

Escuela: E.T.O.A

Docente: Ing. Patricia Pantano

Año: 6° 2° Ciclo Orientado Química

Turno: Mañana

Área Curricular: Practica Profesionalizante I

Título de la Propuesta Pedagógica: Implantación de los sistemas de formación

GUÍA N° 11

La formación debe ser reconstruida totalmente, la organización necesita que su personal conozca a fondo a la empresa desde las refacciones y materiales que se utilizan, hasta los clientes a los que se les brinda el servicio uno de los despilfarros más importantes que hay es el no aprovechar las habilidades del personal, esto provoca frustración y tiene efectos perniciosos en el trabajador.

Es necesario reformar totalmente los programas de la capacitación pues esta se da en forma deficiente y por favoritismos.

La organización debe considerar que el dinero gastado en formación, educación y capacitación no aparece reflejado en el balance y por ende no incrementa el valor neto de la compañía como seria en el caso de la adquisición de inventarios, herramientas y equipos.

Adoptar e implantar el liderazgo:

La administración debe distinguirse por su capacidad de liderazgo debe convertirse en promotora del mejoramiento y hacer que las características de la calidad presidan y resalten en el servicio que brindan.

Como líderes auténticos los jefes deben conocer el trabajo que supervisan a fin de ayudar a su personal a mejorar su propio desempeño y a eliminar las barreras que imposibilitan que hagan su trabajo con orgullo.

Se requieren líderes no jefes:

La autoridad estará en crisis cuando quien manda se contente con ser un "administrador jefe" sin decidirse a ser un líder.

Lo que necesita una nación o cualquier grupo grande o pequeño, es tener al frente no a alguien que logro un cargo de responsabilidad, sino a un servidor de la organización.

Para desarrollar y mantener calidad, mas que jefes se requieren lideres que se comprometan con la organización y sus trabajadores, que inspiren confianza por sus acciones, que arregle y solucione, que asigne deberes, que prepare, enseñe, el que no se contenta con lo posible sino con lo imposible.

Hace de la gente ordinaria, gente extraordinaria, la comprende con una misión y la amalgama en la fe de realizar un sueño que le permita la trascendencia y la realización, le da significado a la vida de sus seguidores y sobre todo "un por que vivir".

Eliminar el miedo en el trabajo:

Ninguno puede dar lo mejor de si cuando no se siente seguro y mientras no supere el miedo en cualquiera de sus manifestaciones: miedo de expresar sus propias ideas, de preguntar, de aprender, etc. el miedo implica siempre una perdida económica por eso es necesario crear un ambiente que propicie la seguridad en el desempeño personal.

El conocimiento es un elemento muy importante que ayuda a realizar con mayor eficiencia el trabajo asignado, sin embargo es muy frecuente encontrar resistencia a adquirirlos, sino se suprime el miedo no se puede servir a los mejores intereses de la organización, ya que entonces los trabajadores cumplen a cualquier costo lo que se les pide sin importar que las refacciones o materiales sean apropiados para que los equipos operen correctamente.

Eliminar las barreras ínter departamentales:

El personal de otras áreas debe tener conocimiento de los problemas que conciernen a las diferentes fases del servicio si trabajan en equipo, pueden eliminar las barreras ínter departamentales que por egoísmos y negligencias causan atrasos en la información y por supuesto en el servicio al cliente; se logran importantes mejoras, tanto en la calidad misma, como en el proceso de las fases del servicio y en la reducción a estos equipos se les podría denominar círculos de control de calidad.

Eliminar exhortaciones o amonestaciones y metas a la mano de obra:

Los errores en su mayoría no provienen de los trabajadores, sino del sistema mismo por esto

es frecuente que al amonestarlos generen frustración y resentimientos.

Más que exhortaciones lo que los trabajadores necesitan es que el cuerpo directivo les trace una ruta a seguir para mejorar la calidad y la productividad.

Las campañas de exhortación y los letreros tienen generalmente como efecto inmediato un ligero aumento en la calidad y productividad y en la disminución de algunos defectos, sin embargo con el tiempo será la actitud positiva con que las recibieron surgiendo una actitud contraria al mejoramiento y aún más cuando se les exigen metas numéricas ya que piensan que la organización nunca está satisfecha con el esfuerzo que se realiza, diferente situación cuando la organización expone cartelones con información de lo que se hace mes a mes con el fin de mejorar los sistemas y de incrementar la calidad y la productividad, con un trabajo más inteligente.

Actividades:

- 1.-Cite al menos tres motivos por lo que es importante la formación continua.**
- 2.- Porque es importante ser Líder.**
- 3.- Que entiende por jefe y mencione las diferencias con un líder.**
- 4.-De todos los ítems mencionados arriba cual es según su criterio el más importante y porque.**

Director: Jorge Grosso

