

WORKSHOP
EL LADO HUMANO
DEL LEAN



ORGANIZACIÓN

- Fechas previstas:
 - Parte 1: Introducción al Sistema de Mejora Continua (Lean Management). Implicación de Personal y Modelo Organizativo, Clave de la Mejora Continua.
 - Jueves, 6 de Noviembre de 2014 (Jornada Completa)
 - Parte 2.- La Formación a Supervisores y Mandos Intermedios, la Diferencia. TWI (Training Within Industry)
 - Jueves 13 de Noviembre (Jornada Completa) y Viernes 14 (Mañana)
 - Parte 3: El Método Harada. Desarrollando a las Personas a su Máximo Potencial. Kaizen Yourself! Kaizen your people!
 - Viernes, 21 de Noviembre (Mañana)
 - Viernes, 28 de Noviembre (Mañana)
 - Viernes, 5 de Diciembre (Mañana)

OBJETIVOS GENERALES

- Explicar los fundamentos teóricos y la aplicación práctica de un programa de **Mejora Continua basado en la aplicación de Técnicas Lean Manufacturing ó Lean Management.**
- Establecer cuáles son los objetivos de la Empresa para decidir establecer un sistema de **Mejora Continua.**
- Entender el cambio de filosofía de trabajo que debe realizarse para que el sistema realmente funcione, y los riesgos que conlleva en comenzar sin tener claro los recursos y el esfuerzo necesarios.
- Focalizar el aprendizaje hacia “El Lado Humano del Lean”, resaltando la importancia de las Personas para lograr el ÉXITO del Sistema de Excelencia

Parte 1.- Introducción al Sistema de Mejora Continua (Lean Management). Implicación de Personal y Modelo Organizativo, Clave de la Mejora Continua.

INTRODUCCIÓN

¿Tiene la sensación de que la mejora continua “sólo” la siente su equipo directivo y algunos mandos intermedios? ¿Tiene la sensación de que sus mandos intermedios se pasan el día “apagando fuegos”? ¿Es incapaz de mantener las mejoras una vez conseguidas? ¿Cree que su personal clave es eficiente y está motivado? ¿El personal de su empresa participa en el día a día de la Mejora Continua?

OBJETIVO

- Los asistentes recibirán una formación práctica y directa en la metodología para la consecución de beneficios económicos, así como en la sostenibilidad de la misma en el tiempo.
- Los asistentes se cuestionarán su modelo, en comparación con el modelo planteado, detectando posibilidades de mejora de sus propios modelos de funcionamiento.
- Los asistentes entenderán el modelo de Mejora Continua como único camino para la supervivencia empresarial, entendiendo el papel (clave) de los Recursos Humanos en el mismo.

PROGRAMA COMPLETO

- Empresa Tradicional vs Empresa Lean
 - ¿Por Qué Lean Manufacturing?
 - Valor y Expectativa del cliente
 - Operaciones de Valor Añadido vs Operaciones de No Valor Añadido
 - LEAN Management e Identificación del Desperdicio.
-
- Las Siete Áreas (más una) de Desperdicio:
 - Sobreproducción
 - Inventario
 - Sobreproceso
 - Defectos y Retrabados
 - Transporte
 - Movimiento
 - Espera



FUNCIONAMIENTO PRÁCTICO DE UN SISTEMA DE MEJORA CONTINUA

- Organización Humana de la Producción
- Formación de Pequeños Grupos de Trabajo
- Breve Introducción a Herramientas para Eliminar Desperdicio
 - SMED, HOSHIN y Trabajo Estandarizado, TPM, Calidad Lean, Logística Lean (Kanban y JIT)

EL MODELO DE IMPLICACIÓN DE PERSONAL

- El Modelo Organizativo
 - Despliegue de Objetivos a través de la organización
 - La Estructura Linking Pin.
 - UAP's (Unidades Autónomas de Producción)
 - GAP's (Grupos Autónomos de Producción)
 - Funciones Soporte
- Desarrollo de la Gestión Visual
 - Tablero de Resultado de GAP
 - Tableros de Acción para Proyectos Concretos
- Comunicación (SISTEMATIZANDO LA MEJORA)
 - Reuniones de Comunicación GAP (TOP 5, TOP 30, TOP 60)
 - Reuniones de Comunicación UAP (Top 30)
- Herramienta para la Implicación del Personal
 - Ideas de Mejora
 - Las Matrices de formación. Polivalencia y Policompetencia
 - Las 5S's

Parte 2.-. La Formación a Supervisores y Mandos Intermedios, la Diferencia. TWI (Training Within Industry)

INTRODUCCIÓN

¿Es posible conseguir que los operarios mejoren sus procesos y métodos de trabajo? ¿Pueden mis supervisores o encargados conseguir un ambiente adecuado para la mejora? ¿Por qué mis operarios no siguen las instrucciones de trabajo?

¿Por qué me cuesta tanto conseguir polivalencias entre los diferentes puestos de trabajo? ¿Qué puedo hacer para conseguir para formar mejor y más rápido a los operarios nuevos?

¿QUÉ SON LOS PROGRAMAS TWI?

TWI son las iniciales de la expresión inglesa Training Within Industry, que literalmente significa "Entrenamiento dentro de la industria". TWI es un programa que se desarrolló en los Estados Unidos durante la Segunda Guerra Mundial, con el objetivo de incrementar la producción de equipamiento militar y acelerar la formación de los nuevos trabajadores y trabajadoras que se incorporaban a las empresas al alistarse muchos de los trabajadores con alta capacitación. Se desarrollaron 3 programas principales, Job Instruction (Instrucción para el trabajo) destinado a mejorar y acelerar la polivalencia y la formación de nuevos trabajadores, Job Methods (Métodos de trabajo) para incrementar y mejorar la producción con calidad y Job Relations (Relaciones en el trabajo) para dotar a los supervisores de herramientas de gestión de conflictos para conseguir buenas atmósferas de trabajo. Durante la IIGM se formaron en estos programas más de un millón de trabajadores, siendo el TWI uno de los pilares que permitió a Los Estados Unidos el espectacular incremento de producción que contribuyó decisivamente a la victoria en la contienda. Tras el fin de la guerra, el programa fue implantado en Japón y está considerado como el núcleo alrededor del cual TOYOTA desarrolló lo que hoy conocemos como LEAN MANUFACTURING

OBJETIVO

Dar a conocer los Programas TWI para que los supervisores y mandos intermedio aprendan a:

- Acelerar y mejorar la formación de nuestros trabajadores a través de una método estándar y sencillo (Job Instructions). **TEORÍA + PRÁCTICA**
- Mejorar los procesos de manera sencilla y práctica (Job Methods). **SOLO TEORÍA**
- Mejorar las relaciones laborales y la resolución de conflictos (Job Relations) **SOLO TEORÍA**

PROGRAMA COMPLETO TWI JI (Job Instructions)

Parte 1: Introducción

- Las 5 necesidades del Supervisor efectivo
- Los problemas de la falta de formación en la producción
- La Competencia en entrenar a otros

Parte 2: Establecer un método de entrenamiento en producción de éxito

- Definición y explicación del método de 4 pasos
 - o Prepara al trabajador
 - o Presenta la operación
 - o Deja que lo haga
 - o Comprueba y haz un seguimiento
- La preparación del entrenamiento es la clave del éxito
 - o Planifica el entrenamiento
 - o Desglosa el trabajo
 - o Prepara el material
 - o Prepara el puesto de trabajo

Parte 3: Practicar el método

- Entrenamiento en el método mediante la discusión de casos reales

PROGRAMA COMPLETO TWI JM (Job Methods)

Parte 1: Establecer un método de mejora de métodos de trabajo de éxito

- Definición y explicación del método de 4 pasos
- PASO 1: DESGLOSA EL TRABAJO
 - o Listar todas la operaciones exactamente como se realizan actualmente
 - o Dividir en trabajo manual, máquina y transporte
- PASO 2: CUESTIONA CADA DETALLE
 - o Preguntarse ¿por qué es necesario? ¿cuál es el propósito? ¿dónde se debe hacer? ¿cuándo se debe hacer? ¿cuál es la mejor forma?
 - o Analizar la distribución del puesto de trabajo, situación de los materiales y herramientas, movimientos, seguridad, orden y limpieza
- PASO 3: DESARROLLA EL NUEVO METODO
 - o Eliminar operaciones innecesarias, combina y simplifica operaciones
 - o Buscar la mejor posición para los materiales y herramientas
 - o Analizar la posibilidad de usar útiles y fijaciones
 - o Buscar las ideas de TODOS
- PASO 4: APLICA EL NUEVO METODO
 - o Vende tu propuesta al resto del equipo
 - o Pon en marcha el nuevo método
 - o Reconoce el trabajo de los que han participado



PROGRAMA COMPLETO TWI JR (Job Relations)

Parte 1: Los cimientos de las relaciones laborales

- Presentación de las 4 bases para unas correctas Relaciones Laborales
 - o Permite que sepa que sepa lo que piensas de su trabajo
 - o Reconoce el trabajo bien hecho
 - o Informa de los cambios por adelantado
 - o Haz el mejor uso de las habilidades de cada persona
- La problemática de tratar con personas
- El individuo como núcleo del equipo
- La prevención del conflicto por medio de las adecuadas relaciones laborales

Parte 2: Afrontar y actuar ante los conflictos

- ¿Qué es un conflicto?
- Las situaciones que afronta el SV
- ¿Cuál es el objetivo?
- Presentación del método de 4 pasos
 - o Obtén TODOS los hechos
 - o Analiza y decide
 - o Prepárate y actúa
 - o Comprueba el resultado
- Análisis del método mediante el estudio de casos prácticos
- Entrenamiento en el método mediante la discusión de casos reales

Parte 3.-. El Método Harada. Desarrollando a las Personas a su Máximo Potencial. Kaizen Yourself! Kaizen your people!

INTRODUCCIÓN

¿Por qué el peor día de la semana es el lunes? En América más del 70% de las personas odian su trabajo ó están pensando en cambiarse. En España, probablemente, simplemente nos conformamos con tener trabajo...

¿Se imagina por un momento que las personas de su organización tienen un Objetivo (que aglutine la parte laboral y personal) por el que levantarse cada día con energía?

“Éxito son Objetivos y todo lo demás son milongas” Brian Tracy

“Cuando las personas escogen objetivos muy claros, con propósitos y valores que no solo les sirven a ellos, sino también a otras personas, la naturaleza de estos objetivos cambia por completo”

Takashi Harada

OBJETIVOS

- Los asistentes recibirán una formación práctica y directa en el Método Harada, de manera que, tras el Workshop tengan claro y decidido el Camino al Éxito.
- Podrán valorar (con su propia experiencia) la idoneidad de implantar en futuro el Método Harada en sus Organizaciones.
- Durante el Workshop se le guiará, paso a paso, en cada uno de los conceptos clave que le conducirá al éxito.



PROGRAMA COMPLETO

Parte 0: El Modelo X de Implicación del Personal

- Los Recursos Humanos dentro del Sistema de Mejora Continua
- El Modelo X de la Implicación del Personal

Parte 1: Introducción al Método Harada

- Autosuficiencia.
- 33 Cuestiones para la Autosuficiencia
- Definiendo Éxito
- REVISIÓN Y PUESTA EN COMÚN

Parte 2: Elegir Objetivo

- El Long Term Goal Form
- Objetivos. Características.
- Objetivos. Tipos
- Objetivos. Milestone
- Iniciación a "The Harada Method APP"
- REVISIÓN Y PUESTA EN COMÚN. OBJETIVOS.

Parte 3: Propósitos y Valores

- Encontrando el Propósito a tu Objetivo
- Los 4 Cuadrantes

Parte 4: Autoanálisis

- Los 4 Elementos
- Análisis de Éxitos Pasados
- Análisis de Errores Pasados
- Anticipar Obstáculos
- Contramedidas Potenciales
- REVISIÓN Y PUESTA EN COMÚN. PROPÓSITOS Y VALORES. AUTOANÁLISIS.

Parte 5: Acciones para lograr tu Objetivo

- Open Window 64 Chart. 8 Áreas * 8 Acciones por Área
- Selecciona las Primeras Acciones a realizar

Parte 6: Hoja de Rutinas (Routine Check Sheet)

- La importancia de las Rutinas para cambiar hábitos
- Rutinas y Disciplina



- Seleccionando tus Rutinas
- REVISIÓN Y PUESTA EN COMÚN. 64 Chart y Routine Check Sheet

Parte 7: El Daily Diary.

- El poder de escribir
- Reflexionar cada día.
- Conexión entre Long Term Goal Form, 64 Chart, Routine Chck Sheet y Daily Diary
- Frases Inspiradoras y Afirmaciones
- El poder de alabar (Praising)

Parte 8: El Diario y la Necesidad del Coach

- Compartiendo el Diario
- Recibiendo Feedback Continuo
- Estrategia para Sostener tu Esfuerzo



VALORACIÓN ECONÓMICA

Si se apunta a las 3 partes que consta el Workshop el Coste será de 900 €

Si elige cualquiera de las 3 partes por separado:

- Parte 1: Introducción al Sistema de Mejora Continua (Lean Management). Implicación de Personal y Modelo Organizativo, Clave de la Mejora Continua.
 - Jueves, 6 de Noviembre de 2014 (Jornada Completa)
 - Coste Parte 1: 200 €

- Parte 2.- La Formación a Supervisores y Mandos Intermedios, la Diferencia. TWI (Training Within Industry)
 - Jueves 13 de Noviembre (Jornada Completa) y Viernes 14 (Mañana)
 - Coste Parte 2: 300 €

- Parte 3: El Método Harada. Desarrollando a las Personas a su Máximo Potencial. Kaizen Yourself! Kaizen your people!
 - Viernes, 21 de Noviembre (Mañana)
 - Viernes, 28 de Noviembre (Mañana)
 - Viernes, 5 de Diciembre (Mañana)
 - Coste Parte 3: 850€