



OLLIN IHTIC CENTEÓTL
MAQUINARIA Y HERRAMIENTA AGRÍCOLA

19 Enero 2012.

MANUFACTURA ESBELTA

- 1° CULTURA ORGANIZACIONAL ESBELTA.**
- 2° SISTEMAS ESBELTOS DE PAGOS.**
- 3° SISTEMA ESBELTO DE PREMIOS AL DESEMPEÑO.**
- 4° SISTEMAS ESBELTOS DE MEDICIÓN DEL DESEMPEÑO .**
- 5° ORGANIGRAMA ESBELTO.**

1° CULTURA ORGANIZACIONAL ESBELTA.

Tiene una guía de liderazgo ., transferencia de responsabilidades. y comunicación.

Por lo tanto el principio dominante de organización cambia x una empresa a liderazgo por lo que se pretende conseguir lo mejor de la gente y responder rápidamente al cambio.

- Sus argumentos
- 1. visión compartida entre todos los empleados
- 2. estilos de liderazgo participativo
- 3. trabajo en equipo
- 4. comunicación abierta en ambos sentidos tanto vertical como horizontal
- 5. colaboración
- 6. empleados altamente capacitados
- 7. trasferencia de responsabilidades a los empleados
- 8. ganancias compartidas .

Este tipo de estilos incluye a los empleados en los procesos de toma de decisiones.

Los empleados con habilidades y experiencia se vuelven parte del equipo y permiten ala gerente tomar mejores decisiones.

2° SISTEMAS ESBELTOS DE PAGOS.

Al transferir al sistema de manufactura esbelta , los empleados requieren nuevas habilidades, definir estas habilidades y estándares de desempeño asociados son puntos de partida para un pago aceptable.

Esta combinación crea los cimientos de un sistema de pagos esbeltos. los pagos definidos x ;

1. conocimiento
2. habilidades
3. desempeño

Son formas aceptadas de pago de la fuerza de trabajo esbelta.

Dicho sistema tiene el criterio donde busca que los empleados se interesen en aprender nuevas habilidades y se vuelvan mas flexibles en los trabajos que desempeñan.

- TIENE QUE PAGARLE PARA ESO.

El pago basado en habilidades apoya el trabajo en equipo y estimula el aprendizaje.

Los trabajos progresan. en sueldo de acuerdo el alcance y extensión de sus habilidades. por un tiempo.

Los empleados con una visión mas amplia del proceso de producción y organización están en mejor posición de participar en la toma de decisiones y ofrecen sugerencias constructivas para mejorar la calidad y productividad.

3° SISTEMA ESBELTO DE PREMIOS AL DESEMPEÑO.

Los sistemas de pagos basados en el trabajo en equipo y organizacional propician la cooperación entre los empleados en mayor calidad que los planes individuales.

En un sistema de manufactura es ventajoso trabajar bien en conjunto debido a que todos comparten las recompensas financieras de un alto desempeño.

El reparto de utilidades es una forma de pagos basados en desempeño de grupo.

Los planes de bonos reparten las utilidades basadas en los resultados operativos de la organización.

Estos planes bien diseñados contribuyen a la motivación y participación del empleado y por lo tanto a enfocar los objetivos de los empleados en cumplir con los de la organización .

- Típicamente los objetivos como :

1. mejoras en coordinación
2. trabajo en equipo
3. reducción de costos
4. aceptación de nuevos métodos
5. reducción de tiempos extras
6. por lo tanto mayor satisfacción del trabajador.

4° SISTEMAS ESBELTOS DE MEDICIÓN DEL DESEMPEÑO .

1. Las empresas deben alinear las métricas de desempeño con los sistemas de premios individuales y de equipo .
2. Las métricas definen las expectativas. Para que un sistema de pagos basado en trabajo x equipo funcione efectivamente .
3. Los resultados de los métodos deben estar visibles para todos en un pizarrón o por planes de trabajo firmados por los integrantes del equipo.
4. Debido a que los empleados se organizan en equipos deben prepararse estándares de desempeño similares para todos.
5. Desarrollarse métricas de desempeño uniformes entre todos los equipos y enfocarlos a los planes de la empresa.

Grafique las tendencias con respecto al tiempo e involucre a todo el equipo en las mediciones.

• Atención en procedimiento :

1. La hoja resultados de desempeño de un equipo debe incluir un aspecto muy importante, la lista de transición , la cual debe ser visible.
2. El estándar de desempeño de equipo debe enfocarse en consolidar el equipo x medio de una retroalimentación frecuente.
3. La hoja de resultados de desempeño individual debe ser estar enlazada a la hoja de resultados de un equipo,
4. La hoja de resultados de un equipo debe estar enlazada a la hoja de resultados de un plan de operación.
5. La hoja de resultados de un plan de operación debe estar dirigida por los objetivos de crecimiento de la empresa.

Los puntos importantes del equipo incluyen definir que se espera de un empleado de clase mundial.

El estándar de desempeño debe enfocarse en lo que el individuo puede impactar directamente, debe proporcionar retroalimentación frecuente del empleado y debe impulsar la responsabilidad.

5° ORGANIGRAMA ESBELTO.

Incrementar las habilidades del operador con el fin de desempeñar múltiples funciones en el equipo determinado.

Propicia un mejor desempeño y satisfacción del empleado.

Esta es la razón por la cual los equipos son elementos básicos para construir la manufactura esbelta .

La flexibilidad agrega otras dimensiones a las capacidades de la mano de obra de la empresa.

Los empleados no solos pueden desempeñarse en diferentes equipos si no también en diferentes departamentos y plantas.

Esto proporciona recursos flexibles para los gerentes y les permita manejar la operación reduciendo los problemas.

En una cultura de manufactura esbelta, las decisiones tomadas previamente x los intendentes y supervisores se llevan hacia abajo del organigrama hasta los empleados.

Los empleados se hacen responsables de su propio desempeño y tiene el privilegio de determinar como hacer mejoras. por lo tanto se crea simplificación en operaciones.

Por lo tanto los empleados no solo hacen bien su trabajo por iniciativa si no también de hacer que la organización completa funcione mejor

El trabajador esbelto resuelve activamente los problemas ayuda a planear como hacer las cosas y luego las ejecuta.

Los equipos de trabajan juntos para mejorar el desempeño continuamente logrando mejores niveles de productividad.

Los equipos se convierten en colaboradores de su conjunto de trabajo., ejecutando un mejor desempeño en su equipo.

1º el recurso importante en una empresa son su recursos humanos los cambios no ocurren exitosamente si no se involucra a la gente que será afectada x los cambios.

MANUFACTURA ESBELTA . WWW.ROCKFORDCONSULTING.COM

- Como conducirse . la clv para dirigir a otras personas es saber conducirse uno mismo
1. cuando alguien no cumpla una labor no ataque . enseñe.
 2. cuando haya un desacuerdo general no tome partido medite.
 3. cuando todo se derrumbe..... no culpe resuelva.
 4. en una confrontación no discuta "negocie"
 5. escuchar a los empleados es crucial para una verdadera visión organizacional en la empresa.
 6. la falta de claridad y no la falta de compromiso de parte de los personas provoca que las metas no se cumplan

Pida a cada equipo que escriba su idea en un Post-it y péguelos en el pizarrón. El pizarrón tendrá 4 cuadrantes. El eje X indicará el nivel de impacto que puede tener la idea y el eje Y indicará la facilidad de implementación del cambio. Por lo tanto tendremos los siguientes cuadrantes: ideas de alto costo de implementación/alto impacto, ideas de bajo costo de implementación/alto impacto, ideas de alto costo de implementación/bajo impacto y finalmente ideas de bajo costo de implementación/bajo impacto.

Los empleados podrían pensar que su idea podría tener un impacto tremendo, pero en el momento de clasificarlas podrían ver que su impacto es muy bajo o que la dificultad de implementarla es muy alta para el impacto bajo que tendría.

Discuta los resultados y si existe alguna idea de alto impacto y de bajo costo de implementación adóptela de inmediato. Algunas ideas se pueden implementar con solo decidirlo y algunas tomarán cierto tiempo para desarrollarlas. Cuando las ponga en práctica hágaselo saber a toda la empresa. Eso mostrará que está dispuesto a cambiar y a tomar las ideas de sus empleados. Eureka! Habrá demostrado con acciones que la creatividad se escucha y se toma en cuenta.