

**I.- Datos Generales**

Código	Título
EC0660	Gestión de mejora Ki Wo Tsukau en las organizaciones

Propósito del Estándar de Competencia

Servir como referente para la evaluación y certificación de las personas que aplican la Metodología Ciclo Dinámico de Mejora Ki Wo Tsukau, fomentando la proactividad para el logro de innovación y mejora continua en cualquier tipo de organización dentro de los sectores industrial, educativa, gubernamental y de servicios.

Asimismo, puede ser referente para el desarrollo de programas de capacitación y de formación basados en Estándares de Competencia (EC).

El presente EC se refiere únicamente a funciones para cuya realización no se requiere por disposición legal, la posesión de un título profesional. Por lo que para certificarse en este EC no deberá ser requisito el poseer dicho documento académico.

Para alcanzar la competencia en este Estándar de Competencia se requiere experiencia mínima de un año en su trabajo y en promedio 240 horas de experiencia en metodología KWT.

Descripción general del Estándar de Competencia

Este Estándar de Competencia tiene como principal objetivo el desarrollo de la mejora continua en las organizaciones, fomentando la proactividad de los colaboradores de una organización a partir de las actividades básicas que realizan, dentro de su entorno laboral bajo la siguiente estructura: el colaborador debe identificar el K1, es decir, sus actividades básicas o tareas mínimas dentro de la organización requeridas por los clientes internos y/o externos; el colaborador debe promover la generación del K2, es decir, actividades e ideas propuestas a partir del K1 para asegurar la funcionalidad del producto y que sirven para la mejora de los procesos, sistemas y organización en beneficio de los clientes internos y/o externos; el colaborador debe generar un impacto beneficio K3, es decir, la funcionalidad del resultado obtenido al implementar con el método de 6 pasos las ideas de mejora en la organización, tomando como referencia las directrices de la política organizacional, teniendo resultados que beneficien a los clientes internos y/o externos de la organización. El colaborador debe utilizar las herramientas KWT para la generación y gestión independiente de sus ideas de mejora en el proceso donde se desenvuelve.

El Estándar de Competencia establece por otra parte, conocimientos complementarios para utilizar las herramientas necesarias para la evaluación e implementación de la Metodología y para la recopilación, análisis e interpretación de datos.

El presente EC se fundamenta en criterios rectores de legalidad, competitividad, libre acceso, respeto, trabajo digno y responsabilidad social.

Nivel en el Sistema Nacional de Competencias: Tres

Desempeña actividades tanto programadas, rutinarias como impredecibles. Recibe orientaciones generales e instrucciones específicas de un superior. Requiere supervisar y orientar a otros trabajadores jerárquicamente subordinados.

**Comité de Gestión por Competencias que lo desarrolló**

Comité de Gestión por Competencias de Empresas y Organizaciones que utilizan la Metodología KWT.

Fecha de aprobación por el Comité Técnico del CONOCER:

9 de noviembre de 2015

Fecha de publicación en el Diario Oficial de la Federación:

16 de diciembre de 2015

Periodo sugerido de revisión /actualización del EC:

3 años

Ocupaciones relacionadas con este EC de acuerdo con el Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones (SINCO)**Grupo unitario**

Todos los Grupos Ocupacionales que requieren innovación y mejora continua en un entorno laboral y la transferencia de esta competencia a distintos entornos.

Ocupaciones asociadas

Todos los Grupos Ocupacionales que requieren innovación y mejora continua en un entorno laboral y la transferencia de esta competencia a distintos entornos.

Clasificación según el sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (SCIAN)**Sector:**

Sin referente

Subsector:

Sin referente

Rama:

Sin referente

Subrama:

Sin referente

Clase:

Sin referente

El presente EC, una vez publicado en el Diario Oficial de la Federación, se integrará en el Registro Nacional de Estándares de Competencia que opera el CONOCER a fin de facilitar su uso y consulta gratuita.

Organizaciones participantes en el desarrollo del Estándar de Competencia

- KWT Consulting. S.A. de C.V.
- Yakult Puebla, S.A. DE C.V.
- Hino Motors Manufacturing México S.A. de C.V.
- Coordinación General de Universidades Tecnológicas y Politécnicas
- Africam Safari S.A.
- Universidad Autónoma del Estado de México
- Escuela Bancaria y Comercial S.C.
- Canacintra Puebla



- Tecnológico de Monterrey en Culiacán
- KWT Institute, S.C. Relación con otros estándares de competencia

Estándares relacionados

- Implementación de la Metodología de las 5´S para la mejora continua
- Resolución de problemas a través de la Metodología Seis Sigma Nivel I
- Facilitación de procesos de innovación de mejora competitiva con personas, grupos sociales y organizaciones económicas

Aspectos relevantes de la evaluación**Detalles de la práctica:**

- El desarrollo del estándar de competencia se lleva a cabo en 2 momentos el cual deberá ser acordado entre la parte evaluadora y evaluada. El primero de ellos es donde el candidato demostrará el desempeño de los elementos 1, 2, 3 y 4 contenidos en el estándar de competencia. Durante este primer momento demostrará además de los desempeños los productos necesarios de acuerdo al tipo de elemento.
- Posteriormente en un segundo momento, deberá responder a un cuestionario acerca de conceptos básicos de la metodología a fin de demostrar la comprensión de los mismos.
- Por lo tanto, se establece que para este Instrumento de Evaluación por Competencias la evidencia se presenta a través de la generación de los diversos productos solicitados.

Apoyos/Requerimientos:

- Se necesita estar en un lugar adecuado que permita la evaluación, ya sea en una oficina, sala de capacitación, lugar real de trabajo.
- Mobiliario que permita la evaluación, escritorio, sillas, conexiones de luz, toma de energía.
- Insumos: Hojas blancas, calculadora, lápiz, plumas

Duración estimada de la evaluación

- 1 horas en gabinete y 2 horas en campo, totalizando 3 horas



II.- Perfil del Estándar de Competencia

Estándar de Competencia

Gestión de mejora Ki Wo Tsukau en las organizaciones

Elemento 1 de 4

Identificar áreas de oportunidad a través de Ki Wo Tsukau

Elemento 2 de 4

Identificar procesos e indicadores orientados a la mejora

Elemento 3 de 4

Aplicar la Matriz de análisis para generar ideas

Elemento 4 de 4

Implementar mejora a través del método de 6 pasos

**III.- Elementos que conforman el Estándar de Competencia**

Referencia	Código	Título
1 de 4	E2085	Identificar áreas de oportunidad a través de Ki Wo Tsukau

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

La persona es competente cuando demuestra los siguientes:

DESEMPEÑOS

- Describe la situación de la organización donde trabaja:
 - Explicando la manera como gestionan ideas de mejora en el lugar donde labora.
 - Explicando la manera como las personas pueden generar ideas de mejora utilizando la metodología Ki Wo Tsukau, y
 - Explicando las actividades que realiza y que entrega a su cliente interno/externo.
- Describe el modelo KWT:
 - Explicando las partes que lo componen,
 - Asociando el modelo con las actividades que realiza en su organización, y
 - Mencionando la manera en que identifica las áreas de oportunidad.
- Identifica la estructura de la idea de mejora en la situación planteada con el modelo KWT:
 - Explicando los conceptos que debe tener una idea de mejora,
 - Mencionando lo que es necesario revisar de la situación actual, para qué va a servir y cómo se va a medir, y
 - Describiendo el plan de implementación.

La persona es competente cuando obtiene los siguientes:

PRODUCTOS

- El documento que describe la situación de la organización donde trabaja, elaborado:
 - Incluye el nombre del área donde trabaja y el nombre de su puesto,
 - Incluye el nombre de su jefe inmediato y el nombre de su puesto,
 - Describe las actividades básicas que desempeña y las enumera,
 - Enlista el producto/servicio que se entrega al cliente interno/externo, y
 - Menciona al cliente final interno/externo del producto/servicio.
- El modelo KWT presentado:
 - Incluye la identificación y asociación del K1,
 - Contiene la determinación de la funcionalidad K2 de su puesto, y
 - Señala el impacto beneficio K3, esperado por el mismo de acuerdo a las actividades comparadas con su perfil de puesto.

La persona es competente cuando posee los siguientes:

CONOCIMIENTOS

- Conceptos básicos del modelo Ki Wo Tsukau
 - K1 Función básica
 - K2 Proactividad

NIVEL

Comprensión

**CONOCIMIENTOS**

- K3 Impacto Beneficio
- Idea de mejora
- Ciclo K2-K1

NIVEL

2. Elementos que debe tener una idea de mejora
 - A. Descripción de la idea de mejora (incluye el análisis de la situación actual y/o problemática detectada).
 - B. Para que va a servir.
 - C. Cómo se va a implementar.
 - D. Como se va a medir.

Comprensión

GLOSARIO

1. Idea de Mejora: Propuesta de mejora a partir de una idea generada con base en un determinado proceso, actividad, o tarea en el desempeño de un puesto específico de trabajo dentro de la organización, sujeta a medición y evaluación.
2. KWT: Modelo Ki Wo Tsukao.
3. K1: Funciones básicas o tareas mínimas requeridas para la satisfacción del cliente interno y/o externo, asignadas a una persona dentro de una organización.
4. K2: Actividades e ideas propuestas, a partir del K1, para asegurar la funcionalidad del producto y sirven para la mejora de los procesos, sistemas y organización en beneficio de los clientes internos y externos.
5. K3: Impacto/Beneficio, Es el resultado obtenido de la implementación de las ideas de mejora K2, con relación a las actividades primarias o K1, (ciclo K2-K1).

Referencia	Código	Título
2 de 4	E2086	Identificar procesos e indicadores orientados a la mejora

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

La persona es competente cuando demuestra los siguientes:

DESEMPEÑOS

1. Describe los procesos y los elementos que conforman su sistema organizacional:
 - Explicando los procesos de la organización donde se desempeña
 - Describiendo los elementos que lo integran como entrada, proceso, salida, producto/servicio y cliente en un diagrama, y
 - Explicando la parte crítica para la satisfacción del cliente respecto a su proceso.
2. Describe los indicadores de mejora conforme a la metodología KWT:
 - Explicando el concepto de indicador de mejora y el beneficio de utilización,
 - Mencionando los indicadores de su proceso, en caso de existir.



- Asociando los indicadores de su proceso a su K1 funciones básicas, en caso de existir,
- Explicando los tipos de indicadores bajo la metodología KWT y los asocia con los que tiene establecidos, en caso de existir,
- Mencionando si se han generado estrategias para orientar los indicadores de su proceso, en caso de existir, al desempeño.

La persona es competente cuando obtiene los siguientes:

PRODUCTOS

1. El diagrama de proceso elaborado:
 - Contiene: insumos, proceso, salida, producto/servicio y cliente,
 - Describe las características que requiere el proceso y que mecanismo de comunicación utiliza para la identificación del mismo, y
 - Contiene el tipo de indicador: meta, falla y/o desempeño.

Referencia	Código	Título
3 de 4	E2087	Aplicar la Matriz de análisis para generar ideas

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

La persona es competente cuando demuestra los siguientes:

DESEMPEÑOS

1. Describe los conceptos básicos de la matriz de análisis:
 - Explicando la estructura básica K1, K2 y K3 en la matriz de análisis, su funcionamiento y el objetivo de la misma,
 - Describiendo el concepto de Y “Característica del cliente” y X “Característica de control”, identificando la relación X y Y en la matriz de análisis y determinando el K1 del puesto/proceso,
 - Explicando la funcionalidad y el impacto beneficio en la matriz de análisis y,
 - Explicando que sucede cuando no se tienen mecanismos de control y/o características definidas por el cliente.
2. Aplica la matriz de análisis a un puesto determinado:
 - Exponiendo las características solicitadas “Y” del producto/servicio por el cliente,
 - Identificando y asociando las características de control “X” asegurando el cumplimiento básico del proceso/puesto/función,
 - Explicando cómo identifica ideas de mejora a partir de la aplicación de la matriz de análisis y,
 - Explicando de qué manera se determina la funcionalidad e impacto beneficio del proceso.

La persona es competente cuando obtiene los siguientes:

PRODUCTOS

1. El diseño de la Matriz de análisis de un puesto determinado:
 - Incluye los conceptos de identificación de la matriz de análisis, nombre, puesto, departamento, jefe inmediato, puesto y fecha,
 - Indica si existe el documento de referencia y en su caso lo incluye,
 - Contiene las características solicitadas por el cliente (Y),



- Indica las características de control para el logro de las características solicitadas por el cliente (X),
- Incluye la correlación entre cada una de las características X y Y y su asociación,
- Explica la funcionalidad del proceso/puesto/función que permita generar ideas de mejora orientadas a dicha funcionalidad y,
- Describe el impacto/beneficio de proceso/puesto/función orientado al desempeño.

GLOSARIO

- | | |
|--------------------------------|---|
| 1. Característica de control: | Actividades que se realizan para asegurar el cumplimiento de la característica especificada por el cliente. |
| 2. Característica del cliente: | Rasgo diferenciador especificado por el cliente en cuanto al producto/servicio solicitado. |
| 3. Matriz de análisis: | Herramienta para el control del K1 (Funciones básicas) de los procesos de una organización. |

Referencia	Código	Título
4 de 4	E2088	Aplicar la Matriz de análisis para generar ideas

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

La persona es competente cuando demuestra los siguientes:

DESEMPEÑOS

1. Explica el método de los 6 pasos y la relación entre cada uno:
 - Mencionando cuál es el objetivo del método de los 6 pasos,
 - Describiendo a detalle el contenido de cada uno de los pasos, y
 - Exponiendo quienes interactúan en cada uno de los pasos y las actividades que realizan.
2. Explica y define el Paso 1 Aprobación:
 - Describiendo cómo se lleva a cabo el proceso de aprobación, quien es el encargado y que elementos debe tener una idea de mejora para que sea aprobada,
 - Explicando cuales son los criterios de aprobación establecidos en su organización,
 - Explicando el análisis costo beneficio de llevar a cabo la implementación de su idea, en caso de ser necesario y,
 - Explicando que sucede cuando una idea de mejora no es aprobada y la retroalimentación que se realiza.
3. Explica el Paso 2 Implementación:
 - Describiendo los elementos que debe tener un plan de implementación: Acción, responsable y Plazo,
 - Explicando que sucede cuando un plan de implementación está en tiempo o sufre un retraso,
 - Explicando quien se encarga de realizarlo, y
 - Explicando el seguimiento del plan de implementación.
4. Explica el Paso 3 Verificación:



- Describiendo el proceso de verificación: a cada acción se debe presentar una evidencia que sustente dicha acción, y
- Especificando a las personas que realizan la verificación.

5. Explica el Paso 4 Medición:

- Explicando cómo se realiza el proceso de medición, la métrica y resultados de la misma,
- Explicando que herramientas utilizó para la recopilación de información y para el tratamiento de la misma, y
- Describiendo quienes interactúan en el proceso de medición.

6. Explica el Paso 5 Evaluación del Impacto Beneficio:

- Describiendo el proceso de evaluación de impacto beneficio,
- Describiendo la asignación de calificación a la idea de mejora que obtuvo resultados positivos.
- Describiendo la asociación de la directriz elegida de acuerdo a la política organizacional.

7. Explica el Paso 6 Documentación del ciclo K2-K1:

- Describiendo como una idea de mejora que obtuvo resultados se incorpora como conocimiento de la organización,
- Explicando donde se pueden documentar los ciclos K2-K1.

La persona es competente cuando obtiene los siguientes:

PRODUCTOS

1. El texto que incluye la Idea de mejora desarrollada en el formato determinado:

- Contienen la información de identificación de la idea de mejora: generador de la idea, departamento, nombre y puesto del jefe inmediato y fecha de elaboración,
- Contiene cada uno de los 6 pasos y la interacción que se realiza entre paso y paso, para asegurar el buen desempeño de los ciclos K2-K1,
- Incluye la métrica de medición del resultado de la implementación de la idea de mejora, así como la manera en que se documenta el ciclo K2-K1, y
- Contiene la explicación del resultado obtenido con la idea de mejora.

La persona es competente cuando posee los siguientes:

CONOCIMIENTOS

1. Método de los 6 pasos

- Aprobación
- Implementación
- Verificación
- Medición
- Evaluación
- Documentación

2. Enfoque de mejora Ki Wo Tsukau

NIVEL

Comprensión

Comprensión

La persona es competente cuando demuestra las siguientes:

ACTITUDES/HÁBITOS/VALORES



1. **Orden:** La manera en que los resultados y conceptos de las ideas de mejora son presentadas de manera estructurada, coherente y comprensible, manteniendo una secuencia y presentación lógicas.
2. **Proactividad:** La manera en que actúa de manera independiente sin esperar que se les de la instrucción para proponer mejoras en su área.
3. **Responsabilidad:** La manera en que realiza el seguimiento oportuno y adecuado a las actividades asignadas (K1) pero además atiende las propuestas de mejora (K2).

GLOSARIO

1. **Ciclo K2-K1:** Es una idea de mejora generada por algún colaborador de la organización que fue implementada y que tuvo un impacto positivo y posteriormente fue documentada.
2. **Cliente Interno/Externo:** Organización, persona o parte interesada que recibe un producto, con ciertos requerimientos.
3. **Funcionalidad:** Efecto de una idea de Mejora que arroja un resultado positivo definido por la organización.
4. **Método de los 6 pasos AIVMED:** Método que consiste en 6 pasos, con los que la idea de Mejora se Aprueba, Implementa, Verifica, Mide, Evalúa y Documenta.