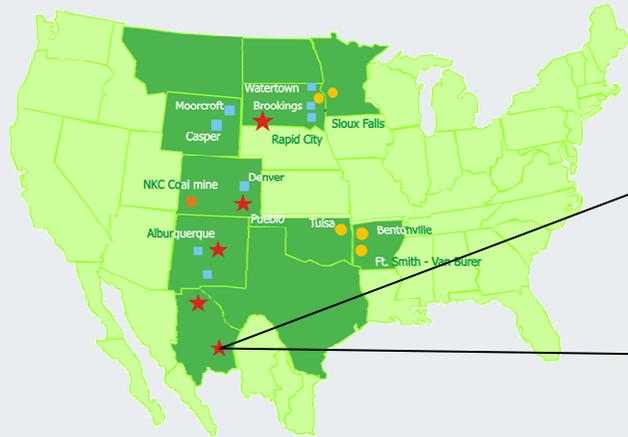




Grupo Cementos de Chihuahua



Grupo Cementos de Chihuahua



GCC Planta Chihuahua

- ★ Cemento
- Concreto
- Centros de distribución
- National Kingcoal

6 Plantas de Cemento
80 Plantas de Concreto
6 Plantas de Block de Concreto
3 Plantas de Agregados
1 Planta de Productos Prefabricados
9 Centros de Distribución
1 Mina de Carbón



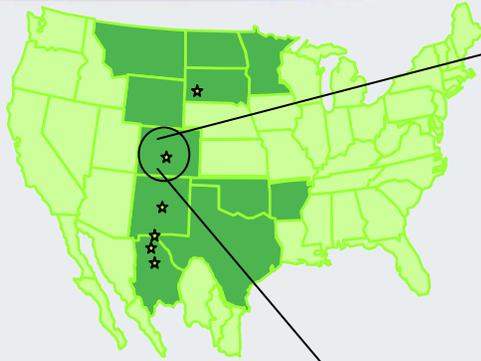
GCC 106 Instalaciones de producción

- Establecida en Septiembre 1941
- División México y División EUA, (Participación en Bolivia)
- 2820 Empleados : 874 Sindicalizados
- Capacidad de producción de cemento 4.9 millones TM

GCC Cemento Planta Chihuahua

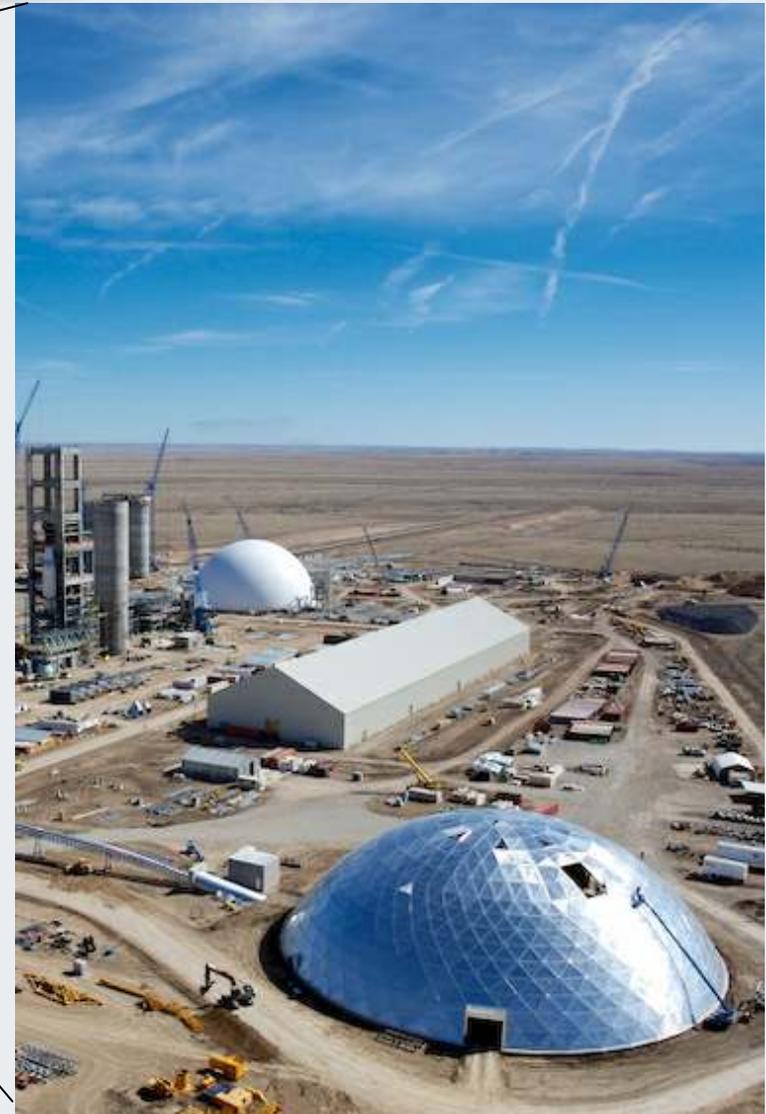
- Establecida en Septiembre 1941
- 66 años produciendo productos para la construcción
- 180 Empleados (135 Sindicalizados)





Pueblo, CO (4T 2007)

- Planta de cemento de **900,000** toneladas métricas
- Segundo más grande productor en el estado de **Colorado**
- Fortalece la presencia de GCC en la región de la Montaña en **EUA**



**Cemento Pórtland
Compuesto
CPC 30R.**



**Cemento
Pórtland
Ordinario
CPO 30R**



**Mortero
Chuvíscar**



**Yeso
Chuvíscar
de
Construcción**



**Agregados
triturados**



Misión:

Ser la mejor opción en cemento, productos de concreto y soluciones innovadoras



VENTAJAS (Ejemplo: Fraguamax)

- Al mezclarse con agua y agregados apropiados produce un concreto con una resistencia a la compresión de más de 150 kg/cm² en una hora.
- Al utilizarse para la construcción de pavimentos permite una apertura al tráfico en un tiempo de 6 hrs..

Distribución de clientes por segmento:

Clarifica las necesidades y los factores críticos por grupo.

Segmento		Tipo de Cliente	% Ventas 2006	No. Clientes
Concesionarios, ferreteros y transformistas	CFT	Concesionarios, ferreteros, bloqueros, asfalteros, posteros	49.6	190
Clientes Constructores	CTT	Constructores de vivienda Constructores industriales Constructores particulares	24.9	93
Gobierno e Infraestructura	GEI	Gobierno y sus tres niveles (Federal, Estatal y Municipal)	25.5	87

MODELO DE DIRECCIÓN DE CLASE MUNDIAL



 Indicadores para administrar y mejorar  Innovación y mejora continua



GCC COMO UNA ORGANIZACIÓN DE ALTO DESEMPEÑO

Propósito :

Asegurar la participación comprometida, inteligente y efectiva de todo el personal en la mejora continua de los procesos, productos y servicios de GCC como un medio para alcanzar las metas de rentabilidad y crecimiento.



Facilitadores de Equipos Autocontrolados



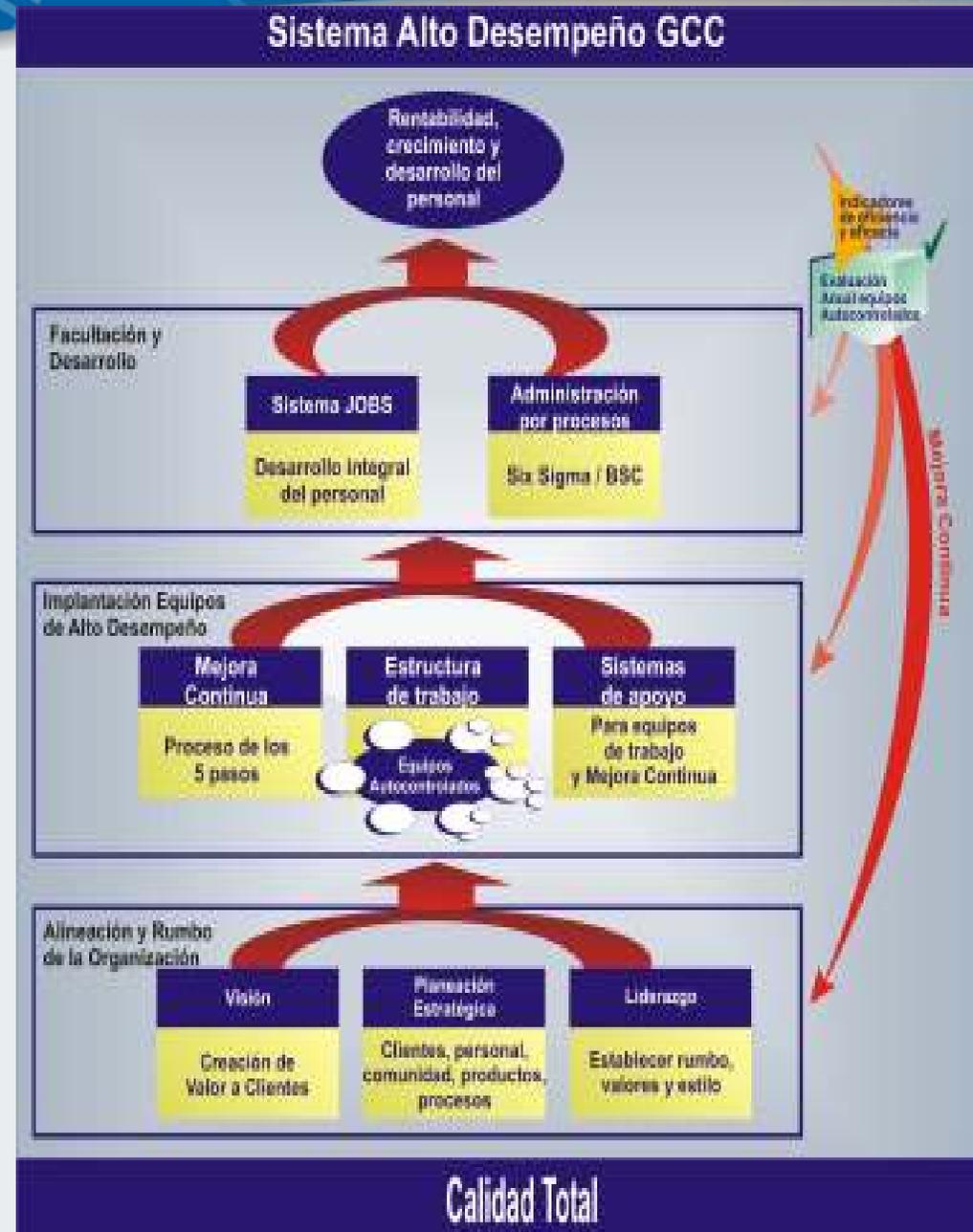
- Implantación en 1995
- Alcance actual a 125 equipos de alto desempeño en GCC División México

PREMISAS DE LA ORGANIZACIÓN DE ALTO DESEMPEÑO

1. El cliente como disparador de sistemas y procesos
2. Un estilo de liderazgo participativo e incluyente
3. Máximo tres niveles en la estructura de unidades productivas, de soporte y comercial
4. La organización se basa en equipos naturales de alto desempeño por proceso
5. Equipos autocontrolados (responsables de su proceso)
6. Desarrollo de multihabilidades
7. Estructura por unidades de negocio, de acuerdo al proceso productivo y equipos de soporte
8. Indicadores de desempeño de los equipos, alineados a los de la planta o empresa y a los de GCC.
9. Sistema de mejora continua como parte fundamental del sistema de trabajo.
10. Sistemas de gestión de calidad. Ambiental y de seguridad y salud de clase mundial.

SISTEMA DE ALTO DESEMPEÑO

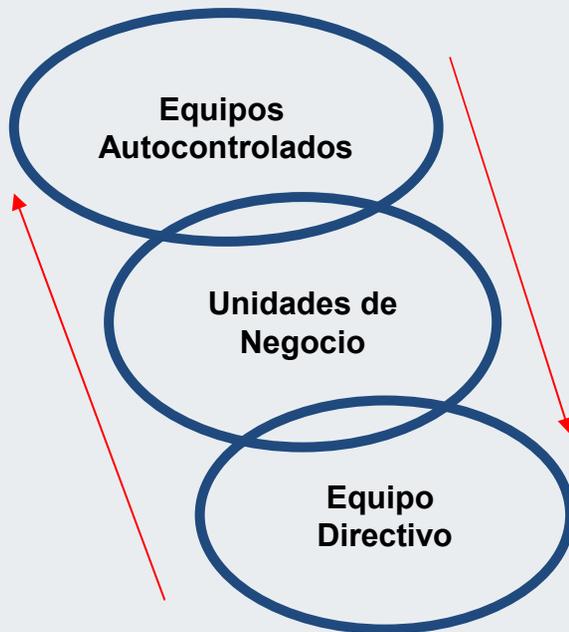
- GCC División México opera como una sola empresa bajo el esquema del Sistema de alto desempeño.
- Se fomenta el autocontrol, facultamiento y participación proactiva de todos los que laboramos en el Grupo.





Enfoque	Medición	Herramientas
Mejora Continua	√ Indicadores clave de procesos	√ 5 pasos √ Six sigma
√ Apoya y soporta mejora continua √ Implementa proyectos estratégicos	√ Indicadores clave de procesos √ Indicadores estratégicos de negocio	√ Six sigma √ Administración de proyectos √ Benchmarking √ Reingeniería √ Cambios tecnológicos
√ Establece Objetivos estratégicos √ Genera y soporta Iniciativas o proyectos estratégicos (BSC)	√ Indicadores Estratégicos de Negocio	√ BSC √ Planeación estratégica √ Gestión Tecnológica

ESTRUCTURA DE PLANTA CHIHUAHUA



Estructura de **3 niveles** máximo, donde cada equipo es responsable de controlar y mejorar continuamente su proceso, con facultamiento en la toma de decisiones.

COMO ESTRUCTURAR EQUIPOS EFECTIVOS DE TRABAJO

1. Proceso claramente definido. Producto identificable y contribución claramente definida.
2. Suficientes miembros (pero no demasiados) que provean dinamismo al equipo, la creatividad, innovación y capacidad para proporcionar soluciones al proceso.
3. Los miembros del equipo que puedan interactuar entre sí. (Proximidad geográfica o en comunicación)
4. Estabilidad de miembros en el equipo.
5. Recursos para realización del trabajo. Integrar competencias necesarias en el equipo.
6. Líderes que minimicen los niveles de administración y transfieran el liderazgo a un miembro del equipo cuando el tiempo así lo requiera.



Equipos involucrados en mejora continua

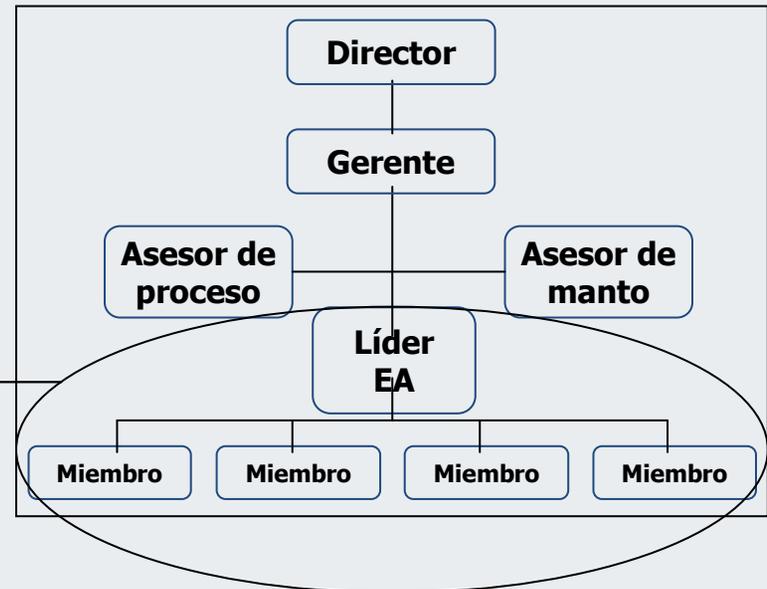
ESTRUCTURA DE UN EQUIPO AUTOCONTROLADO

EQUIPO AUTOCONTROLADO UNCK

Coordinador de equipo (Líder)

Operador Sala Control.
Eléctrico Instrumentista.
Mecánico Soldador.
Operador de Calidad Cemento.
Operador de Calidad Clinker.
Operador de Campo Hornos.
Operador de Campo Enfriador -transp. Ck.
Operador de Campo Molino - Precalentador
Operador de Campo Mol. Cem.Bba.Flux.
Operador de Campo Carbón aceite térmico.
Operador de Campo Grúas.
Operador de Campo Patio de Materiales

Planta Chihuahua cuenta con 15 equipos Autocontrolados de operación



Equipos autocontrolados :

- Grupos de personas que cuentan con el conjunto de conocimientos y habilidades necesarias para controlar y mejorar el proceso bajo su responsabilidad,

RESPONSABILIDADES DE UN EQUIPO AUTOCONTROLADO

- **Control de la Producción**
- **Control de la Calidad**
- **Mantenimiento básico de la maquinaria**
- **Autoadministración del equipo**
 - Seguridad
 - Capacitación técnica
 - Certificación de Habilidades
 - Administrar las 5'S
 - Vacaciones
- **Mejora continua de indicadores clave**
(personal, calidad, productividad, costo).



CAPACITACIÓN DE UN EQUIPO AUTOCONTROLADO

Los equipos realizan anualmente el ejercicio de detección de necesidades de capacitación técnica (**DNC**) en base a criterios establecidos en el sistema de calidad y elaboran su programa de capacitación en donde el Líder es responsable de darle seguimiento



 GCC CEMENTO S.A. DE C.V. PLANTA CHIHUAHUA DETECCION DE NECESIDADES DE CAPACITACION 2007	
Unidad: Clinker-Cemento Líder: Rene Orozco Equipo: Operativo	Fecha de realización : _____
Integrantes: _____	

Prioridad 1: Alta	Prioridad 2: Media	Prioridad 3: Baja	Personal	Mes de detección	Prioridad	Objetivo
Nivel I : Logro de los objetivos y metas						
Nivel II : Desarrollo personal						
Nivel III : Mejoramiento del desempeño de sus actividades						
Nivel IV : Descripción de puesto						

 GCC CEMENTO, S.A. DE C.V. PLANTA CHIHUAHUA Programa de capacitación 2007															
Unidad: Clinker-Cemento Líder: Rene Orozco Equipo: Operativo	Fecha de realización: _____														
Integrantes: _____															
No.	Curso	Personal	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Avance
NIVEL I: LOGRO DE LOS OBJETIVOS Y METAS															
1			P												
2			R												
NIVEL II: DESARROLLO DE PERSONAL															
1			P												
2			R												
NIVEL III: MEJORAMIENTO DEL DESEMPEÑO DE LAS ACTIVIDADES															
1			P												
2			R												
NIVEL IV: DESCRIPCION DE PUESTO															
1			P												
2			R												
AVANCE TOTAL															#DNI/01
Observaciones :															

SISTEMA DE CERTIFICACIÓN DE HABILIDADES

Propósito : Asegurar la consistencia en el desempeño del trabajo por todos los miembros de los equipos mediante un entrenamiento, capacitación y desarrollo efectivo del personal.

Guía de Operación

- Seguridad
- Calidad esperada
- Aspectos ambientales
- Herramientas y equipo
- Limpieza y mantenimiento
- Secuencia de desempeño
- Análisis de incidencias
- Habilidades y conocimientos
- Formatos

Capacitación en Guía de Operación



Entrenamiento cruzado

- Entrenamiento en campo



Lista de Verificación

- Requiere más entrenamiento
 - Periodo de aprendizaje
 - Ejecución consistente



Cuestionario de Certificación

- Preguntas técnicas y teóricas

Se tiene un promedio de 3.5 habilidades certificadas por persona.

GUIA DEL OPERADOR Y LISTA DE VERIFICACIÓN

Guía de Operación.- Es el resultado de las entrevistas realizadas al personal con mas experiencia en el desempeño de una habilidad y muestran la manera en que se debe desempeñar la misma.

Lista de Verificación .- Es la Verificación de consistencia en el desempeño por parte del líder del equipo y si este es satisfactorio, pasa a la fase de certificación

TITULO: GUIA DE OPERADOR MOLINOS DE CEMENTO

DOCUMENTO: GOP7.5.1U3-01

EMISION: 06/04/2004

SECCION: PCH

REVISION:

Sustituye al documento de fecha: 23/11/2005

PUBLICADO EL: 16/11/2006

- ▶ [1.0 SEGURIDAD: Definir los aspectos importantes de Seguridad.](#)
- ▶ [2.0 CALIDAD ESPERADA: Definir los indicadores de Calidad](#)
- ▶ [3.0 ASPECTO AMBIENTAL: Colectores de polvo](#)
- ▶ [4.0 HERRAMIENTA Y EQUIPO: Necesarios para desempeñar la Habilidad](#)
- ▶ [5.0 LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO: Descripción de actividades.](#)
- ▶ [6.0 SECUENCIA DE DESEMPEÑO: Descripción de las actividades al inicio,](#)
- ▶ [7.0 ANALISIS DE INCIDENCIAS: Situaciones problematicas y como resolve](#)
- ▶ [8.0 CONCIENCIA](#)
- ▶ [9.0 HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS: Competencia](#)
- ▶ [10.0 FORMATOS: Información y datos resultantes al desarrollar la Habilidad](#)
- ▶ [11.0 TABLA DE REVISIONES](#)

**GCC CEMENTO S.A . DE C. V.
UNIDAD DE NEGOCIO CLINKER CEMENTO
PLANTA CHIHUAHUA**

LISTA DE VERIFICACION

FAMILIA: OPERADOR "B"

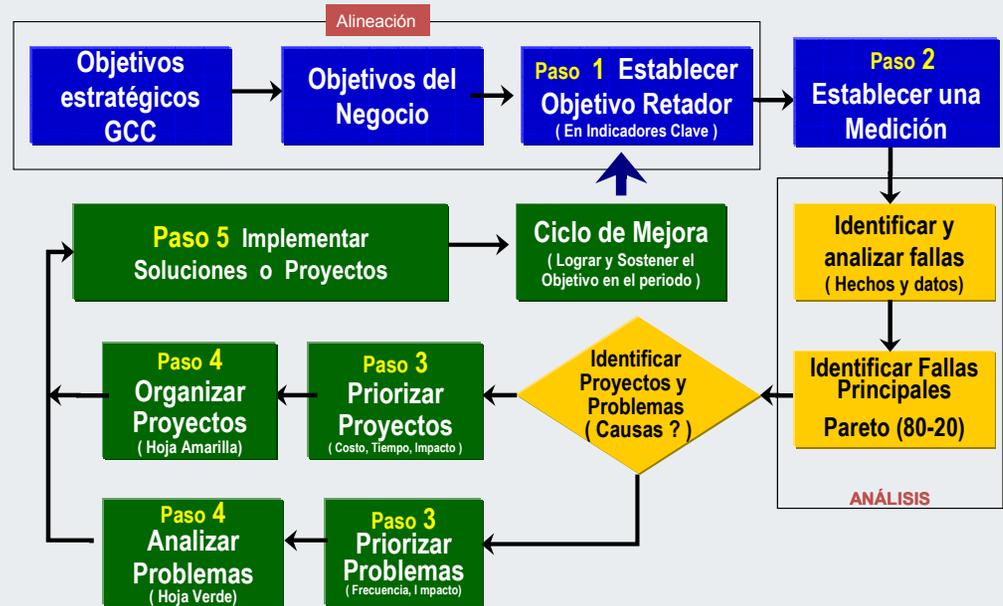
HABILIDAD: OPERADOR DE CAMPO MOLINOS DE CEMENTO

	EJECUCION CONSISTENTE	PERIODO DE APRENDIZAJE	NECESITA MAS ENTRENAMIENTO
SEGURIDAD			
1.- TIENE EL EQUIPO DE SEGURIDAD PERSONAL	_____	_____	_____
2.- UTILIZA ADECUADAMENTE EL EQUIPO DE SEGURIDAD PERSONAL	_____	_____	_____
3.- SIGUE LAS INDICACIONES DE SEGURIDAD DEL AREA	_____	_____	_____
3.- UTILIZA LAS ESCALERAS ADECUADAMENTE, NO CORRE AL SUBIR O BAJAR POR ELLAS Y UTILIZA EL PASAMANOS	_____	_____	_____
4.- SIEMPRE QUE TRABAJA EN EL EQUIPO BAJA LA CORRIENTE	_____	_____	_____

SISTEMA DE MEJORA CONTINUA

Propósito .- Establecer un proceso sistemático de mejora continua de los indicadores clave de los procesos alineado a la planeación del negocio , mediante un efectivo trabajo en equipo

Metodología de 5 Pasos



Indicador clave	Objetivos 2007
Accidentabilidad	Cero Accidentes
Ahorro de energía eléctrica	21 a 19.5 Kw.
Eficiencia Molino Traylor	77.11 TPH
Indice de 5'S	75.8 %
Nivel de Madurez SAD	72%



INDICADORES CLAVE

- Son Guías para lograr la mejora continua en sus procesos clave
- Ejemplo Unidad de Clinker – cemento / Planta Chihuahua

COSTO	U. DE MEDIDA
Costo variable	Dlls/ton ck
Costo Fijo	Dlls/ton ck
Costo de manto	Dlls/ton ck
Gastos de admón.	\$/mes

CALIDAD	U. DE MEDIDA
Resistencias Compresión	Kg/cm2
Variabilidad C3S	%
Variabilidad parámetros Físicos	%
Variabilidad parámetros químicos	%

PRODUCTIVIDAD	U. DE MEDIDA
Utilización	Hrs trabaj./totales
Eficiencia	Tons / hr.
Consumo de Combustible	Kcal/ton ck
Consumo de Energía eléctrica	Kwh. / ton
Disponibilidad	Hrs Disp./ hrs planeadas

PERSONAL	U. DE MEDIDA
Accidentabilidad	Días sin accidente
Certificación de habilidades	Número de habilidades por persona
Madures Sistema 5'S	% NM
Nivel Madurez equipos	% NM
Ideas implementadas	Número

SISTEMA ELECTRÓNICO DE MEJORA CONTINUA

Este sistema es una herramienta que facilita a los equipos autocontrolados la metodología de mejora continua y la documentación electrónica para mejorar sus indicadores clave de los procesos bajo su responsabilidad.



SISTEMA DE ALTO DESEMPEÑO CHIHUAHUA

Mejora Continua

Indicadores

SAD 2003
SAD 2004
SAD 2005
SAD 2006

SALIR AYUDA

Nueva hoja de trabajo			
Unidad	Equipo	Indicador	Proyecto/Enfoque
▼ CLINKER CEMENTO			
	EQUIPO 1	UNCK	CHIH
	EQUIPO 2	UNCK	CHIH
	EQUIPO 3	UNCK	CHIH
	EQUIPO 4	UNCK	CHIH
	EQUIPO 5	MANTO- MOLIENDA	UNCK CHIH
	EQUIPO 5	MANTO-CALCINACION	UNCK CHIH
		GERENCIAL UNCK-CEM	CHIH
▼ ED PLANTA CHIHUAHUA			
		ED PLANTA	CHIHUAHUA
▼ III ENVASE			
	EQUIPO 2	ENVASE Y MORTERO	
	EQUIPO 3	ENVASE Y MORTERO	
	EQUIPO 4	ENVASE Y MORTERO (MANTENIMIENTO)	
		UNIDAD DE NEGOCIO	ENVASE Y MORTERO
▼ MATERIAS PRIMAS			
		GERENCIAL UMP	CHIH.
		LOS GARZAS	UMP
		LOS PICAPIEDRA	
		MANTENIMIENTO UMP	CHIH. (PISTONES)
▼ SOPORTE TECNICO			
		EQUIPO DE CONTROL AMBIENTAL	UST CHIH
		GERENCIAL	UST CHIH

SISTEMA ELECTRÓNICO DE MEJORA CONTINUA

Hoja Gral de Mejora Continua

GCC CEMENTO S.A. de C.V.
"SISTEMA DE ALTO DESEMPEÑO"

Mejora Continua

Autor: Victor Manuel Lopez Garcia/Gencosus Fecha de creacion: 2 de Octubre de 2007

Equipo	Lider	Numeros Hoja: 4341	
Indicador	Unidad de Medición	Area de Desempeño	Tipo de Indicador
Numeros del Objetivo		Cantidad del Objetivo	Periodo para Celebrar
Fecha de Inicio		14	
02/10/2007			

MECION GRAFICA

▶ DETERMINACION Y JUSTIFICACION DEL OBJETIVO
 ▶ IDENTIFICACION Y ANALISIS DE FALLAS O AREAS DE OPORTUNIDAD
 ▶ SELECCION Y PRIORIZACION DE PROYECTOS Y/O PROBLEMAS

PROYECTOS

#	Proyecto que el equipo puede implementar	Prioridad (1-5)	Fecha Normal	Fecha (en/des/a)				H.O.I
				I.F.	O.R.E.	E.T.	S.P.G.	
1	?	?	?	?	?	?	?	
2	?	?	?	?	?	?	?	
3	?	?	?	?	?	?	?	

AREAS PROBLEMA

#	Detalle especifico del problema	Fecha Normal	Fecha (en/des/a)				H.O.I
			F.b.F.	F.A.I.	F.C.b.	F.S.I.	
1	?	?	?	?	?	?	
2	?	?	?	?	?	?	
3	?	?	?	?	?	?	

OBSERVACIONES

?

Hoja de Organización e implementación de Proyectos

GCC CEMENTO S.A. de C.V.
"SISTEMA DE ALTO DESEMPEÑO"

Organización e Implementación

Núm. Hoja Azul: HMC-967-2007
Autor: Rene Humberto Orozco Meneses/Gencosus OPERADOR CLINKER CEMENTO/Gencosus Rene Humberto Orozco Meneses/Gencosus OPERADOR CLINKER CEMENTO/Gencosus Fecha de creacion: 25 de marzo de 2007

Fecha de asignación del Proyecto: 25/03/2007 16

Proyecto: 2-AUTOMATIZAR EL SISTEMA DE ENFRIAMIENTO DEL CEMENTO TENIENDO INDICACION DE PRESION DE AIRE Y AGUA EN SALA DE CONTROL

Equipo: EQUIPO 1 UNCK CHEH Dueño Natural: Rene Humberto Orozco Meneses/Gencosus

Indicador Clave: Eficiencia Metrica Trolley

Actividades Principales

#	Actividad Identificada	Personas Responsables	Fecha de Inicio (en/des/a)	Fecha de Terminación (en/des/a)	Activos/Anexo
1	CAMBIA BOMBA DE AGUA POR UNA DE MAS CAPACIDAD.	L.AIRQUEZ	25/03/2007 16	25/03/2007 16	EL 15 DE MARZO SE CAMBIO BOMBA DE MAYOR CAPACIDAD PARA PODER LEVANTAR UNA PRESION DE 6 KG/CM
2	CAMBIA LINEAS DE AGUA Y AIRE EN SALA CONTROL	E.FRIAS	25/03/2007 16	25/03/2007 16	SE CAMBIA LINEA DE AIRE
3	CAMBIA MANOMETROS DE AGUA Y AIRE (INDICACION DUDOSA)	E.FRIAS	25/03/2007 16	25/03/2007 16	SE CAMBIAN LOS MANOMETROS PENDIENTE COLOCAR MANOMETROS DE EL SISTEMA

▶ Costo Beneficio Esperado (Tangible o Intangible)
 ▶ Costo Beneficio Real (Tangible o Intangible)
 ▶ Practicas Estandarizadas

Observaciones:
 Fecha en que se Identificaron Actividades Principales: 25/03/2007 16
 Responsabilidades y Fechas de Inicio: 25/03/2007 16
 Fecha Real de Terminación del Proyecto Completo: 25/03/2007 16

Folio: H.OI-003-2007



SISTEMA ELECTRÓNICO DE MEJORA CONTINUA



GCC CEMENTO S.A. de C.V.

"SISTEMA DE ALTO DESEMPEÑO"

Análisis e Implantación

Referencia a la hoja azul

Hoja Azul - HMC-1070-2007

Autor: Emmanuel Robles Acevedo/Cecilia Nuñez/Agustín Naranjo/Cecilia Nuñez/Emmanuel Robles Acevedo/Cecilia Nuñez/Ramon Donato Mora Lucero/Cecilia Nuñez/Emmanuel Robles Acevedo/Cecilia Nuñez/Ramon Donato Mora Lucero/Cecilia Nuñez/Sixto Aguirre Nuñez/Cecilia Nuñez/Emmanuel Robles Acevedo/Cecilia Nuñez Fecha de creación: 14 de Mayo de 2007

Fecha de Asignación: 16/05/2007

Enfoque Específico del Problema:	
Rotura de Saco	
Unidad:	UNIDAD DE NEGOCIO ENVASE Y MORTERO
Unidad:	Ramon Donato Mora Lucero/Cecilia Nuñez
Indicador Clave:	Eficiencia Empaque 2

Descripción del Problema

¿Qué? (Haz las siguientes preguntas a aquellas que sabes)

Producto	Cemento
Máquina	Poletrizadora
Material	Saco
Defecto	Rotura
Método	
Características distintivas	Rotura en esquina contraria a la bequilla del saco
Qué requisito Especificado	

¿Dónde?

En el Producto	No
En el Proceso	Si, poletrizado
En la Planta	Si
Cliente(s)	En ocasiones
Sistema de Calidad	

¿Cuándo y Cuánto?

Por primera vez	A finales de marzo de 2007
Repetitivo	Aproximadamente cada 4 turnos envasados
Cuánto(s) Tenemos	

(Estas preguntas son un problema que parece que proviene de una causa o de un conjunto de causas comunes, si no, realiza el enfoque específico)

Acción Interina Inmediata: (protege a tus clientes y minimiza el impacto)

Fecha de Llenado: 16/05/2007

Acción(es)	Personas Responsables	Fecha	Lote #	OE
Revisión visual y apartar turnos con saco roto para su reembotado	Sixto Aguirre Nuñez/Cecilia Nuñez, Edgar Mauricio Arango Sacoza/Cecilia Nuñez	15/03/2007		

Hoja de Análisis de Problemas

Causas Determinadas

Fecha de Llenado: 16/05/2007

Consentirnos!

Listar Todas las Posibles Causas (Evaluar hombre, material, método, máquina)

#	Problema	SE	NO	?	
1	ROTURA EN BOQUELLAS	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2	ROTURA EN GUEAS DE MALTRATASACOS Y DESCARTASACOS	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3	ROTURA EN DESVIADORES	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Prueba		Persona Responsable	Causa Real	Fecha Term.	OE
REVISIÓN VISUAL EN PARTE QUE TOCA LA BANDA DEL DESVIADOR		Sixto Aguirre Nuñez/Cecilia Nuñez	SE DETECTA UNA PEQUEÑA ROTURA EN EL SACO AL TOCAR EL DESVIADOR NUM. 3	19/03/2007	
4	ROTURA EN CURVA DE RODILLOS	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5	ROTURA EN RODILLOS FORMACIÓN DE ESTRATOS	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Prueba		Persona Responsable	Causa Real	Fecha Term.	OE
SE REVISÓ VISUALMENTE Y SE DETECTA ROTURA EN SACOS 1 Y 2 PREVIAMENTE AL ARDINCAR LOS SACOS EN ROL "COSTILLADO"		Sixto Aguirre Nuñez/Cecilia Nuñez	ROTURA EN PARTE INFERIOR LADO CONTRARIO A BOQUELLA	26/04/2007	

Soluciones Implementadas

Fecha de Llenado: 16/05/2007

Causa Real # 1:	ter rodillo costillado en formación de estrato, al brincar los sacos de las posiciones 1 y 2	OE
Solución # 1:	Cambio de rodillo costillado	
Persona Responsable de Verificar:	Jesús Octavio Granados Rodríguez/Cecilia Nuñez	
Causa Real # 2:	Banda desviador #3	OE
Solución # 2:	Cambio de banda	
Persona Responsable de Verificar:	Jesús Octavio Granados Rodríguez/Cecilia Nuñez	

Acciones Preventivas: (pasos tomados para prevenir la ocurrencia y a prueba de errores)

Fecha de Llenado: 16/05/2007

Acciones preventivas: Se inspeccionara y se programara cambio periodico de rodillos costillados, así como de las bandas de desviadores. O bien, cuando se considere necesario el cambio.

Observaciones

Acciones complementarias para asegurar la no rotura de saco



SISTEMA DE REUNIONES

Propósito.- Asegurar un involucramiento efectivo y una activa participación de todo el personal en la mejora continua de los indicadores clave de su proceso

Agenda de Mejora Continua:

- Revisión de compromisos de minuta anterior
- Revisión de objetivos en indicadores clave
- Revisión de proyectos y problemas
- Revisión de ideas de mejora
- Autoadministración del equipo
- Establecimiento de nuevos compromisos
- Asuntos generales



GCC **GRUPO CEMENTOS DE CHIHUAHUA S.A. DE C.V.**
SISTEMA DE REUNIONES DE EQUIPO

Estado: Reunión Ejecutada Fecha de Creación: 17 de Enero de 2007

Programación de la Reunión:

FECHA PROGRAMACION: 30/06/2007 16 HORA: 10:00 p.m. - 11:00 p.m.

PLANTA: CHIHUAHUA SAMALAYUCA JUAREZ OTRA

EQUIPO: EQUIPO #1 UNICK CHH LIDER: Rene Humberto Orozco Meneses/Camchíaa

POR: OPERADOR CLINKER CEMENTO

PARTICIPANTES: A. JAQUEZ, E. FRIAS, A. VENEGA, L. MARQUEZ, J. ARZAGA, R. RAMOS, A. ROMERO, J. VAZQUEZ, A.J. BELTRAN, A. RODRIGUEZ, N. CARO, M. ACOSTA, G. PALOMBI

LUGAR DE REUNION: SALA DE JUNTAS DE LA SALA DE CONTROL.

TIPO DE REUNION: MEJORA CONTINUA TITULO REUNION: EQUIPO #1 CK-CEMENTO

DESARROLLO DE LA AGENDA:

- COMPROMISOS DE LA MINUTA ANTERIOR**
- REVISION DE LOS INDICADORES CLAVE**
- REVISION DE LOS PROYECTOS Y/O PROBLEMAS**
- REVISION DE LAS 5 S**
- REVISION DE LAS APORTACIONES**
- REVISION DEL PROGRAMA DE CAPACITACION**

Ejecución de la Reunión

FECHA DE EJECUCION: 22/07/2007 16 HORA: 07:56 a.m. CAMBIO ESTATUS: 22/07/2007

AUSENTES NO JUSTIFICADOS:

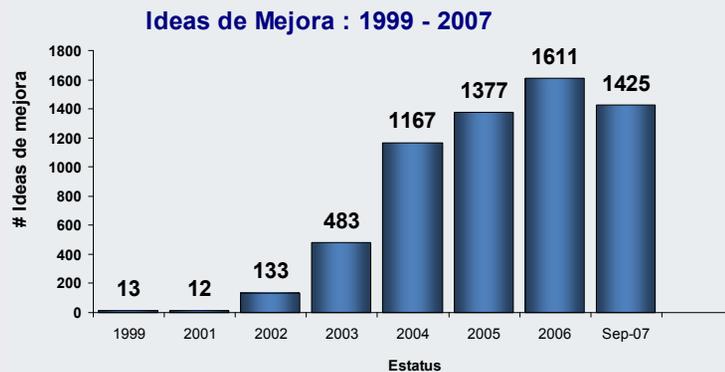
AUSENTES JUSTIFICADOS:

DESARROLLO DE LA REUNION:

- COMPROMISOS DE LA MINUTA ANTERIOR:**
SE COLOCAN ANUNCIOS EN EL CUARTO DE SERVICIO, IDENTIFICANDO LOS ACEITE QUE SE USAN Y GRASA.
SE COLOCA GABETA PARA TODOS LOS EQUIPOS IDENTIFICANDO CADA GABETA DE CADA EQUIPO, Y SE INTEGRA UNA GABETA COMUN PARA LA CINCELADORA.
- REVISION DE LOS INDICADORES CLAVE:**
EN ACCIDENTABILIDAD SE LOGRA EN EL MES DE JUNIO CERO ACCIDENTES EN EL PERSONAL DE PLANTA Y CONTRATISTAS, TENIENDO UNA TENDENCIA FAVORABLE.
EN LA EFICIENCIA DEL MOLINO TRAYLOR SE LOGRO UNA PRODUCCION DE 77.48 TPH TENIENDO UNA TENDENCIA FAVORABLE, LOGRANDO EL OBJETIVO DE 77.11 TPH
EN EL AHORRO DE ENERGIA ELECTRICA SE TIENE UN CONSUMO EN EL ALUMBRADO DE 19 KWH LOGRANDO UNA TENDENCIA FAVORABLE LOGRANDO EL OBJETIVO DE 19.5 KWH. HABIENDO SE LOGRA EN 4 MESES COSECUTIVOS TENIENDO QUE CALCULAR UN NUEVO OBJETIVO
- REVISION DE PROYECTOS Y/O PROBLEMAS:**
EN LOS PROYECTOS DE ACCIDENTABILIDAD SE REALIZA RECORRIDO EN AREAS ASIGNADAS RECORRIDO 30 JUN 07
SE CONTINUA CHEQUEO DE PERSONAL SEGUN PROGRAMA CON EL DOCTOR GARAY.
SE DETECTE UNA AREA INSEGURA EN EL ANDAMIO SUELTO DE LAS BASCULAS DEL MOLINO LADO ORIENTE.
EN LOS PROYECTOS DE LA PRODUCCION DEL MOLINO TRAYLOR SE CONTINUA CHECANDO LAS PARRILLAS DE LAS TOLVAS, SE COLOCARON DOS RIELES EN LA TOLVA DE CALIZA.
SE LIMPIO UNA VEZ LA CEBOLLETA EN ESTE MES. SE CHECO LA ATOMIZACION.
SE PNF FI REFIN ANDR PERD AIN NY I I FGA

SISTEMA DE APORTACIONES DE MEJORA

Propósito .- Fomentar una cultura de creatividad e innovación en alineación a los valores organizacionales



GCC
Cemento

GRUPO CEMENTOS DE CHIHUAHUA S.A.
"SISTEMA DE APORTACION PARA LA MEJORA"

IMPLEMENTACION DE IDEAS

Estatus: **Idea Implementada**
Fecha cambio de estatus: 07/04/2007

DESARROLLO DE LA IDEA

PLANTA: CHIHUAHUA SAMALAYUCA JUAREZ OTRA

EQUIPO: EQUIPO 1 UNCK CHH

LIDER: Rene Humberto Orozco Menese/Cemchisa

GERENTE DE AREA:

POR: JAIME BELTRAN VEGAS

Fecha: 03/20/2007 16

AREA DE DESEMPEÑO: Seguridad

PROBLEMA O MEJORA POTENCIAL: CARBON DERRAMADO EN EL DESPRESURIZADOR DE LA BOMBA MOLLER

DESARROLLO:
CUANDO SE DESPRESURIZA EL COLECTOR DE LA BOMBA MOLLER DESCARGA AL AIRE LIBRE Y EL POLVO DE CARBON SE DERRAMA SOBRE EL PISO Y SE MANTIENE CARBON DERRAMADO EN EL PISO Y ESTA GOTEANDO CONSTANTE MENTE

SOLUCION O MEJORA PROPUESTA:
AUMENTAR CON UN DUCTO LA DESCARGA DEL CARBON Y PONER UN DEPOSITO AL FINAL PARA QUE DESCARGUE AL MOMENTO DE LOS DISPAROS Y NO SE DERRAME EL CARBON EN EL PISO.

BENEFICIOS ESPERADOS:



Propósito:

Crear un entorno de orden y armonía en las áreas de trabajo que propicie la productividad y seguridad del personal.

1 "S" Seiri Seleccionar	Identificar, clasificar lo necesario y eliminar lo innecesario
2 "S" Seiton Ordenar	Definir un lugar para cada artículo necesario, de fácil acceso y mantenerlo siempre en su lugar
3 "S" Seiso Limpiar	Mantener siempre limpio nuestro lugar de trabajo, Escritorios, archiveros, Libreros, oficinas, etc.
4 "S" Seiketsu Estandarizar	Definir los procedimientos para mantener las 3 primeras "S" y aumentar el nivel de aplicación de cada una
5 "S" Shitsuke Seguir el estándar	Respetar los procedimientos acordados (mejorar continuamente)

The screenshot shows the GCC Cemento software interface. On the left, there is a sidebar with the GCC logo and the text "SISTEMA DE ALTO DESEMPEÑO CHIHUAHUA". Below this, there are two red circular icons labeled "Mejora Continua" and "Indicadores". Further down, the years "SAD 2003", "SAD 2004", "SAD 2005", and "SAD 2006" are listed, followed by "SALIR" and "AYUDA" buttons.

The main window displays a tree view of the system structure under the heading "Nueva hoja de trabajo". The tree is organized as follows:

- Unidad: CLINKER CEMENTO
 - Equipo: EQUIPO 1 UNCK CHIH
 - Indicador: CLAVE
 - Proyecto/Enfoque: Accidentabilidad
 - Ahorro de Energía Eléctrica
 - Eficiencia Molino Traylor
 - Indice de 5'S (highlighted with a red circle)
 - DE MONITOREO
 - EQUIPO 2 UNCK CHIH
 - EQUIPO 3 UNCK CHIH
 - EQUIPO 4 UNCK CHIH
 - EQUIPO 5 MANTO- MOLIENDA UNCK CHIH
 - EQUIPO 5 MANTO-CALCINACION UNCK CHIH
 - GERENCIAL UNCK-CEM CHIH
- ED PLANTA CHIHUAHUA
- III ENVASE
- MATERIAS PRIMAS
- SOPORTE TECNICO
- YESO

Indicador	2003	2004	2005	2006	Meta 2007	Mejor
índice madurez 5'S	52.64%	67.32%	74.78%	76.2%	78%	

Propósito.- Consolidar en los líderes y en todo el personal la cultura organizacional GCC de alto desempeño, como factor clave para la construcción de valor a los grupos de interés e ir construyendo la visión deseada

Desarrollo de Liderazgo de GCC División México			
Elemento dirección 5´E	Elemento estilo		
	Estilo	Cuando utilizar	
	D 1	El líder decide	<ul style="list-style-type: none"> El líder tiene la información La decisión no afecta al equipo o decisión es no negociable
	D 2	El líder involucra solicita información El líder decide	<ul style="list-style-type: none"> El líder no tiene toda la información La decisión afecta al equipo
D 3	El líder faculta	<ul style="list-style-type: none"> Equipo capacitado Objetivos comunes Limites definidos 	



EVALUACIÓN DEL LIDERAZGO EN LOS EQUIPOS AUTOCONTROLADOS

EVALUACION DE LA EFECTIVIDAD DEL LIDER DEL EQUIPO

Equipo : No. 1 UNCKC Fecha de realización : 23 DE MAYO DEL 2007

El Objetivo de este formato es facilitar al Líder de una herramienta de evaluación de su desempeño, así como recibir retroalimentación de manera que haga visibles las áreas de oportunidad y el progreso que tiene el equipo en su Liderazgo dentro del Sistema de alto desempeño.

Instrucciones: Se suman todos los resultados individuales del equipo para sacar un total y poder determinar el porcentaje de Liderazgo e identificar las áreas de oportunidad en cada uno de los criterios.

No. Evaluaciones individuales realizadas = **11**

Debiera

Visión (Liderazgo) (54 Puntos)	Suma	Total	54
1.- El Líder esta comprometido con el equipo con una visión clara y orientada hacia el futuro	79	478	594
2.- El Líder participa activamente en la implementación y desarrollo del proceso de Mejora Continua	79		
3.- El Líder establece con el equipo objetivos retadores en su proceso alineados a la Visión	78		
4.- El Líder desarrolla proyectos y analisis de problemas con el equipo para el logro de los objetivos	78		
5.- El Líder procura las herramientas, información y recursos que el equipo necesita para lograr los Objetivos	80		
6.- E Líder evalúa y monitorea el avance hacia los objetivos establecidos (Orientado a resultados)	84		
Ejemplo (Viviendo el ejemplo) (63 Puntos)			63
7.- El Líder admite sus errores y aprende de ellos	76	534	693
8.- El Líder fomenta la colaboración y el orgullo por los logros y la pertenencia al equipo	75		
9.- El Líder es congruente de que el servicio al cliente es lo mas importante y prioritario	75		
10.- El Líder utiliza adecuadamente el estilo de liderazgo de acuerdo a la situación que se presenta	76		
11.- Los integrantes del equipo pueden hablar con libertad con el Líder sin temor a criticas	80		
12.- El Líder cumple con sus compromisos adquiridos	75		
13.- El Líder transmite confianza y entusiasmo a los integrantes del equipo	77		
Involucra (72 Puntos)			72
14.- El Líder maneja apropiadamente un desempeño pobre (error) y estimula a su mejora	69		

PLAN DE MEJORA DE LIDERAZGO

AREAS DE OPORTUNIDAD	ACCION	FECHA COMPROMISO						AVANCE
		A	S	O	N	D	E	
1.- El lider maneja apropiadamente un desempeño y estimula a su mejora.	Se realizara platica para mejorar el desempeño y estimular a su mejora.	P						
		R						
2.- El lider solicita los recursos adicionales para lograr las metas del equipo.	Se realizara platica para mejorar las formas para pedir los recursos adicionales para lograr las metas del Eq.	P						
		R						
3.- El lider soporta efectivamente las desiciones tomadas por las metas del equipo.	Se realizara platica para que sea mas efectiva las desiciones tomadas por las metas del equipo.	P						
		R						
4.- Logra una participacion activa de los integrantes del equipo aprovechando sus capacidades particulares .	Se realizara platica activa de los integrantes del equipo para tomarlos mas en cuenta para aprovechar sus capacidades.	P						
		R						
5 - El lider desarrolla al equipo para que se pueda auto-administrar en la operacion del dia a dia con o sin el.	Se realizara platica para que el equipo mejore la auto-administracion en la operacion del dia a dia con el o sin el.	P						
		R						

Visión	80.47%	19.53	Visión	14.20%
Ejemplo	77.06%	22.94	Ejemplo	15.86%
Involucra	77.90%	22.10	Involucra	18.33%
Capacita	78.56%	21.44	Capacita	20.80%
Faculta	76.77%	23.23	Faculta	9.03%
		% Liderazgo =		78.22%

ING. RHOM

Quién realizó la aplicación



VERIFICACIÓN DEL INVOLUCRAMIENTO DEL EQUIPO

Se realiza por el asesor de Administración por Calidad (Facilitador), mínimo una vez al año.

Se elabora un plan de mejora en base a las áreas de oportunidad

VERIFICACION DEL INVOLUCRAMIENTO DEL EQUIPO

Equipo : No.1 Unidad de Clinker Cemento

Fecha de realización : 28 de Agosto de 2007

El Objetivo de esta verificación es facilitar al Equipo de una herramienta de verificación del Nivel de involucramiento de sus integrantes, así como recabar una retroalimentación de manera que haga visibles las áreas de oportunidad y el progreso que tiene el equipo en su involucramiento y conocimiento dentro del Sistema de Alto Desempeño.

Instrucciones: El asesor de APC realizará una verificación personal con los integrantes del equipo para determinar el nivel de involucramiento del equipo seleccionando una muestra al azar y colocando la calificación de acuerdo al siguiente criterio de evaluación.

Criterio de Evaluación : → Nada **1** Muy poco **2** Regular **3** Bueno **4** Excelente **5**

Reuniones

- 1 Cuantas veces se reúnen por mes el equipo
- 2 Cuales son los temas que se tratan en las reuniones del equipo
- 3 De que forma Participa usted en el desarrollo de las reuniones
- 4 Cual es el propósito de la reunión del equipo
- 5 Cuales y que tipo de compromisos se le han asignado en las reuniones pasadas

Verificación	Total
5	
4	
4	
3	
3	19

Utilización de la Mejora Continua

- 6 Cuales son los Objetivos en los que están trabajando para mejorar su proceso
- 7 Como Participa en la identificación y análisis de fallas en cada uno de los indicadores clave
- 8 Como lleva a cabo el ejercicio de Priorización de proyectos y/o problemas en cada indicador clave
- 9 Como Participa en la implementación y desarrollo de los proyectos establecidos para lograr los objetivos
- 10 Cuales son los indicadores clave en los cuales tienen establecidos los objetivos
- 11 Como sabe si sus objetivos son retadores y alcanzables
- 12 Cuando y como se lleva a cabo un análisis de problema
- 13 Explique como se aplican los 5 pasos de la mejora continua en sus procesos
- 14 Como determinan los beneficios que se obtienen en cada proyecto implementado por el equipo
- 15 En este momento como se está comportando la tendencia de sus indicadores clave en los que están trabajando

Verificación	Total
3	
5	
2	
3	
5	
1	
3	
2	
4	
5	33

Autoadministración

- 16 Como se determina el Liderazgo del Coordinador de su equipo
- 17 Como se desarrolla el ejercicio para detectar las necesidades de capacitación de su equipo
- 18 Cuales son los cursos que están programados para usted en el Programa de Capacitación
- 19 Como participa usted en los proyectos necesarios para lograr Cero accidentes
- 20 Como elaboran el Programa de Vacaciones del equipo
- 21 Como participa en la implementación de cada una de las "S" en su equipo
- 22 Como se realiza la evaluación interna de las 5 "S" de las áreas asignadas a su equipo

Verificación	Total
5	
3	
5	
4	
5	
5	
1	28

Relación Cliente - Proveedor

- 23 Quién ó quienes son los clientes internos de la Unidad
- 24 Cuales son los requerimientos que está pidiendo el Cliente a su unidad
- 25 Conoce las evaluaciones periódicas que el Cliente realiza para evaluarlos como unidad
- 26 Que calificación numérica les puso el cliente en el mes pasado

Verificación	Total
5	
5	
4	
4	18

Aportación de Ideas

- 27 Como participa en el sistema aportando ideas de mejora
- 28 Entiende como registrar una idea en el sistema de aportaciones
- 29 Como determina el costo beneficio de cada idea que ha implementado
- 30 Cómo revisan el avance de sus ideas para lograr implementarlas

Verificación	Total
5	
5	
3	
5	18

Comentarios del asesor :

Reforzar las calificaciones de 3 o menos con acciones específicas para cada una, esto sería el Plan de Mejora

Victor López

Realizó la verificación

Áreas de Oportunidad	%	Diferencia
Reuniones	76.00%	24.00
Utilización Sist. Mej. Continua	66.00%	34.00
Autoadministración	80.00%	20.00
Relación Cliente -Proveedor	90.00%	10.00
Aportación de Ideas	90.00%	10.00

Total **116**

Nivel de Involucramiento

77.33%

RELACION CONVENIO CLIENTE - PROVEEDOR

- La Unidad o el equipo identifica con su cliente los requerimientos relevantes del mismo y establecen un convenio Cliente – proveedor con énfase a procesos

GCC CEMENTO

GCC CEMENTO S.A. DE C.V.
PLANTA CHIHUAHUA
UNIDAD CLINKER CEMENTO MORTERO
REUNION DE UNIDAD NEGOCIO 3 Y UNIDAD DE NEGOCIO 4
NEGOCIACION CLIENTE PROVEEDOR 2007

Fecha: 22 de Enero 2007

Asistentes:
 Sr. Ramón Mora Lucero Gerente Unidad 4
 Ing. Juan Antonio Diaz Sanchez Gerente Unidad 3
 Ing. Jesus Octavio Granados Asesor Mantto Unida
 Ing. Carlos Anaya Regalado Asesor de Proceso C
 Ing. Ramón A. Olivás Olayo Asesor Proceso Moli

Lugar de la reunión: Sala de juntas de Sala de Control

Desarrollo de la Agenda:

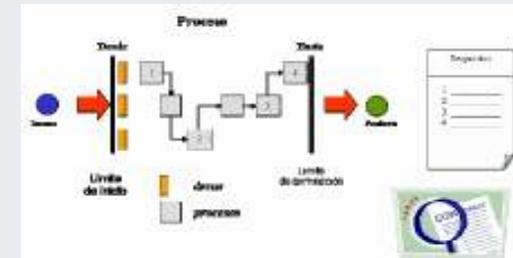
1. Objetivo
2. Definición de variables a evaluar (De unidad 4 a Un
3. Negociación de los valores en base al Plan de Calidad
4. Definición de la Forma de Evaluación
5. Forma de Seguimiento, retroalimentación (que?, qui
6. Firmas de compromiso Lideres Unidades 3, 4 y Ase

Ejecución de la reunión :

GCC CEMENTO S.A. DE C.V.
 UNIDAD DE SOPORTE TECNICO

PROCESO: EVALUACION

UNIDAD	PROYECTO	FECHA	OBJETIVO	INDICADORES	VALORES	RESPONSABLE	ESTADO
UNIDAD 4
UNIDAD 3
UNIDAD 4
UNIDAD 3



Evaluación de la percepción del Cliente 2008
Unidad de Negocio Clinker Cemento-Mortero
Planta Chihuahua

Concepto	Muy Bueno 9-10	Buena 7-8	Mala 5-6	No cumple 0-4
El Blaine del Cemento OPC y CPO estuvo dentro de los parámetros especificados en el Convenio Cliente-Proveedor?		8		
El Blaine del Mortero estuvo dentro de los parámetros especificados en Convenio Cliente-Proveedor		8		
Se mantuvo un nivel de inventario Cemento OPC	9			
Se mantuvo un nivel de inventario de CPO de acuerdo a lo especificado en el convenio Cliente-Proveedor	9			
Se mantuvo un nivel de inventario Mortero de acuerdo a lo especificado en el convenio Cliente-Proveedor	9			

Retroalimentación del Cliente: *De acuerdo al plan de cemento CPO para febrero del 2007 se mantuvo un nivel de inventario...*

Fecha: JUNIO 2007

El Cliente realiza evaluaciones de su percepción al cumplimiento de sus requerimientos, utilizando una encuesta con preguntas específicas la cual al final debe estar firmada y calificada numéricamente por el Cliente en base a una escala de criterios con calificación

“Los Clientes internos son los representantes del Cliente Final.”



SISTEMA DE EVALUACIÓN DE EQUIPOS

Evaluación del nivel de madurez equipos de alto desempeño				
				
Criterios de evaluación				
Utilización del sistema de reuniones <ul style="list-style-type: none"> ◆ Cumplimiento del programa ◆ Cumplimiento a agenda tipo 	Logros y tendencias en indicadores clave <ul style="list-style-type: none"> ◆ Logro de objetivos ◆ Implementación de proyectos 	Autoadministración del equipo <ul style="list-style-type: none"> ◆ Detección de necesidades de capacitación ◆ Evaluación de liderazgo ◆ Implementación 5[°] S ◆ Programa de vacaciones 	Negociación cliente proveedor <ul style="list-style-type: none"> ◆ Convenio cliente proveedor ◆ Cumplimiento en los requerimientos ◆ Satisfacción del cliente 	Aportación de ideas de mejora <ul style="list-style-type: none"> ◆ Número de ideas generadas ◆ Número de ideas implementadas ◆ Evaluación de costo - beneficio
Ponderación de los criterios				
10%	60%	15%	5%	10%
Evolución del nivel de madurez				
BASE				
100	138	142	147	155
2003	2004	2005	2006	2007

Propósito.- Apoyar el desarrollo de los equipos de alto desempeño mediante un diagnóstico en el marco del deber ser de los equipos.

- Se realizan evaluaciones bimensuales a los equipos por los facilitadores asignados mediante la metodología SIDAES.



FORMATO DE EVALUACIÓN DE EQUIPOS AUTOCONTROLADOS

1.- Utilización del Sistema de Reuniones

REUNIONES					
Numero	Programa de	Fecha de	No. Reuniones	No. Reuniones	

2.- Logros y tendencias en indicadores clave (No indicadores de monitoreo, No 5'S, No Seguridad, No Capacitación)

ACTUALIZACIÓN DE TENDENCIAS Y LOGROS EN IND. CLAVE										
Paso 1			Paso 2		Paso 3		Paso 6			
Número de Objetivos establecidos en al menos dos perspectivas de Indicadores clave (Producción, Costo, Servicio al Cliente)	Número de Objetivos con Grado de Reto de Mejora en IND. CLAVE	Documentación tardía en Hojas Azules	Número de Objetivos con Justificación y Analisis estadístico del GR documentado	Numero de Tendencias acumuladas Favorables y Actualizadas en IND. CLAVE	Numero de Objetivos que ya tienen documentada y realizada la Identificación y analisis de Fallas	Numero de Objetivos que ya tienen documentada y realizada la Selección y priorización de	DOS Periodos con objetivo retador logrados establecidos en diferente Indicador como	Numero de periodos con objetivo retador logrados despues de los dos minimos	Calificación de Portal, Tendencias y Logros	
1										
2										
3										
4										

3.- Autoadministración del equipo

LIDERAZGO		INVOLUCRAMIENTO		CAPACITACION						
Porcentaje de Liderazgo y trabajo en equipo en base a encuestas	Cumplimiento al Plan de Mejora	Porcentaje de Nivel de	Cumplimiento al Plan de Mejora	DNC en base a	Documentación tardía de la Detección de	Programa de Capacitación /	Documentación tardía del	Cursos	Cumplimiento Programa de Capacitación	Calificación d
1										
2										
3										
4										

4.- Negociación Cliente - proveedor

ESTABLECIMIENTO DEL CONVENIO				EVALUACIÓN DE LA PERCEPCIÓN DEL CLIENTE	
Evidencia del convenio en base a un SIPOC y validado por el cliente del proceso	Se Identificaron los requerimientos relevantes para el cliente en el Convenio (VOC)	Establece minimo un indicador especifico (CTQ) en el proceso para asegurar el cumplimiento de los requerimientos del cliente			
1	0.50				
2	0.50				
3	0.50				
4	0.50				
1	1.0	1.0	1.0		
2	1.0	1.0	1.0		
3	1.0	1.0	1.0		
4	1.0	1.0	1.0		

5.- Aportación de Ideas de Mejora

GENERACIÓN DE IDEAS				
Integrantes por equipo	Ideas acum.generadas por Equipo	% de Ideas generadas (2 X Persona)	Estatus Act = 1 NO Act = 0.5	Calificación Ideas Generadas
	X	1	X	2.5
1	13	26	1.00	2.50
2	13	2	0.08	0.19
3	13	4	0.15	0.38
4	13	4	0.15	0.38

SISTEMA DE RECONOCIMIENTOS

Sistema de Reconocimientos

INDIVIDUAL



EQUIPO

- Asistencia perfecta. ➔ 40 Salarios mínimos.
- **Certificación de habilidades.** ➔ **62 salarios por habilidad.**
- Años de servicio. ➔ Placa de reconocimiento, reloj y viajes.
- **Desarrollo personal** ➔ **Cena Familiar**
- Mejor idea. ➔ 116 Salarios mínimos.
- **Becas.** ➔ **50 % del costo.**
- Logro de objetivos ➔ Celebración al equipo.
- **Sistema 5'S.** ➔ Reloj y placa.
- Premio anual a la mejora en el desempeño.  ➔ 116 Salarios mínimos y el derecho a participar en el foro de GT. 
- **Proyectos 6 sigma.** ➔ Reloj y placa de reconocimiento.

Propósito.- Reconocer los logros individuales y de equipos, por su contribución a la mejora continua, así como estimular el desarrollo del personal y fortalecer los comportamientos de la cultura deseada.



EQUIPOS RECONOCIDOS



COMO TRABAJA UN EQUIPO EXITOSO

- ✓ Organizado, con reuniones de Mejora Continua sistemáticas aplicando la Agenda Tipo.
- ✓ Utiliza los Software de Reuniones, mejora continua y el de Aportaciones de mejora .
- ✓ Establece Objetivos en al menos dos Indicadores Clave (Productividad y Costo)
- ✓ Mantiene mediciones actualizadas a la fecha
- ✓ Identifica y prioriza problemas y/o proyectos de mejora
- ✓ Asigna Dueños naturales a sus proyectos y/o problemas
- ✓ Mantiene progresos en el análisis de problemas e implementación de proyectos hasta su termino
- ✓ Con enfoque a lo que el equipo puede realizar y mejorar. (área de libertad)
- ✓ Solicita recursos adicionales , cuando es necesario
- ✓ Colaboración de los integrantes del equipo en el trabajo del día a día.
- ✓ Entrenamiento cruzado para hacer más autosuficiente al equipo .

- 1.- Fomenta orgullo de pertenencia al equipo.
- 2.- Participación en la toma de decisiones y la administración del equipo.
- 3.- Entrenamiento cruzado multihabilidades.
- 4.- Amplio conocimiento del negocio.
- 5.- Mayor relación interpersonal.
- 6.- Acceso a la información.
- 7.- Mayor respeto y equidad menos jerarquía y burocracia.
- 8.- Fortalece sentidos de logro y propósito común.
- 9.- Mejoramiento continuo como forma de vida.
- 10.- Mayor satisfacción.

Equipos involucrados en mejora continua



¡Gracias!



PREGUNTAS Y RESPUESTAS?????