

“UNA EXPERIENCIA EXITOSA EN SECOSA”

Conferencia impartida por El **Ing. Alberto Valles Chávez**
Sistemas Eléctricos Y Motores S.A. DE C.V

Ingeniero Minero graduado del Instituto Tecnológico del Parral, Diplomado en Desarrollo Organizacional en General Motor's, maestría en administración de Empresas en la Universidad Autónoma de Chihuahua (Ciudad Juárez), Diplomado en Calidad Total en el Tecnológico de Monterrey campus Chihuahua, superintendente control estadístico de procesos del SISTEMA ELÉCTRICOS Y MOTORES S.A. DE C.V en chihuahua y una experiencia laboral de 12 años en diferentes compañías Nacionales y Maquiladoras, Catedrático a nivel profesional en distintas instituciones.

“UNA EXPERIENCIA EXITOSA EN SECOSA”

Buenos días quiero agradecer a todos ustedes la oportunidad de compartir la experiencia de una compañía, pero sobre todo que veamos el crecimiento de todos nosotros y el centro de trabajo de nuestro estado México y aprender de todos. Yo traigo una experiencia de mi compañía pero quiero que me ayuden a compartir sus experiencias y sea un enriquecimiento mutuo en esta etapa.

Saber aprovechar la dinámica de trabajar con gente, la dinámica de hacer participativo a un personal de compañías chicas o de compañías grande es un verdadero reto es un proceso que cada una de las compañías tenemos que hacer nuestro propia formula nuestro propio modelo, nuestro propio sistema de trabajo efectivo, y el Concurso Nacional es un excelente foro es un medidor que nos dice que estamos cambiando por un camino correcto. Vengo de la empresa **“SECOSA” Sistemas Eléctricos y Conductores S.A. DE C.V.** de Chihuahua, mi conferencia quiero titular **“Una experiencia Exitosa en SECOSA”**.

Para ubicarnos rápido **SECOSA** es una empresa dedicada a la manufactura de los sistemas eléctricos para los automóviles de las Compañías Chrysler, los arneses para los carros Neón, Stratus, actualmente estamos laborando en **SECOSA** 3,700 empleados en dos plantas de estos 3,700 empleados 400 somos administrativos y los 3,300 restantes se encuentran en niveles operativos. Nuestro producto se consume Nacionalmente e Internacionalmente el 90% sale de México y sus principales clientes Internacionales son: Estados Unidos Canadá, Austria y Nacional es Toluca Estados de México.

SECOSA inicia operaciones en Chihuahua en 1990 nace de un grupo original de Chrysler que se llama **ACUSTAR** quien inicio operaciones en Juárez y posteriormente a los 10 años creció y tuvo la oportunidad de crecer en Chihuahua, entonces nuestro proceso de ser una compañía son 9. En SECOSA desde el inicio se busco desde la creación de Chrysler fuimos originales de la empresa Chrysler traíamos un modelo de Calidad bastante fuerte que implanto **LEE IACOCCA** cuando salvo la Chrysler he implanto un modelo de calidad que se lo compro a **CROSSLEY** un consultor y fuimos llevando una metodología de Calidad de Crossley.

Crossley fue un excelente autor y consultor en los años 80's, en los años 90's la competencia la industria Automotriz nos ha exigido ser más visionarios preocuparnos más allá de la calidad antes éramos muy correctivos corregíamos muchas cosas ahora ya tenemos que empezar a trabajar mucho lo preventivo, mucho predicativo entonces tuvimos hacer cambios a ese modelo original de Crossley agarrar filosofías y conceptos de otros auditores, partiendo de eso nos hemos actualizado tenemos otros autores se han comprado consultoría de autores para continuar con el proceso de mejoramiento.

Nosotros iniciamos un modelo mediante este compromiso veíamos primero es reubicarnos en ese momento en donde estábamos y que queríamos y que nos faltaba trabajar entonces se tuvo que diseñar una Misión, una Visión, unos Valores para una nueva Visión competitiva de los años 90's.

Definimos modelos de trabajo en equipos ¿cómo queríamos? Vimos que queríamos equipos que era la mejor opción pero no lo sabíamos y tuvimos que sentarnos a hacer varios modelos ¿Queremos equipos así?, ¿Queremos equipos que hagan esto?, Equipos que no hagan esto; tuvimos que sentarnos a diseñar nuestro propio modelo de Equipos, nuestras definiciones de compañía. También a cada equipo le dimos configuración y estructura y dijimos quienes van a integrar cada equipo que tipos de niveles van a estar trabajando en esos equipos, que responsabilidades van a tener cada equipo, ese es otro paso que hicimos. Definir servicios y responsabilidades de cada equipo decirle queremos que lleguen a ser, la visión de nosotros es de que lleguen a hacer equipos Autodirigidos pero no le podemos dar todo de un jalón; entonces hicimos un modelo de 4 etapas:

- Primera Etapa: Formación y educación
- Segunda Etapa: Facultamiento
- Tercer Etapa: Más Facultamiento
- Cuarta Etapa: Llegan a ser equipos totalmente independientes.

Después de las etapas ya viene la definición de escalera de Facultamiento, en seguida siguen la definición de matriz de entrenamiento por etapas. También tenemos que definir con los entrenamientos la educación que adquiriríamos en esas etapas, del personal si algo esta mal nos estábamos preparando para mejorarlo. También definimos indicadores tenía que ir viendo, que teníamos que irles pidiendo para que fuéramos y menos y viéramos que estábamos progresando o no estábamos progresando tenía que a ver una medición y buscar una estrategia de educación, entrenar a 3,700 personas hacer un proceso de transformación, el trabajo que nosotros hicimos no fue muy fácil porque no fue un proceso de arranque nosotros ya estábamos trabajando cuando implementamos esta estructura fue en 1994 entonces la gente ya la teníamos bastante educada con la filosofía Crossley.

Pensando en acciones correctivas entonces teníamos que cambiar a la gente a que pensara de una manera preventiva y predictiva. Tuvimos que invertir en una buena estrategia para hacer ese proceso de transformación mental en nuestra gente buscar estrategias de educar a la gente y cambiar con lo que los habíamos educado.

Educarlos en Técnicas de Solución de problemas también ya teníamos educadas las estrategias de acuerdo a los equipos que se queríamos y se ha ido evaluando este proceso estas son las principales actividades que engloban nuestro modelo de equipo en la compañía.

Partimos de estas frases, "NADIE DA LO QUE NO TIENE" decíamos queremos que trabajen en equipos ¡pero! no lo van a dar si no se lo hemos dado y no se lo hemos enseñado, también que la Calidad queremos una empresa de calidad pero necesitamos invertirla a calidad y "LA CALIDAD EMPIEZA CON LA EDUCACIÓN Y TERMINA CON LA EDUCACIÓN", "LAS PERSONAS DESARROLLADAS SIEMPRE DAN RESULTADOS", entonces en esas tres premisas iniciamos nuestro proceso de transformación de la compañía.

Hicimos un diagnostico en ¿Donde estábamos?, ¿Donde queríamos estar? , ¿Que queríamos ser?, cuando iniciamos nuestro proceso en los año de 1994, quisimos hacer esta transformación de equipos y nos preguntamos donde estábamos y nos dimos cuenta que existía mucha división entre un departamento y otro.

Observamos que había poca Visión organizacional, todos buscaban lograr sus objetivos de departamento existía mucho esfuerzo de lograr los objetivos, el obstáculo que había era mucho cansancio para el logro de los resultados. Comenzamos haciendo el proceso de transformación aquí estamos actualmente ya cuando empezamos a tener una misma Visión los esfuerzos ya comenzamos alinearlos a una misma Visión y ya se comienza a tener mas interrelación. En la organización partiendo del modelo de Crossley hay una estructura de organización de la calidad que Crossley le llama Equipos de Mejoramiento de la Calidad y siguiendo la misma estrategia simplemente agregándoles, enriqueciéndoles más principios se siguió conservando las estructuras de comités que ayudaran al desarrollo de la Calidad, se le agrego más actividades y se agrego el Comité de QC 9000 ya por la Norma QC 9000.

Este equipo es encargado por los gerentes y son los que nos ayudan a marcar todo este proceso. Aquí en este comité quiero recalcar que cada comité tiene su responsabilidad clave pero aquí hay un comité que quiero hacer mención que es el que tiene como Misión principal desarrollar la Cultura de Trabajo en Equipo que es el equipo que es "Comité de Eliminación de las Causas del Error", ese comité es el que coordina todas las necesidades de Trabajo en Equipos este es el Objetivo de este Comité:

OBJETIVO DEL COMITÉ DE ELIMINACIÓN DE LA CAUSA DEL ERROR

Establecer un sistema formal de acciones correctivas, preventivas y mejoras enfocadas a eliminar las causas que provoquen errores o incumplimientos y promover entre los empleados el resolverlos a través de Equipos de Trabajo. Aquí en Trabajo en Equipo hay diferentes modalidades de Trabajo en Equipo no hay un sola forma, hay muchas formas a horita les voy a decir cuales son. El Comité de eliminación de la causa del error tiene la responsabilidad de administrar los Equipos y están son las actividades a grandes rasgos que hace el Comité.

1. Educación en Equipos Autodirigidos que es la Visión más Grande.
2. Formación en Equipos Autodirigidos en las Áreas de Trabajo
3. Educación de solución de Problemas
4. Registro de Problemas
5. Seguimiento del registro de solución de problemas (mensual, semanal)
6. Reconocimiento a cada uno de lo equipos. Este es la administración de los equipos acorren a cargo del Comité en combinación con los demás Comités.

Los equipos que diseñamos en SECOSA fueron este tipo de equipos, los cuales diseñamos y les dimos una definición el ¿para que los queríamos a cada uno?, Este es un caso muy particular de SECOSA ustedes pueden tener su propia definición de acuerdo a sus propias necesidades, SECOSA en particular hace dos grandes distinciones entre Equipos Administrativos y Equipos de Solución de Problemas.

FORMACIÓN DE EQUIPOS

Administrativos	Solución de Problemas
Equipos de Sistemas del PMC (Supervisores) son juntas de calidad, juntas de resultados que se hacen en piso principalmente por los niveles administrativos y Supervisores.	Grupos de Trabajo GT (Supervisores). Un grupo de Trabajo es aquel que tenga niveles administrativos un supervisor hacia arriba puede y ya es un Grupo de Trabajo no es un Círculos de Control de Calidad, la metodología que usan para resolver problemas "las 7 Disciplinas" pero podemos utilizar cualquier otra herramienta de Solución de Problemas.
Equipos de Trabajo Autodirigidos (ETA'S Operativos) Estos equipos no quiere decir que no solucionen problemas, sino lo que nosotros no les queremos hacer a ellos es que documenten sus acciones, sus planes, sus instrucciones mediante un minuto, sino que ellos puedan elegir su propia metodología y toma responsabilidad de su propio trabajo.	Círculos de Control de Calidad (CCC operativos) Son niveles operativos, los técnicos la primer línea de operación de toda la compañía. Cada departamento puede formar Círculos y llevan la metodología de los 10 pasos.

Nota: Tenemos estos 4 tipos de Equipos en la compañía cada uno de ellos requiere diferente desarrollo, y diferente capacitación,

CONFIGURACIÓN DE LOS EQUIPOS

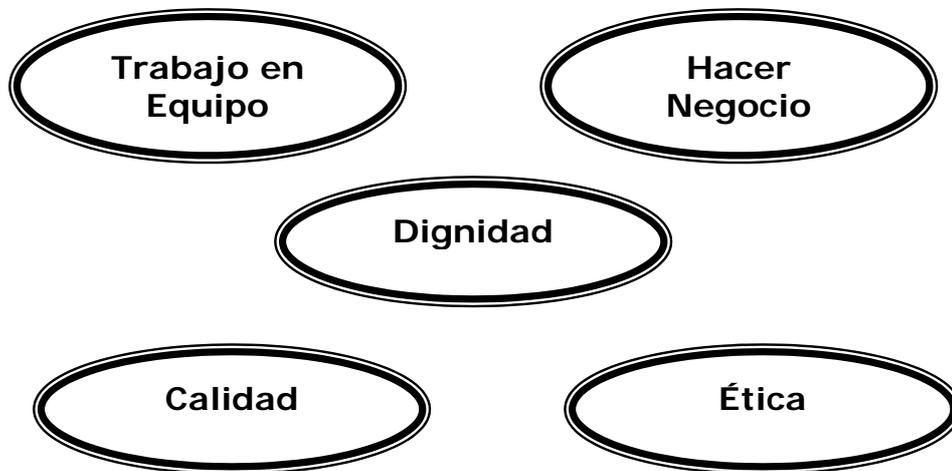
Administrativos	Solución de Problemas
<p>Equipos de Sistemas del PMC (Supervisores).</p>	<p>Grupos de Trabajo GT (Supervisores) Son niveles supervisores y ahí en la solución de problemas de grupo de trabajo pueden iniciar el proceso de solución de un problema por dos líneas. Un superior le puede asignar un problema. "Fulano" te encargo que resuelvas este problema, incidencias o tendencias de ese tipo. Busca a compañeros de otros departamentos a nivel de supervisores que te ayuden a formar un equipo, analizar y buscar más causas que están provocando estas falla. Su principal Misión es resolver problemas. En seguida ahí esta el supervisor que esta asignado, un supervisor que es responsable, es líder del equipo pero también es responsable ante un superior para reportar los avances de problema que le fue asignado.</p>
<p>Equipos de Trabajo Autodirigidos (ETA'S Operativos) Son equipos de una misma área de trabajo, trabajan en tomar decisiones en su área de trabajo y su principal Misión es en administrar su trabajo. Toman decisiones, y están integrados en equipos y el supervisor queda fuera, él solo esta cuidando, es solo un facilitador, pero él no es parte del equipo.</p>	<p>Círculos de Control de Calidad (CCC operativos) Son niveles operativos que detectan áreas de oportunidad, detectan algo que pueden mejorar, algo que esta causando problemas y ellos inician por su propia decisión. Por lo general nacen ese mismo equipo de trabajo autodirigido y empieza a trabajar con ese problema, empieza a documentar. Y su Misión es resolver problemas en su área de trabajo.</p>

Todo esto tiene que comenzar desde el compromiso de la gerencia, nosotros en **SECOSA** sentimos que hay bastante compromiso por parte de la gerencia por el 93 o 94 se hizo una planeación, se hizo bastante el compromiso de la gerencia y de ahí nacieron los lineamientos de la compañía. Tanto salio la Misión, la Política y los Valores, quiero hacer mención que en estos tres lineamientos esta muy explicito el trabajo en equipo.

La Misión de SECOSA es manufacturar, componentes eléctricos automotrices de calidad, mediante el constante desarrollo de sus procesos, recursos humanos, clientes y proveedores en un ambiente de respeto a la persona y de trabajo en equipo que le permita generar utilidades y mantener el liderazgo en el mercado.

En SECOSA nuestra Política de calidad en mantener la confianza de nuestros clientes anticipando y excediendo sus necesidades esto demanda una constante innovación de nuestros procesos así como el compromiso de cada individuo y equipo hacia una cultura de excelencia.

Los Valores en SECOSA son:



Esto es un gran adelanto pero si no lo hacemos acción, vida de nada sirve aquí tuvo que haber bastante compromiso de la gerencia y acción de la gerencia. La gerencia tuvo ese compromiso y tomamos acciones como: hay que intervenir en educación; se invierte en educación a los diferentes niveles operativos, supervisores y también se hace una relación ganar \longrightarrow ganar entre nuestro sindicato. Nosotros tenemos dos Sindicatos en las os plantas son sindicatos independientes y nos obligan a tener mucha relación desde que comenzamos con este proceso a los primeros que invitamos a los primeros cursos de capacitación fueron a los sindicatos y fueron aprendiendo la filosofía y los conceptos que íbamos a manejar fue una gran estrategia porque fue un proceso de de ganar ganar, desarrollo personal la gente empezó a ver crecimiento en él; lo empezó a notar el nivel operador más sencillo , los niveles supervisores y gerentes empezamos a ver un considerado crecimiento.

La forma de Trabajar de los equipos los definimos en estos roles, servicios o responsabilidades hicimos un listado de como iban a trabajar los equipos como queríamos que estuvieran los equipos, que estructura un coordinador o facilitador pusimos los indicadores claves que nosotros les llamamos puntos de estrella calidad, conservación de área, asistencia, moderador, checador de tiempo, minuterero y también se les dieron espacios se abrieron en la planta áreas para que ellos pudieran hacer juntas en piso, se les acondicionaron salas y servios de que servicios tenia que prestar esos equipos la calidad, trabajo en equipo, resolver problemas por círculos de control de calidad, o por grupos de trabajo.

Diseñamos también las matrices de entrenamiento para los equipos tanto para los grupos de trabajo y los círculos de calidad ¿qué necesitan?, invertimos en ellos, filosofía de círculos de control de calidad, filosofía de grupos de trabajo, herramientas de solución de problemas, roles y responsabilidades de los integrantes de los equipos, metodología de los 10 pasos para los Círculos, las 7 disciplinas para los grupos de trabajo y ejercicios estructurales, ejercicios dinámicos, también les dimos presentaciones efectivas para que aprendiera, para que el ya que tuviera resuelto un problema supiera como preparar su material.

También en la matriz del área de trabajo en equipo de equipo autodirigido diseñamos un proceso de educación aquí si tuvimos que invertir mas tiempo de educación transformar a la gentes de un proceso de trabajo convencional a un trabajo participativo, involucra cambiar varios paradigmas y hacer cambiar muchas formas de pensar, entonces invertimos en toda la gente le invertimos un promedio de 40 hrs. En una estrategia de media hora o una hora por semana, es el proceso que nosotros fuimos implementando para llegar a la primera etapa de equipos autodirigidos.

La estrategia que nosotros implantamos para hacer este proceso de educar a 3 700 gentes en un periodo de un año pues la estrategia fue la siguiente

:
 Escogimos a un grupo de personas y las entrenamos a nivel operador es donde tenemos más gente escogimos por cada 150 personas escogimos a un operador los sacamos de la líneas y les educamos, y le invertimos bastante educación a ello, y ellos se convirtieron en educadores de sus propios compañeros a nivel piso, nosotros le llamamos **EFEECTO MULTIPLICADOR** educamos a un pequeño grupo de gente con todos los conceptos e hicimos el **EFEECTO MULTIPLICADOR** y genero la cultura en piso y nos dio un excelente resultado.

La organización de las juntas parte de ahí también del compromiso gerencial, estamos teniendo el apoyo de tener por semana una hora dentro de las horas de trabajo para invertirlo media hora por semana a junta del equipo y otra media hora por semana se le invierte en educación, el equipo ese **EFEECTO MULTIPLICADOR** se quedo permanente y esta actualizando a la gente con mas cursos, con mas capacitación y están haciendo la función de asesores en la solución de problemas tanto en Círculos, apoyando a los equipos a que documenten todo en Círculos. Tenemos la minuta de equipo de trabajo autodirigido en donde documentan sus acuerdos, sus necesidades, su análisis de sus indicadores los van documentando en esta minuta y ellos revisan el desempeño de sus indicadores y toman acciones correctivas y de aquí sale necesidad de hacer un Círculo de Control de Calidad, ya cuando ven algún problema de mucha incidencia un problema que no es fácil de resolver con una acción simple o requiere de un análisis mas profundo; es cuando se va hace un Círculos de Control de Calidad.

Los grupos de trabajo tienen su formato donde vana documentando su proceso de análisis ellos utilizan un formato sencillo es una carpeta que tiene las 7 disciplinas y ellos van documentando de una manera sencilla tratamos que nos sea engorrosa porque cuando la gente empieza a trabajar en equipo parte de lo que hemos notado que le baja mucho el animo es mucha minutas, mucha documentación eso era lo que nos echaba a perder, le pusimos una carpeta en donde lleva los 7 pasos y si él hace una transformación anéxelo en medio de ese fólder, la evidencia del análisis que esta haciendo. En el caso del Círculos de Control de Calidad les diseñamos otra forma de documentar es un cuadernillo con los 10 pasos y ahí tiene suficiente espacio para que ahí vayan escribiendo todo su análisis, toda la información es un cuadernillo único es muy sencillo, con una hojas sencillas que trae para seguir los pasos y también el equipo de los asesores le va dando seguimiento a, entonces van documentando sus juntas, sus análisis de esas dos formas.

Los equipos administrativos desde que se forman conforme van recibiendo su educación su formación en el tema numero 10 llegan a una etapa donde ellos se instituyen como equipo de trabajo autodirigido ellos mismo desarrollan su filosofía, valores, su propio lema, reglas y visión del equipo en particular y lo presentan a la gerencia, ellos están aquí preparando material y lo presentan a la gerencia.

Copie un equipo y este es un equipo operativo es de el área 2 .

Área de Trabajo: Operativo área 2

Nombre del equipo: AMANTE

LEMA: **Conjunto y con esmero lograremos ser los primeros**

Misión	Valores	Reglas
Ser perseverantes para alcanzar nuestras metas mediante los logros obtenidos.	<ul style="list-style-type: none"> • Confianza • Disponibilidad • Comunicación • Honestidad • Humildad • Optimismo 	<ul style="list-style-type: none"> • Respeto • Asistencia • Responsabilidad • Participación • Trabajo en Equipo

Y así todos los equipos autodirigidos tienen su propia filosofía, internamente en la compañía tenemos sistema de difusión para los equipo que resuelven un problema, un círculo o un grupo de trabajo la metodología conforme va avanzando, él para posible candidato para presentarse fuera, pues sigue una metodología cualquier equipo que resuelva un problema lo mínimo es presentarlo a sus áreas semejantes de su actividad para que empiece el proceso de estandarización y que la gente conozca

su mejora y el CCC aquí esta evaluando y ve la oportunidad potencial de estandarizarlo esta acción y aplicarlo en todas las áreas semejantes el CCC es el responsable de llevar la estandarización. De ahí se le hace una evaluación si tiene más de 35 puntos es recomendado para que se presente a gerencia, en gerencias los gerentes evalúan y si cumplen más de 45 puntos es recomendable presentarse en otra área del siguiente nivel. Tenemos 3 foros internos al año dentro de la planta tenemos en Marzo, Junio y Octubre, tenemos foros internos sacamos equipos para que nos represente en foros estatales, nacionales y divisionales. En una división se hace el foro y tuvimos la oportunidad de ser campeones divisionales en el 96, estatales a finales del 97 y campeones nacionales en el pasado foro nacional.

Internamente aparte de los foros tenemos apoyos para difundir el trabajo en equipo el CCC ayudado por otro departamento o ayudados por otros comités damos difusión al trabajo en equipo, tenemos trípticos, tenemos una semana al año se hacen diferentes actividades conmemorativas al trabajo en equipo, se hacen diferentes actividades, se lleva a cabo un foro interno al final de esa semana, la semana de mayo y participa toda la gente en ese foro.

El sistema de Reconocimientos que tenemos para aquellos equipos que logran sus objetivos es el siguiente:

En nuestra compañía no tenemos la remuneración económica por el logro de los objetivos, no porque no queramos darles sino sentimos que tenemos que tener cierta madurez para poder ir recibiendo. En esta etapa cuando están en su área de influencia se les da un reconocimiento un diploma y se evalúa para presentarlo a gerencia. Cuando se presenta en gerencia se le da otro diploma a cada uno de los integrantes, se evalúa la posibilidad de asistir al foro interno de la planta; si pasa al foro interno de la planta se le da un reconocimiento una playera y la posibilidad de participar en los foros divisionales estatal o nacional, si ya esta seleccionado para un foro divisional se le da playeras y la posibilidad de ir a Japón si gana en el foro divisional. Han ido a participar en los Internacionales y se les ha apoyado con chamarras, trajes deportivos y gastos de viaje.

Presentaciones estatales se le apoyan con playeras, reconocimiento, chamarras y gastos de viaje. En este concepto quiero recalcar existen empresas tienen muy buenos recursos, tienen un buen sistema de reconocimiento y les ha dado muy buenos resultados, nosotros no lo descartamos tenemos compañías vecinas que tenía un sistema de reconocimiento y se disipo bastante y nos dio bastante respeto digamos se van a empezar a dar cierto porcentaje en este año, ya se genero un procedimiento en donde se le vana aplicando ciertos dólares por equipo por persona al logro de los resultados, no lo hemos puesto en práctica esta por iniciar el próximo mes este procedimiento es muy mínimo la cantidad que se le va a dar.

El seguimiento que tienen los equipos por parte del departamento responsable es un seguimiento semanal, se les visita a los equipos se les da seguimiento en que paso van y que necesitan, hacen un resumen semanal donde se presenta cuantos equipos tenemos, cuantos círculos, cuanto personal esta involucrado en círculos, cuantos problemas esta resolviendo, cuantos problemas han resuelto en cada etapa en círculos, grupos de trabajo y equipos de trabajo autodirigidos vamos observando en cada departamento cuantos equipos en que están trabajando, en que turno; y es un seguimiento por semana este reporte se gira a todos los jefes de departamentos y gerentes para que observen en donde van sus equipos, su gente.

Quiero hacer un comparativo de lo que tenemos en el 97 en equipos formados, en 1997 este fue el proceso de equipos que tenemos en la planta, equipos auto dirigidos, grupos de trabajo y círculos, en enero del 97 nosotros comenzamos con el proceso fuerte de círculos a partir de noviembre del 96, entonces teníamos pocos círculos en enero y febrero empezamos a dar más educación y fue en donde se comenzó a formar más equipos para nosotros eran un gran reto, nosotros teníamos 113 círculos y 41 equipos de trabajo también los evaluábamos en su efectividad en cuanto a resolver problemas.

En este año del 98 tuvimos que hacer una acción correctiva bastante fuerte en el mes de abril, tuvimos que aportar la mitad de nuestros círculos de calidad porque no éramos efectivos, teníamos bastante gente trabajando en círculos pero no estaban siendo efectivos no estaban llegando a la meta. Entonces tuvimos que tomar una decisión bastante drástica y tuvimos que llevar más de nuestro 50% de círculos porque no estaba dando el resultado que deseaban, si ustedes se fijan en grupos de trabajo siempre fueron más constantes y más efectivos.

Actualmente tenemos 205 equipos de trabajo autodirigidos, 20 grupos de trabajo y 47 círculos de control de calidad en dos plantas, aquí les voy a mostrar el comparativo de la efectividad que tuvimos en solución de problemas con Círculos de Control de Calidad. En el año 97 llegamos a tener 110 círculos de control de calidad al final del año llegamos a resolver 28 problemas y teníamos mucho trabajo en el mes de abril ya teníamos 26 problemas resueltos en este año con 110 CCC, en ese momento se toma la decisión de eliminar los equipos que no estaba siendo efectivos que estaba siendo muy cíclicos y no había avance a partir de mayo empezó a darse un poco mas de resultado y comenzamos estamos viendo que somos mas asertivos y mas efectivos en cuanto al trabajo de Círculos de Control de Calidad; con menos círculos estamos siendo mas efectivos y estamos resolviendo más problemas. Esta es una razón muy claro del porque estábamos eliminando tantos círculos.

En grupos de trabajo aquí les puedo mostrar que siempre ha sido muy constante la creación de equipos de trabajo y la solución de problemas ha sido muy constante tenemos en el 97 cada mes íbamos cerrando problemas e íbamos avanzando, avanzando y al final del año llegamos a tener 163 problemas resueltos con un promedio de 40 círculos; llegando a la conclusión que un grupo de trabajo promedio resolvía hasta 4 tareas al año y un círculos no tenia ni uno, el grupo de trabajo si era muy constante, es muy asertivo comienza con una tarea y es muy probable que termine la tarea, una probabilidad del 90% de que llega a su objetivo final.

Dentro de nuestra planta tenemos bastante desarrollo, nuestra gente trabaja más a gusto, es mas participativa la rotación a disminuido considerablemente traemos una rotación de 1.5% mensual y ausentismo abajo del 2% mensual tenemos niveles bastante efectivos de importación. Estos son los tangibles premios, pero es parte de lo que llegamos a ofrecer en nuestra planta trabajar para traer equipos a foros, nuestro fin es resolver problemas y mejorar nuestra compañía, los foros nos sirven mucho nos dan mucha proyección nos ayudan a fortalecer el sistema pero no es nuestra razón de forma equipos en nuestra planta. El beneficio de trabajar en equipo se fomenta más el compañerismo, desarrollo personal actitud positiva y esto ustedes lo ven han trabajar con equipos y vale la pena trabajar con la gente. Estos es agrandes rasgos nuestro sistema y yo quiero ponerles esta pablaras espero y les ayude.

“TODO ESTA EN NUESTRA MANOS Y MANOS” tenemos que estar convencidos que el trabajo en equipo nos va a dar resultados.

Nuestro trabajo en equipo, este es nuestro lema **“NADA ES MEJOR QUE ESTAR TODOS UNIDOS”**.

Gracias, por su participación.