



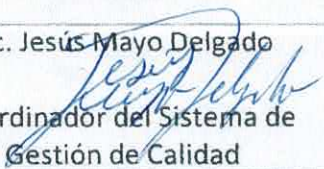
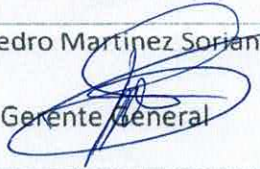
MANUFACTURAS Y SERVICIOS MEMPHIS

POLITICA DE FORMACIÓN Y DESARROLLO DE EMPLEADOS

MEM-SGC-POL-09

FECHA: FEBRERO 2025

VERSIÓN: 00

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Lic. Jesús Mayo Delgado  Coordinador del Sistema de Gestión de Calidad	Lic. Pedro Martínez Soriano  Gerente General	Lic. Anahí Espinosa Ramón  Dirección General

	CÓDIGO	MEM-SGC-POL-09	VERSIÓN	00
	PÁGINA	Página 2 de 6	FECHA	FEBRERO 2025
	TIPO	POLITICA	ÁREA	SGC
	TÍTULO	POLÍTICA DE FORMACIÓN Y DESARROLLO DE EMPLEADOS		

CONTROL DE CAMBIOS

REVISIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN	VERSIÓN
0	FEBRERO 2025	IMPLEMENTACIÓN	00

	CÓDIGO	MEM-SGC-POL-09	VERSIÓN	00
	PÁGINA	Página 3 de 6	FECHA	FEBRERO 2025
	TIPO	POLITICA	ÁREA	SGC
	TÍTULO	POLÍTICA DE FORMACIÓN Y DESARROLLO DE EMPLEADOS		

I. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE FORMACIÓN Y DESARROLLO

La Política de Formación y Desarrollo de Manufacturas y Servicios Memphis, S.A. de C.V. (en adelante “la Empresa”) tiene como objetivo principal definir y materializar estrategias de capacitación y crecimiento profesional que se alineen estrechamente con los objetivos estratégicos de la organización, maximizando su contribución al éxito empresarial y al fortalecimiento de las competencias internas. En el contexto actual, estas iniciativas no solo buscan elevar el nivel técnico de los empleados, sino también resolver desafíos operativos específicos, fomentar actitudes positivas en comunicación interpersonal, promover el trabajo colaborativo en equipo, incrementar el compromiso y la retención del talento, y abrir caminos claros para oportunidades de ascenso y promoción interna.

Esta política se concibe como un pilar fundamental para el desarrollo sostenible de la Empresa, integrando la formación como una herramienta estratégica que impulsa la innovación, la adaptabilidad y la excelencia operativa. Al invertir en el capital humano, la Empresa no solo responde a necesidades inmediatas, sino que anticipa futuras demandas del mercado, asegurando que su fuerza laboral esté preparada para enfrentar cambios tecnológicos, regulatorios y competitivos.

Beneficios de la Política de Formación y Desarrollo

La implementación efectiva de esta política genera una serie de ventajas tangibles e intangibles que impactan positivamente en todos los niveles de la organización:

- Eleva la moral y la motivación de la fuerza laboral, mejorando la imagen corporativa interna y externa, agilizando la toma de decisiones, facilitando la identificación y formación de futuros líderes, incrementando la productividad general, elevando la calidad de los productos y servicios, reduciendo tensiones internas y permitiendo una gestión más eficiente de áreas conflictivas o de alto riesgo.
- Aumenta la productividad y la calidad del trabajo diario, optimizando procesos y reduciendo errores.
- Incrementa la rentabilidad overall de la Empresa mediante una mayor eficiencia operativa y una mejor utilización de recursos.
- Disminuye la rotación de personal al fomentar un sentido de pertenencia y oportunidades de crecimiento, lo que reduce costos asociados a reclutamiento y onboarding.
- Mejora los estándares de reclutamiento y selección, atrayendo talento más calificado que se alinee con una cultura de aprendizaje continuo.
- Levanta la moral de los trabajadores al demostrar un compromiso genuino con su desarrollo personal y profesional.
- Ayuda a resolver problemas concretos en el día a día, como brechas de habilidades o ineficiencias operativas, mediante capacitaciones targeted.

Estos beneficios no solo fortalecen la competitividad de la Empresa, sino que también contribuyen a un entorno laboral más satisfactorio y productivo, alineado con principios de responsabilidad social y desarrollo sostenible.

	CÓDIGO	MEM-SGC-POL-09	VERSIÓN	00
	PAGINA	Página 4 de 6	FECHA	FEBRERO 2025
	TIPO	POLITICA	ÁREA	SGC
	TÍTULO	POLÍTICA DE FORMACIÓN Y DESARROLLO DE EMPLEADOS		

II. CAMPO DE APLICACIÓN

Esta política se aplica de manera universal a todos los empleados de Manufacturas y Servicios Memphis, S.A. de C.V., independientemente de su nivel jerárquico, antigüedad, tipo de contrato o área funcional. Incluye a personal directivo, administrativo, operativo, técnico y de apoyo, así como a aquellos en periodos de prueba, contratos temporales o modalidades de teletrabajo. Su alcance se extiende a todas las instalaciones, sitios de operación y actividades remotas realizadas en nombre de la Empresa, tanto a nivel nacional como en eventuales expansiones internacionales.

Actores y Responsabilidades en las Políticas de Formación y Desarrollo

La capacitación representa una de las inversiones más estratégicas y rentables que puede realizar una organización como la nuestra, ya que el capital humano es el motor principal de la innovación y el crecimiento. Una planificación adecuada del talento requiere una política de formación permanente y estructurada, donde los líderes y jefes de área sean los primeros en demostrar interés por su propio desarrollo y asuman la responsabilidad primaria de capacitar y guiar al personal bajo su supervisión. De esta manera, se potencia el desempeño de los equipos, se fomenta una cultura de mejora continua y se alinea el conocimiento individual con los objetivos corporativos.

Incluso contando con profesionales altamente calificados egresados de instituciones de prestigio, la formación debe ser un proceso dinámico y ongoing, dado que el entorno empresarial, la tecnología, las regulaciones y los conocimientos evolucionan constantemente. Nada permanece estático en el mundo actual: un experto técnico o un directivo experimentado necesitará actualizaciones periódicas para mantenerse relevante. De lo contrario, podría generarse un desfase que, en lugar de sumar valor, comprometa la competitividad, la productividad y la adaptabilidad de la Empresa. Por ello, esta política se aplica de forma integral a todos los empleados, promoviendo un ciclo de aprendizaje que abarque desde la inducción inicial hasta programas avanzados de liderazgo y especialización.

Los actores clave y sus responsabilidades incluyen:

- **Dirección General y Alta Gerencia:** Definir las prioridades estratégicas de formación, aprobar presupuestos y asegurar la alineación con los objetivos empresariales.
- **Área de Recursos Humanos:** Diseñar, coordinar y evaluar los programas de capacitación, identificando necesidades mediante evaluaciones de desempeño y encuestas internas.
- **Jefes de Área y Supervisores:** Identificar brechas de habilidades en sus equipos, proponer capacitaciones específicas y fomentar la participación activa, sirviendo como modelos a seguir en su propio desarrollo.
- **Empleados:** Participar activamente en las oportunidades de formación, aplicar los conocimientos adquiridos y proporcionar feedback para mejorar futuros programas.

	CÓDIGO	MEM-SGC-POL-09	VERSIÓN	00
	PAGINA	Página 5 de 6	FECHA	FEBRERO 2025
	TIPO	POLITICA	ÁREA	SGC
	TÍTULO	POLÍTICA DE FORMACIÓN Y DESARROLLO DE EMPLEADOS		

Esta distribución de responsabilidades asegura una implementación colaborativa y efectiva, donde la formación no sea un evento aislado, sino un componente integral de la cultura organizacional.

POSTULADOS FUNDAMENTALES

La Política de Formación y Desarrollo de Manufacturas y Servicios Memphis, S.A. de C.V. se sustenta en postulados clave que guían su aplicación práctica y estratégica:

Construcción de Relaciones Profesionales

Las actividades laborales facilitan interacciones con individuos de diversos sectores, áreas funcionales y niveles jerárquicos. Aprender a cultivar relaciones sólidas y profesionales puede abrir puertas a oportunidades futuras para el empleado individual, como redes de contacto para movilidad interna o externa. Para la Empresa, estas conexiones fortalecen alianzas estratégicas, facilitan nuevos negocios, acuerdos con proveedores o colaboraciones interempresariales, contribuyendo al crecimiento orgánico y a la expansión de la red de valor. La formación incluirá módulos sobre networking ético, comunicación intercultural y construcción de confianza, integrando herramientas digitales para relaciones virtuales en un mundo cada vez más conectado.

Planificación Continua y Adaptabilidad

En un entorno empresarial dinámico, la formación debe ser un proceso de adaptación constante a las necesidades emergentes, tendencias sectoriales y avances tecnológicos. Especialmente en áreas vinculadas a la innovación digital, la manufactura inteligente o la sostenibilidad, los empleados deben actualizarse regularmente para mantener la relevancia. Esta planificación continua involucra análisis anuales de competencias, integración de tendencias como la inteligencia artificial, la automatización y la economía verde, y programas flexibles que permitan una respuesta rápida a cambios normativos o de mercado. La Empresa promoverá certificaciones internacionales, cursos en línea y partnerships con instituciones educativas para garantizar que el talento esté siempre alineado con el futuro del sector.

Propuesta de Nuevas Metas y Motivación Intrínseca

Renovar y proponer metas profesionales es esencial para sostener la motivación y evitar el estancamiento. Estas aspiraciones actúan como catalizadores del desarrollo individual y organizacional, previniendo la desmotivación y fomentando un sentido de propósito. Las metas pueden ser cuantificables (orientadas a indicadores de productividad, eficiencia o resultados financieros) o cualitativas (mejoras en el clima laboral, reducción de conflictos o enhancement de la colaboración). Para estimularlas, la Empresa integrará incentivos como flexibilidad horaria, opciones de teletrabajo, ajustes salariales basados en logros formativos, reconocimientos públicos y trayectorias de carrera personalizadas. Estas medidas no solo impulsan el crecimiento personal, sino que se traducen en un mayor compromiso, innovación y retención del talento, propulsando el éxito colectivo de Manufacturas y Servicios Memphis, S.A. de C.V.

	CÓDIGO	MEM-SGC-POL-09	VERSIÓN	00
	PÁGINA	Página 6 de 6	FECHA	FEBRERO 2025
	TIPO	POLITICA	ÁREA	SGC
	TÍTULO	POLÍTICA DE FORMACIÓN Y DESARROLLO DE EMPLEADOS		

IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Para operationalizar esta política, la Empresa establecerá un Plan Anual de Formación que incluya:

- Evaluaciones iniciales de necesidades (encuestas, entrevistas y análisis de desempeño).
- Programas modulares (técnicos, soft skills, liderazgo y compliance).
- Modalidades diversas (presencial, virtual, on-the-job training).
- Métricas de evaluación (ROI de capacitación, tasas de aplicación de conocimientos, satisfacción de participantes).
- Presupuesto dedicado y seguimiento por parte del Comité de Desarrollo de Talento.

El Área de Recursos Humanos será responsable de la ejecución, con reportes trimestrales a la Dirección General. Esta política se revisará anualmente para su actualización, asegurando su alineación con los objetivos estratégicos y las mejores prácticas globales.

Mediante esta Política de Formación y Desarrollo, Manufacturas y Servicios Memphis, S.A. de C.V. reafirma su compromiso con el crecimiento sostenible de su capital humano, impulsando no solo el desempeño individual, sino el éxito colectivo y la competitividad a largo plazo.