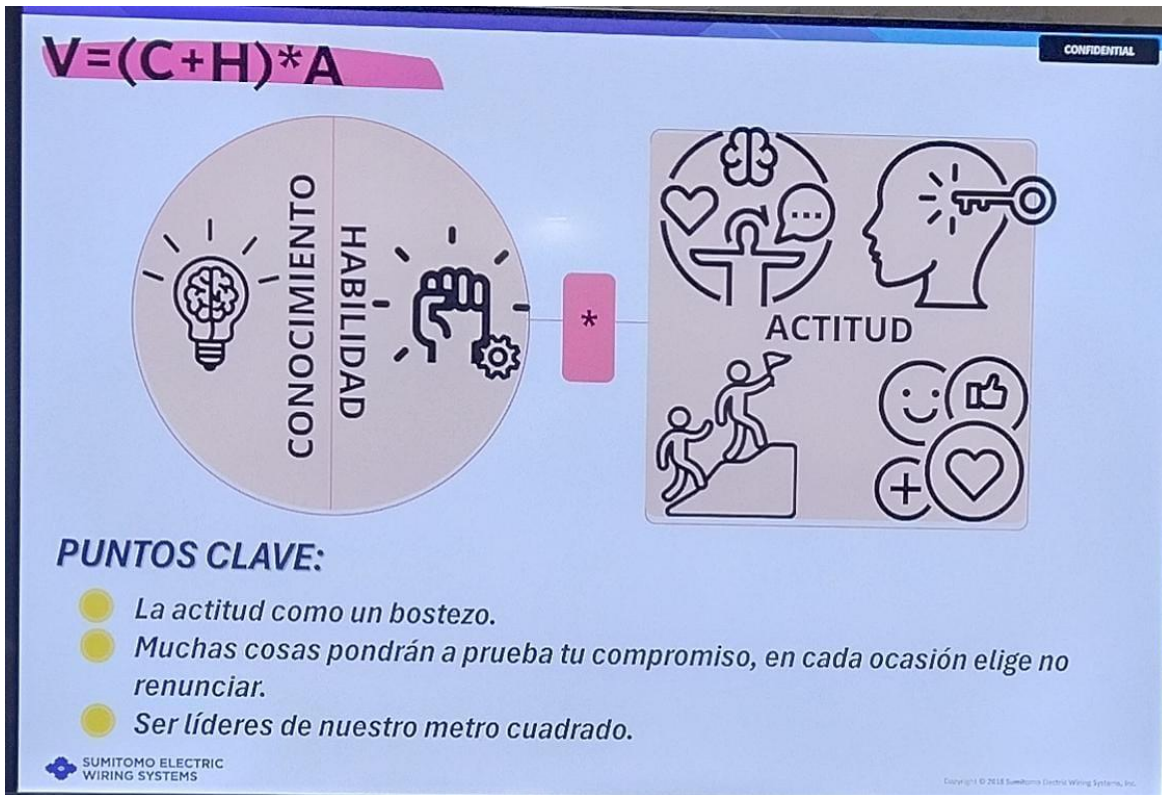


Ilustración 2 Capacitaciones. (RRHH, SISTEMAS DE ARNESES K&S MEXICANA S.A DE C.V, 2024)

Implementación de Programas y estrategias

- Se fijó un horario para estar en el área atendiendo a los colaboradores para la programación de vacaciones los días Lunes de cada semana con un horario de 1:00pm a 2:00pm. En el cual se puede acercar el colaborador al módulo de RH Móvil a solicitar la vacación que requiere haciendo el llenado del formato correspondiente. Para posteriormente sean autorizados por el supervisor, una vez autorizadas las vacaciones se le notifica al colaborador si fueron o no aprobadas las vacaciones.
- Los viernes de igual manera el módulo de RH Móvil 3:30pm a 4:30pm para atender dudas sobre los bonos de productividad y de máquina para su aclaración u otra situación con la que se les presente alguna duda, se realizó un boletín con la información correspondiente a cumplir para ganarse el bono que se les hizo llegar.
- En la primer semana de comienzo del mes se seleccionan a las personas que logra alcanzar la meta o generar más piezas de las establecidas el llevar su máquina arriba del 100%, estas personas solas personas que se les otorgan un reconocimiento y una estrella sobre el pasillo del área de Corte & Crimpado que es llamado el camino de la fama donde los colaboradores transitan y pueden observar a las personas seleccionadas como el empleado del mes, lo cual provoca

que se sientan motivados y de tal manera se esfuercen aún más para poder tener una estrella dentro del camino de la fama.

- Se llevó a cabo un boletín de presentación por parte de la doctora y la nueva enfermera a cargo del servicio médico para que se puedan acercar y reconocer en caso de que requieran alguna atención medica durante el horario laboral de 8:00 am a 5:36 pm para atender al personal de la planta santa clara de Sistemas de Arnese K&S Mexicana el cual es transmitido durante el horario laboral en una pantalla sobre el pasillo principal.
- Como bien se mencionó anteriormente se llevaron a cabo pequeñas reuniones de capacitación con los líderes al inicio de la jornada laboral con un tiempo no mayor a 10 min en las con temas estratégicos los cuales deben de trabajar para un liderazgo sano, así como un buen trabajo en equipo.

4.- Monitoreo y control.

Definir y tener claro los KPI'S son herramientas que nos proporcionara los resultados más relevantes para tomar acciones de mejora para alcanzar el objetivo establecido.

El llevar un control y seguimiento de las estrategias implementadas nos pueden arrojar resultados no esperados por lo que mantener un control de ellas a través de algunos reportes con herramientas como encuestas para medir y conocer las opiniones de los colaboradores y tomar medidas de mejora para el alcance de los objetivos establecidos para el target, así como también con los KPI'S.

Se llevarán a cabo por medio de encuestas a los colaboradores al finalizar la semana es para conocer su opiniones y respuestas sobre lo que vivieron durante la semana por lo que resulta como estrategia para implementar o mejoras y estar en constante mejora continua para el logro de los indicadores de KPI'S a llegado a ellos los targets que previamente se han establecidos como un alto desafío a alcanzar.

Se realizarán reuniones periódicas de una reunión por semana con los líderes del área de Corte & Crimpado se proporciona información para conocer sus avances y de tal manera conocer en qué aspectos se han tendido dificultades para poder trabajar en ellos y a su vez estar actualizando los resultados y tomar medidas correspondientes.

Se aplicarán encuestas de clima laboral al finalizar la semana para conocer cómo es que los colaboradores perciben el clima laboral y si están resultando cambios en el área de trabajo desde el líder hasta como colaborador dentro Corte & Crimpado de tal manera conocer si se lleva el seguimiento correcto a las estrategias que se están llevando a cabo con la finalidad de que mejore el clima laboral y no se aumente el porcentaje tanto de rotación como del ausentismo dentro del área.

CAPÍTULO 5: RESULTADOS

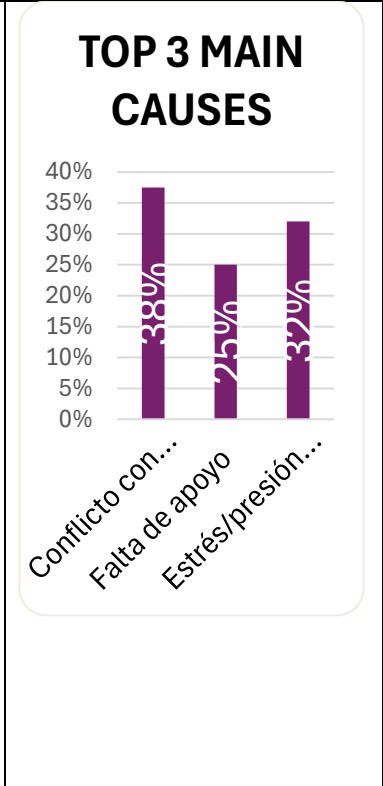
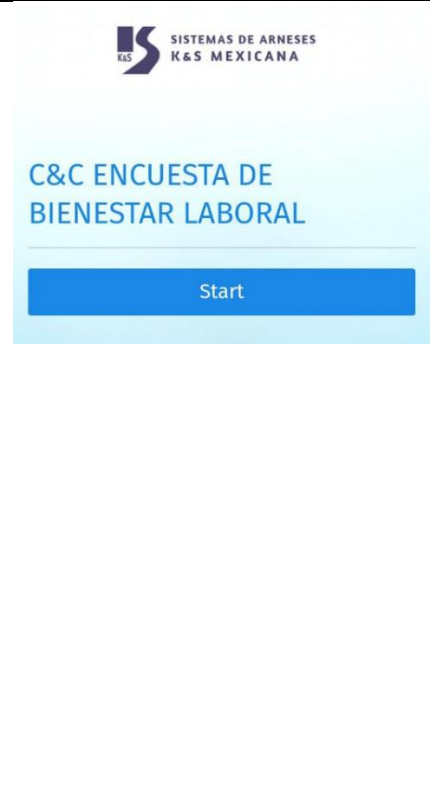
12. Resultados

Objetivo Propuesto	Resultados obtenidos	ANTES	DESPUES																																							
Identificar los targets actuales de ausentismo y rotación definidos por Recursos Humanos.	<p>A base de los antecedentes de años pasados se establecieron targets con el porcentaje que se debe alcanzar.</p> <p>El Targets de Rotación varia respecto el mes ya que se presentan varias situaciones.</p> <p>En ausentismo se mantiene el mismo target durante el año el cual es de un 2%.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">AUSENTISMO 2023</th> </tr> <tr> <th>MES</th> <th>RESULT</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>DIC</td> <td>6.50%</td> </tr> <tr> <td>ENE</td> <td>11%</td> </tr> <tr> <td>FEB</td> <td>6%</td> </tr> <tr> <td>MAR</td> <td>5%</td> </tr> </tbody> </table>		AUSENTISMO 2023		MES	RESULT	DIC	6.50%	ENE	11%	FEB	6%	MAR	5%	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">TARGETS ESTABLECIDOS 2024</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Rotación</td> <td>4%</td> </tr> <tr> <td>Ausentismo</td> <td>2%</td> </tr> </tbody> </table>		TARGETS ESTABLECIDOS 2024		Rotación	4%	Ausentismo	2%																			
		AUSENTISMO 2023																																								
		MES	RESULT																																							
		DIC	6.50%																																							
		ENE	11%																																							
		FEB	6%																																							
		MAR	5%																																							
		TARGETS ESTABLECIDOS 2024																																								
		Rotación	4%																																							
		Ausentismo	2%																																							
		<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="3">ROTACIÓN 2023</th> </tr> <tr> <th>MES</th> <th>TARGET</th> <th>RESULT</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>DIC</td> <td>6.50%</td> <td>3.70%</td> </tr> <tr> <td>ENE</td> <td></td> <td>8.90%</td> </tr> <tr> <td>FEB</td> <td>6.00%</td> <td>3.50%</td> </tr> <tr> <td>MAR</td> <td>5.00%</td> <td>2.90%</td> </tr> </tbody> </table>		ROTACIÓN 2023			MES	TARGET	RESULT	DIC	6.50%	3.70%	ENE		8.90%	FEB	6.00%	3.50%	MAR	5.00%	2.90%	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="3">AUSENTISMO</th> </tr> <tr> <th>MES</th> <th>TARGET</th> <th>RESULT</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ABR</td> <td>2.0%</td> <td>9.3%</td> </tr> <tr> <td>MAY</td> <td>2.0%</td> <td>4.0%</td> </tr> <tr> <td>JUN</td> <td>2.0%</td> <td>5.1%</td> </tr> <tr> <td>JUL</td> <td>2.0%</td> <td>4.1%</td> </tr> </tbody> </table>			AUSENTISMO			MES	TARGET	RESULT	ABR	2.0%	9.3%	MAY	2.0%	4.0%	JUN	2.0%	5.1%	JUL	2.0%	4.1%
		ROTACIÓN 2023																																								
		MES	TARGET	RESULT																																						
		DIC	6.50%	3.70%																																						
		ENE		8.90%																																						
FEB	6.00%	3.50%																																								
MAR	5.00%	2.90%																																								
AUSENTISMO																																										
MES	TARGET	RESULT																																								
ABR	2.0%	9.3%																																								
MAY	2.0%	4.0%																																								
JUN	2.0%	5.1%																																								
JUL	2.0%	4.1%																																								
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="3">ROTACIÓN</th> </tr> <tr> <th>MES</th> <th>TARGET</th> <th>RESULT</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ABR</td> <td>3.6%</td> <td>2.8%</td> </tr> <tr> <td>MAY</td> <td>4.5%</td> <td>5.4%</td> </tr> <tr> <td>JUN</td> <td>3.6%</td> <td>4.7%</td> </tr> <tr> <td>JUL</td> <td>3.6%</td> <td>6.4%</td> </tr> </tbody> </table>		ROTACIÓN			MES	TARGET	RESULT	ABR	3.6%	2.8%	MAY	4.5%	5.4%	JUN	3.6%	4.7%	JUL	3.6%	6.4%																							
ROTACIÓN																																										
MES	TARGET	RESULT																																								
ABR	3.6%	2.8%																																								
MAY	4.5%	5.4%																																								
JUN	3.6%	4.7%																																								
JUL	3.6%	6.4%																																								

<p>Definir estrategias y planes de acción específicos para el control del ausentismo y la rotación.</p>	<p>Las estrategias propuestas dieron buenos resultados en cuanto se lleva un control más adecuado e cuanto la rotación y el ausentismo del personal de Corte & Crimpado.</p>	<p>Las estrategias con el año fiscal 2023 no se tenían concretas por lo cual no se cuenta con evidencia.</p>	
<p>Implementar programas y actividades enfocadas en disminuir y mantener los niveles deseados.</p>	<p>Las estrategias implementadas han arrojado resultados positivos para el cumplimiento de los targets en especial el de rotación ya que si se refleja una disminución en cuanto porcentaje de tal manera el área de Corte & Crimpado</p>	<p>Las estrategias con el año fiscal 2023 no se tenían concretas por lo cual no se cuenta con evidencia, ahora con el proyecto RH 3.5 se a implementado se tiene resultados positivos</p> 	

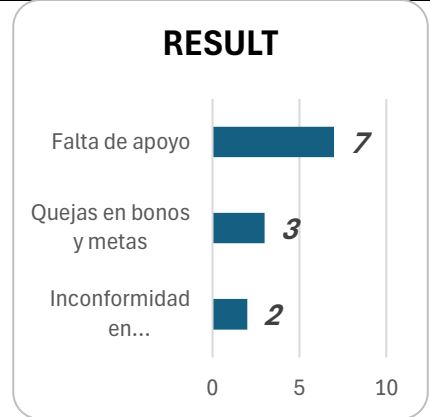
Establecer indicadores clave y mecanismos de monitoreo para dar seguimiento al cumplimiento de targets

Para mantener y llevar a cabo un buen monitoreo del seguimiento que se debe de seguir se implementaron encuestas al final de la semana para conocer si los colaboradores han detectado cambios favorables para su área de trabajo.



Capacitar y sensibilizar a las diferentes áreas sobre su rol en el éxito de las estrategias.

Se dio el inicio a la capacitación con los líderes para el logro del éxito del área y de la empresa lo que refleja que va por buen camino, ya que los colaboradores si notan los cambios que se han realizado principalmente con los líderes que se encuentran en el área de



	Corte & Crimpado como principio.		
--	----------------------------------	--	--

Tabla 8 Tabla de Resultados.

En base a los resultados obtenidos con las estrategias implementadas se ha tenido una reducción de un 34% en rotación en el mes de agosto por lo que el target se esperaba un 4.5% más sin embargo se logró llegar a un 3.2% lo que es muy favorable por lo que las estrategias comenzaron a dar resultados positivos ante antecedentes de años pasados es un gran logro lo que no fue tarea fácil.

En cuanto a resultados de ausentismo el target establecido para cada uno de los meses del año fiscal 2024 es de un 2% por lo que no se ha logrado llegar a lo que se estableció por tal motivo se debe de trabajar más en el tema del ausentismo ya que no se han tenido resultados positivos, más sin embargo en el mes de agosto se pudo lograr llegar a un 2.9% lo cual no se había tenido en años pasados, lo que es un resultado bueno pero se necesita trabajar más en ello para el logro de los objetivos que se pretenden alcanzar.

CAPÍTULO 6: CONCLUSIONES

13. Conclusiones del proyecto

El implementar estrategias para el alcance de los targets no es tarea sencilla más sin embargo es un alto desafío, cuando se implementan las estrategias para controlar el ausentismo y la rotación de la persona es de suma importancia ya que si se tiene un ausentismo alto y una rotación elevada afectan negativamente al área de trabajo y a la empresa en la productividad, costos operativos, etc. Por lo cual tener y aplicar estrategias efectivas no solo son métricas si no también fomentan un entorno de trabajo más sano, positivo y comprometido.

Cuando se tiene el compromiso y la preocupación para que el personal no desista de su trabajo o mantenga un alto porcentaje de ausentismo, se toma la iniciativa de buscar soluciones para que se no se lleguen a generar problemas fuera de las manos en este caso el departamento de Recursos Humanos.

Fueron satisfactorias las estrategias implementadas a la problemática del ausentismo y la rotación de la persona del área de Corte & Crimpado ya que los resultados obtenidos a través de las actividades realizadas con el objetivo de que el colaborador tenga una satisfacción y motivación dentro de su área de trabajo, así como el compromiso ser mejor.

La presencia del departamento de Recursos humanos en el área productiva es crucial ya que los colaboradores sienten el apoyo del departamento ante sus inquietudes y necesidades, cuando se tiene un enfoque en del factor humano y en sus necesidades es más fácil que el colaborador tenga la confianza y una comunicación abierta para comentar lo que le surge para que se resuelva por tal motivo se tiene gran impacto el estar un tiempo durante el horario laboral y observa cómo están las condiciones de clima laboral dentro del área y teniendo un acercamiento hacia el colaborador se encuentran de manera rápida y oportuna las acciones para darle el seguimiento correcto para otorgarle una respuesta.

Las acciones oportunas para que los colaboradores tengan una satisfacción con su área de trabajo, así como con su equipo de trabajo genera un ambiente laboral sano por lo que se puede llegar a dar una convivencia sana para el logro de los objetivos del área de trabajo y así no mantener un estrés y una presión constante. Por lo que las estrategias implementadas, así como sus actividades fueron diseñadas por la necesidad tanto del área de Corte & Crimpado y por parte de los colaboradores los cuales hicieron saber que situaciones se presentaban en su área de trabajo a tal grado que sentían que no se les proporcionaba apoyo.

Estas acciones llevaron al departamento de recursos humanos a tomar decisiones estratégicas y oportunas para que los aspectos mencionados mejoraran y se tuvieran

resultados positivos, lo cual se logró a través de actividades en conjunto con los líderes del área de Corte & Crimpado para ofrecerles un apoyo y un servicio oportuno ante sus necesidades y situaciones presentadas.

CAPÍTULO 7: COMPETENCIAS DESARROLLADAS

14. Competencias desarrolladas

Aplicó la empatía la cual implica la capacidad de comprender los sentimientos y emociones de otras personas, así como de responder a sus necesidades y preocupaciones dentro de su área de trabajo lo cual fue favorable ya que los colaboradores tuvieron la confianza de comentarme de manera entusiasta ciertas situaciones que se generaban dentro de su área de trabajo ya que sentían que no eran escuchados. Lo cual permitió la identificación de problemas a tiempo.

Fortalecí la habilidad de resolución de problemas al momento de identificar, analizar y abordar las situaciones que presentaba cada uno de los colaboradores por lo que a esto contribuyó la confianza y credibilidad del departamento de Recursos Humanos lo cual es crucial para darle un seguimiento oportuno a lo que los colaboradores solicitan.

El atender las necesidades de los colaboradores genera un acercamiento y una mayor comunicación por lo que los operadores no tienden a alejarse a tener una incertidumbre acerca de temas o de las situaciones que se les presentan tienden a quedar a la deriva, por tal situación el estar pendiente de lo que necesitan tiene un mayor acercamiento hacia el departamento.

Reforzó la habilidad de liderazgo, así como el trabajo en equipo motivando al personal a tener una mejor actitud con el resto del equipo haciéndoles ver que una actitud o gesto suelen contagiarse de tal manera que una persona al detectar esta condición el clima laboral se vuelve inestable y pesado en el área de trabajo.

En actividades de motivación se reforzó esta parte al reconocer el esfuerzo y trabajo de cada colaborador incentivándolos a dar lo mejor de cada uno con una actividad al mes en la cual se conoce como el empleado del mes, donde los operadores cumplen con ciertos criterios y características para obtener uno de los primeros lugares como empleados del mes al cumplimiento de la meta establecida.

De esta manera motivamos a los operadores a seguir adelante, ante todo, a tener las ganas de superarse a sí mismos y reconocer que si se puede llegar a la meta a obtener uno de los primeros tres lugares.

Los valores como la empatía es un valor el cual no sabes comunicarlo como llevarlo a cabo, pero con el tiempo y comunicación se va generando la empatía lo cual refuerza todo el resto del proceso hacia los colaboradores.

CAPÍTULO 8: FUENTES DE INFORMACIÓN

15. Fuentes de información

Cursalab. (2024). ¿Qué es el reconocimiento laboral? Definición y ejemplos. *Cursalab*. Recuperado de: <https://cursalab.io/blog/que-es-reconocimiento-laboral/>

De Azkue, I. (2023). *Motivación laboral: qué es, sus características y tipos*. Enciclopedia Humanidades. Recuperado de: <https://humanidades.com/motivacion-laboral/>

Fernández, M. (2023). *Encuesta de satisfacción laboral: ¿Qué es y cómo hacerla?* Factorial. Recuperado de: <https://factorial.mx/blog/encuesta-satisfaccion-laboral/>

Ferreira, A. C. (2023). *Qué es el target, tipos y cómo definirlo*. Recuperado de: <https://www.inboundcycle.com/blog-de-inbound-marketing/que-es-el-target-tipos-y-como-definirlo>

Fuenzalida, A. (2024). ¿Qué es la rotación de personal? Tipos, cómo calcularla y mitigarla. Genomawork. Recuperado de: <https://www.genoma.work/post/que-es-la-rotacion-de-personal>

Harlow, J. (2024). *What is a Key Performance Indicator (KPI)?* - KPI.org. KPI.org. Recuperado de: <https://www.kpi.org/KPI-Basics/>

Kenton, W. (2024). *What Is Absenteeism? Definition, Causes, and Costs for Business*. Investopedia. Recuperado de: <https://www.investopedia.com/terms/a/absenteeism.asp>

Saavedra, J. A. (2024). *Qué es benchmarking: para qué sirve y cómo hacerlo*. Ebac. Recuperado : <https://ebac.mx/blog/que-es-benchmarking>

CAPÍTULO 9: ANEXOS

16. Anexos.

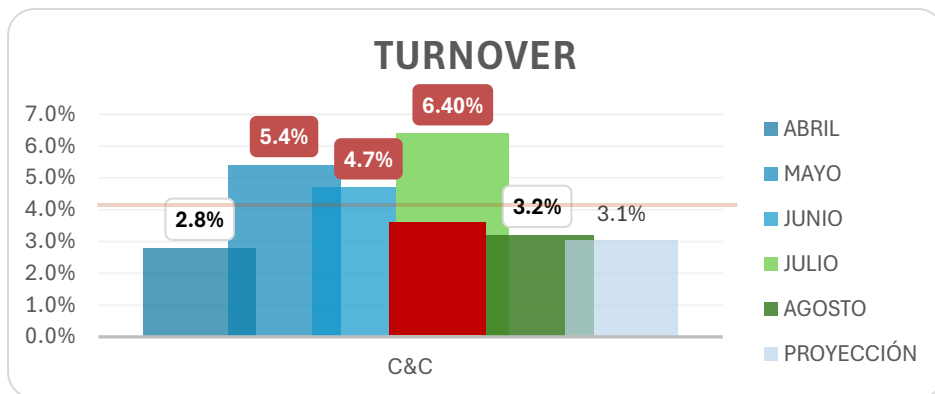


Ilustración 3 Grafica de Resultados obtenidos rotación.(RRHH, SISTEMAS DE ARNESES K&S MEXICANA S.A DE C.V,2024)

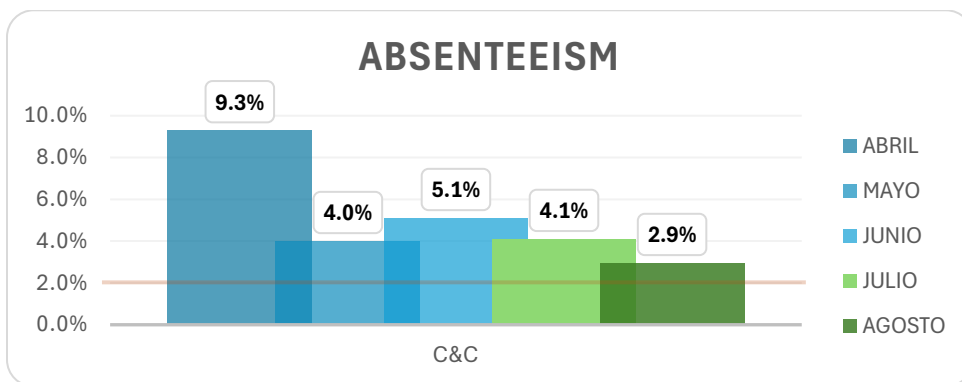


Ilustración 4 Grafica de Resultados obtenidos ausentismo.(RRHH, SISTEMAS DE ARNESES K&S MEXICANA S.A DE C.V,2024)



Figura 5 Retoma el RH móvil. .(RRHH, SISTEMAS DE ARNESES K&S MEXICANA S.A DE C.V,2024)



Figura 6 Atienden inquietudes y dudas .(RRHH, SISTEMAS DE ARNESES K&S MEXICANA S.A DE C.V,2024)

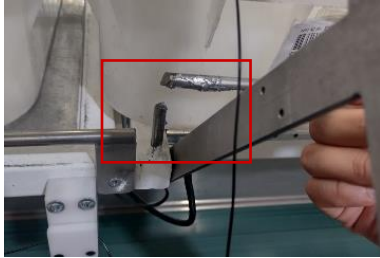


Figura 7 Atiendes las necesidades de los operadores.(RRHH, SISTEMAS DE ARNESES K&S MEXICANA S.A DE C.V,2024)



Figura 8 Capacitación a Lideres.(RRHH, SISTEMAS DE ARNESES K&S MEXICANA S.A DE C.V,2024)



Ilustración 9 Actividad del Taco meeting.(RRHH, SISTEMAS DE ARNESES K&S MEXICANA S.A DE C.V,2024)



Ilustración 10 Reconocimiento de los Operadores. .(RRHH, SISTEMAS DE ARNESES K&S MEXICANA S.A DE C.V,2024)



Ilustración 11 Campaña de Salud, conocer a enfermera y doctora. (RRHH, SISTEMAS DE ARNESES K&S MEXICANA S.A DE C.V, 2024)



Ilustración 12 Boletín de Reconocimiento por meta. (RRHH, SISTEMAS DE ARNESES K&S MEXICANA S.A DE C.V, 2024)