
ANEXO A

**MÁTRIZ DEL CONTROL DE LA FLEXIBILIDAD UTILIZADA POR SANLUIS
RASSINI, PUEBLA MÉXICO.**

Con base en la detección de necesidades de capacitación de los empleados, se elaboran las matrices de flexibilidad en donde se registra el nivel de aprendizaje y habilidad que tiene cada persona para realizar su trabajo correctamente, a esta acción se le conoce como “control de la flexibilidad”.

Para controlar y desarrollar las habilidades del personal y así mejorar de manera continúa su capacidad de realizar las operaciones que le sean asignadas de acuerdo al método definido. Esto se registra en la matriz de control de la flexibilidad (MCF).

De acuerdo al instructivo de control de la flexibilidad para su mejor entendimiento se deben entender los siguientes conceptos:

Nivel de habilidad: Es la capacidad que adquiere el personal para realizar las actividades relacionadas a su área de trabajo. Los niveles de habilidad de los empleados se clasifican en cuatro, los cuales son:

C-1: Es capaz de desempeñar un puesto, pero requiere ayuda para garantizar la seguridad, la calidad, el costo y el tiempo de entrega.

C-2: Es capaz de desempeñar un puesto por si mismo, garantizando la seguridad, la calidad, el costo y el tiempo de entrega.

C-3: Es capaz de desempeñar un puesto pro si mismo y puede enseñarlo a otros, basado en el método de las 3 etapas de la enseñanza.

C-4: Es capaz de desempeñar un puesto por si mismo, puede enseñarlo a otros y además tiene la capacidad de realizar mejoras a los estándares del puesto.

Flexibilidad del personal: Es la capacidad que tiene una persona para desempeñarlo garantizando la seguridad, la calidad, el costo y la entrega oportuna.

Período de aplicación: Es el tiempo en que un grupo de trabajo permanece trabajando en un mismo turno.

Flexibilidad del puesto: Es el puesto que cuenta con varias personas entrenadas para desempeñarlo garantizando la seguridad, la calidad, el costo y la entrega oportuna.

Método de las 3 etapas de la enseñanza:

1. Explicar la operación.
2. Mostrar como se hace la operación y hacer que la realicen.
3. Verificar lo enseñado.

Asignación de nivel de flexibilidad

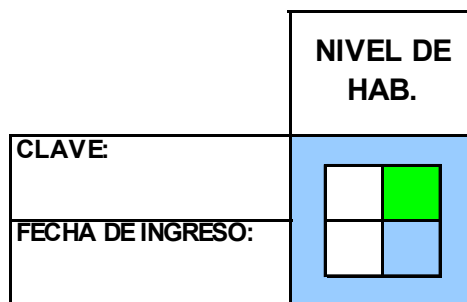
Se realiza una evaluación a cada persona en cada puesto del proceso y se registra en la MCF con color verde el nivel de habilidad (C-1, C-2, C-3 O C-4) alcanzando hasta que todo el personal este evaluado en todos los puestos y registrados en dicha matriz.

	NIVEL DE HAB.	NIVEL DE HAB.	NIVEL DE HAB.	NIVEL DE HAB.
CLAVE:				
FECHA DE INGRESO:				

Revisión de las necesidades de entrenamiento: El supervisor revisa en la MCF las necesidades de entrenamiento del personal a su cargo con base a:

- Personal en operación sin entrenar (aquellos que tengan nivel C-1 o no tenga nivel).
- Personal de nuevo ingreso.
- Cuando se quiera lograr el objetivo de flexibilidad 1x2 y 2x1 (indicando en la MCF). Cuando exista un cambio en el proceso.

Planificación del entrenamiento. El supervisor planifica el entrenamiento de su personal de acuerdo a las necesidades detectadas en su área de trabajo. El período de entrenamiento para que una persona logre el nivel de habilidad se indica llenando con color azul el nivel de habilidad y contorno de la intersección correspondiente a la persona y el puesto.



Ejecución del entrenamiento. Se realiza bajo la responsabilidad del supervisor de acuerdo al período descrito en la MCF, aplicando las 3 etapas de la enseñanza, dicho entrenamiento es impartido por el mismo supervisor o por una persona que él designe oportunamente, pero que esté capacitada en la operación definida con nivel de habilidad C-3.

Aplicación de examen. Concluido el período de entrenamiento se realiza un examen para verificar el nivel de habilidad de la persona entrenada.

Nota. Cuando alguna persona no alcanza el nivel de habilidad planeado se le puede volver a programar el entrenamiento para el siguiente período.

Cuando haya un cambio en la flexibilidad del personal (1x2 se registra la cantidad de puesto que tienen nivel C-2 o mayor y si cubre el objetivo (2 o mas) se colorea con verde, en caso contrario (1 o 0), se pinta de rojo.

NIVEL DE HAB.	NIVEL DE HAB.	NIVEL DE HAB.	NIVEL DE HAB.	PUESTOS CON NIVEL C-2 O MAYOR	CUBRE EL NIVEL DE FLEXIBILIDAD 1 X 2
				2	
				0	
				3	

Para el cambio de la flexibilidad del puesto (2x1) se registra la cantidad de operadores con nivel C-2 o mayor y si cubre el objetivo (2 o mas) se colorea con verde, en caso contrario (1 o 0), se pinta de rojo.

1	2	2	2

Para calcular la flexibilidad total de los operadores (1x2) se contabilizan los que alcanzan 2 o más puestos con nivel C-2 mínimo y se dividen entre el total de operadores, se multiplica por 100 y se obtiene el % real, este se compra contra el objetivo, y si es igual o mayor se colorea con verde en el estatus, en caso contrario, se pinta de rojo.

FLEXIBILIDAD TOTAL DE LOS OPERADORES (1 X 2)		
(UN OPERADOR CONOCE 2 ó MAS PUESTOS A NIVEL C-2)		
OBJETIVO	REAL	ESTATUS
90%	90%	

Para calcular la flexibilidad total de los puestos (2x1) se contabilizan los que alcanzan 2 o mas operadores con nivel C-2 mínimo y se dividen entre el total de puestos, se multiplica por 100 y se obtiene el % real, este se compra contra el objetivo, y si es igual o mayor se colore con verde el estatus, en caso contrario, se pinta de rojo.

FLEXIBILIDAD TOTAL DE LOS PUESTOS (2 X 1)		
(2 ó MAS OPERADORES CONOCEN UN PUESTO A NIVEL C-2)		
OBJETIVO	REAL	ESTATUS
100%	95%	

.La MCF se actualiza cada que se inicie un período de aplicación y deben ser firmadas por el supervisor y el superintendente de producción.

Cada supervisor es el responsable de conservar y mantener disponibles las matrices de flexibilidad del período en curso.

MATRIZ DE CONTROL DE LA FLEXIBILIDAD

