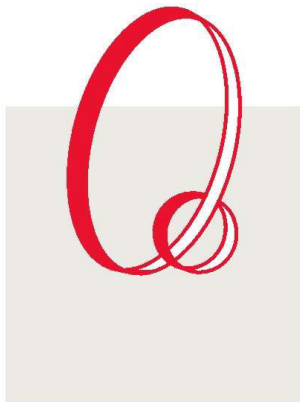


KEISEN
CONSULTORES
S.A. D.E.C.V.

**CIRCULOS DE
CONTROL DE
CALIDAD.**

***Base del Trabajo en
Equipo.***

Ing. Ricardo Hirata Okamoto.
2003

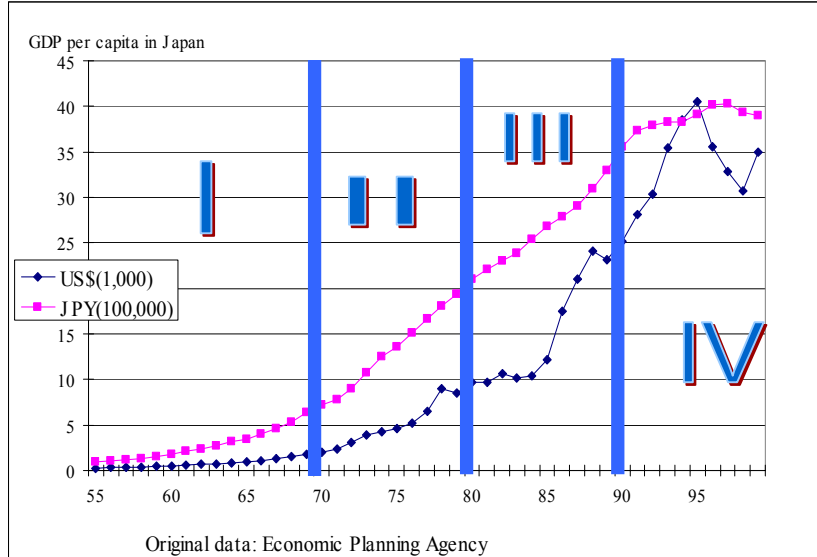


KEISEN
CONSULTORES
S.A. D.E.C.V.

***La necesidad de
generar valor.***

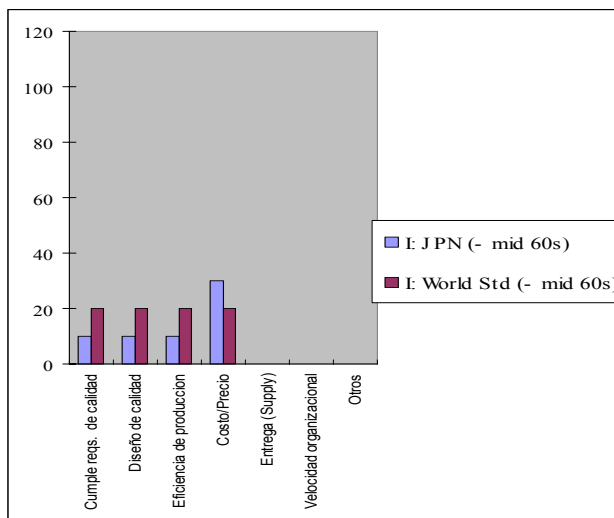
¿Dónde estamos?

Japan economic development



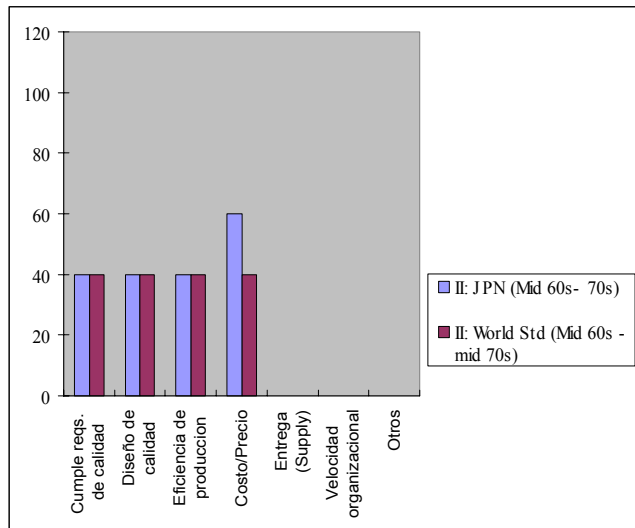
KEISEN CONSULTORES

Modelo conceptual de la competitividad japonesa en el periodo I.



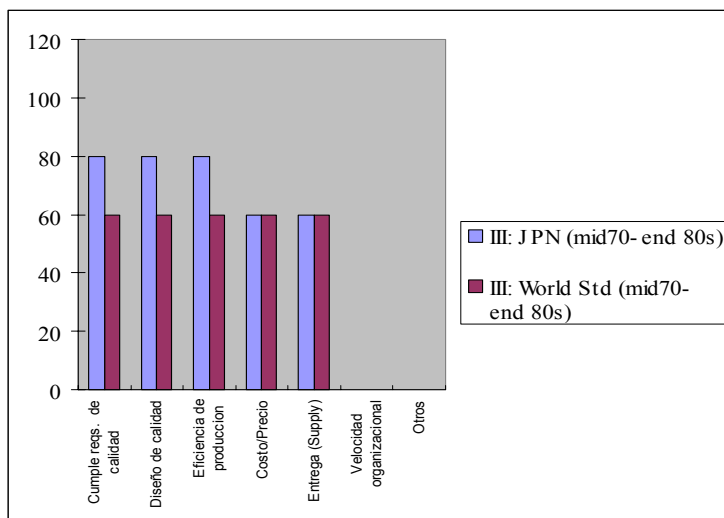
KEISEN CONSULTORES

Modelo conceptual de la competitividad japonesa en el periodo II



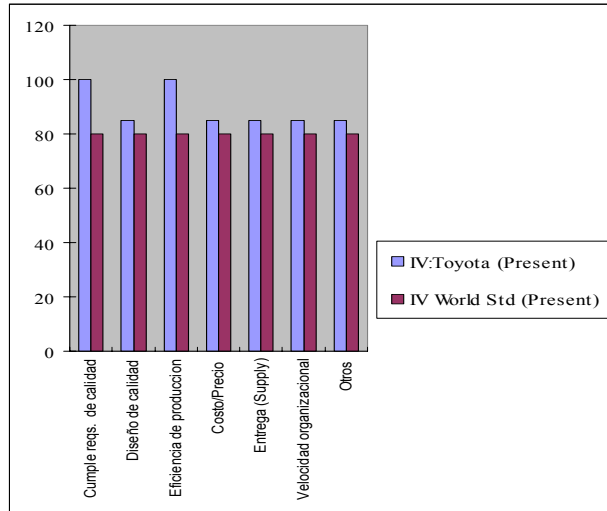
KEISEN CONSULTORES

Modelo conceptual de la competitividad japonesa en el periodo III.



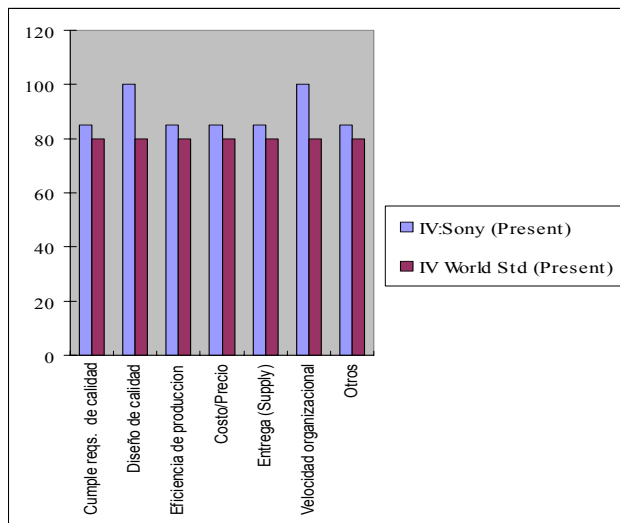
KEISEN CONSULTORES

Modelo conceptual de la competitividad japonesa en el periodo IV (Toyota)



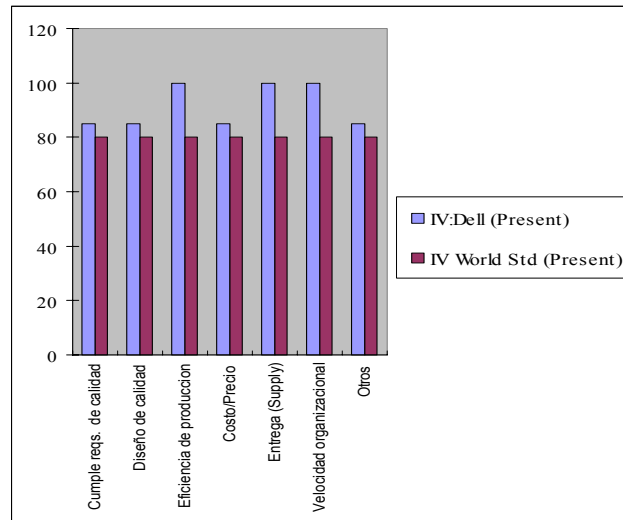
KEISEN CONSULTORES

Modelo conceptual de la competitividad japonesa en el periodo IV (Sony)



KEISEN CONSULTORES

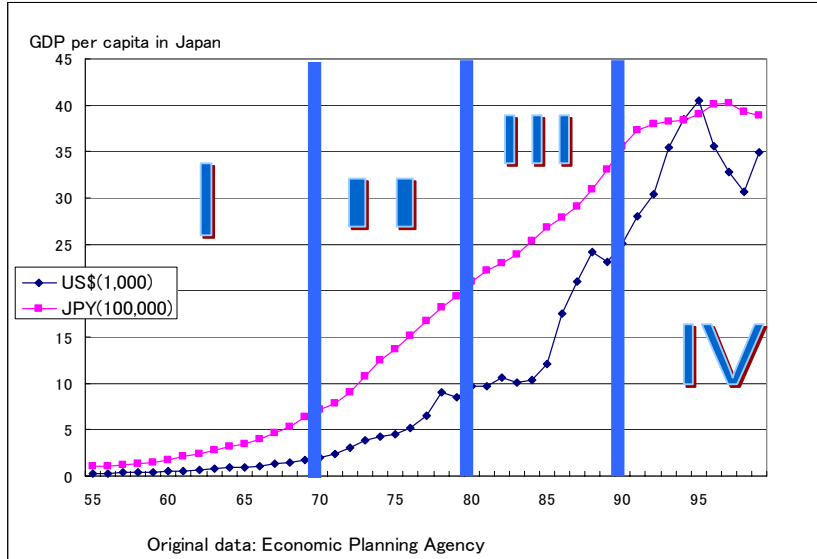
Modelo conceptual de la competitividad japonesa en el periodo IV (Dell)



KEISEN CONSULTORES

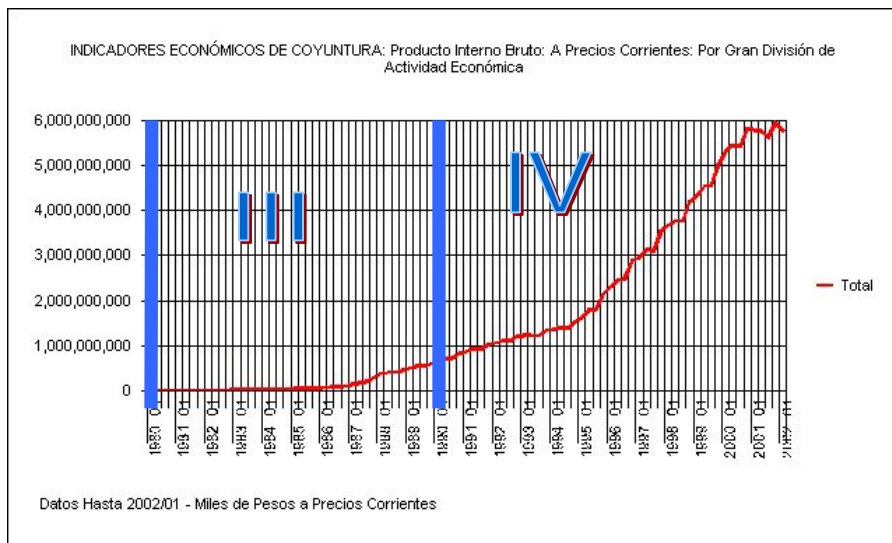


Japan economic development



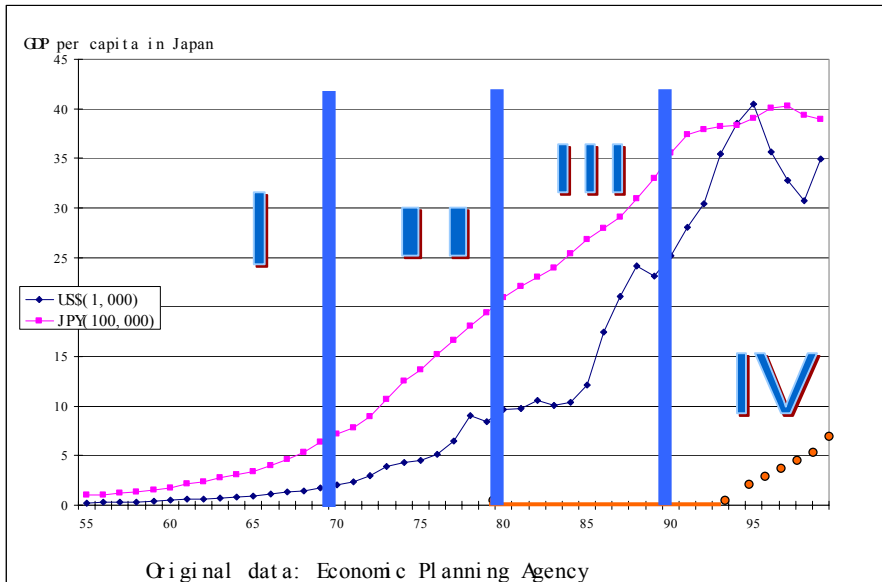
KEISEN CONSULTORES

PIB (Valor presente 1980-2001)



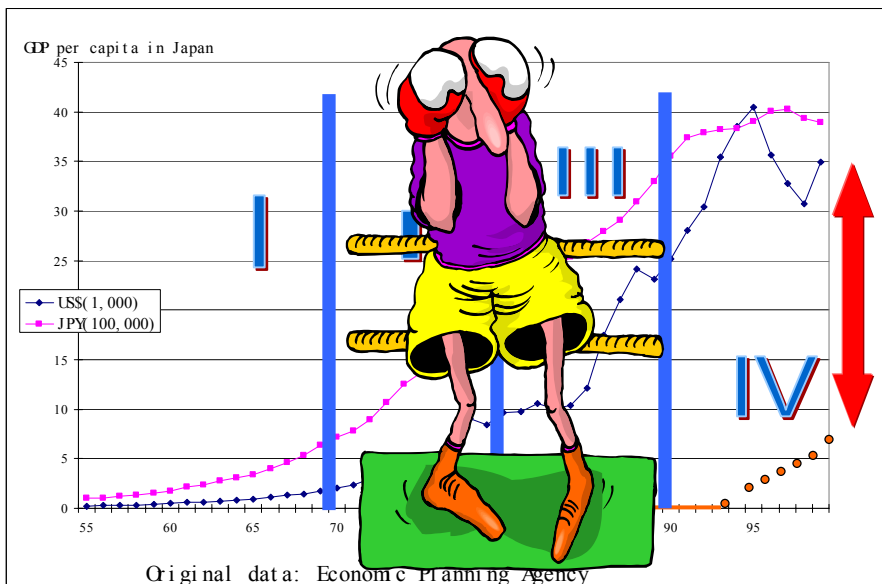
KEISEN CONSULTORES

PIB per capita.



KEISEN CONSULTORES

PIB per capita.



KEISEN CONSULTORES

Tendencias claras:

- **Aumento en los costos de nómina.**
- **Mayor competencia internacional.**
- **Reducción de tiempos de proceso.**
- **Reducción en tiempos de diseño.**
- **Reducción de costos.**
- **Innovación como habilidad.**
- **Clientes con necesidades más específicas y sofisticadas.**

KEISEN CONSULTORES

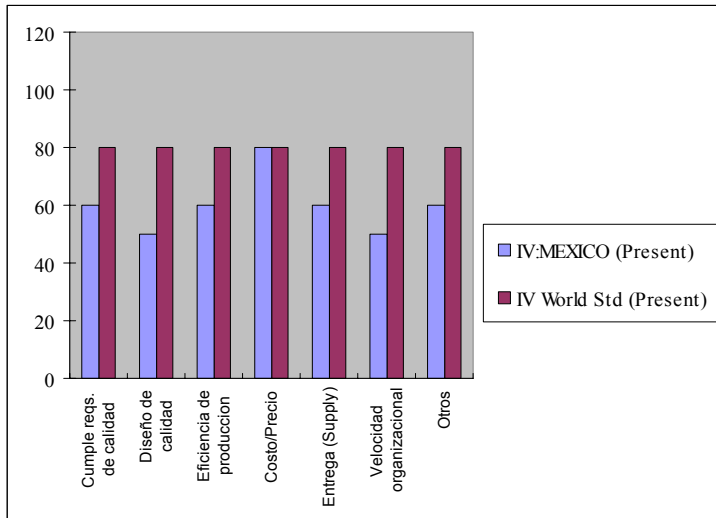
La REALIDAD

- **El tema de calidad sigue siendo necesario.**
- **No es muna Moda.**
- **Sin embargo, no es suficiente.**
- **El resto de los países están avanzando.**

¿ESTAMOS LISTOS?

KEISEN CONSULTORES

Modelo conceptual de la competitividad Mexicana el periodo IV



KEISEN CONSULTORES

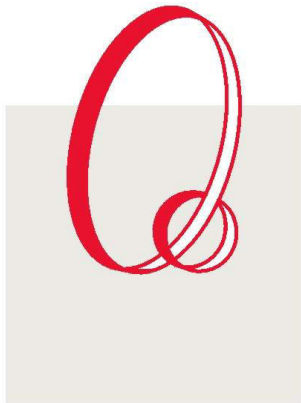
¿Cómo crear valor?

➔ **COSTO**

➔ **PRECIO**

➔ **VALOR**

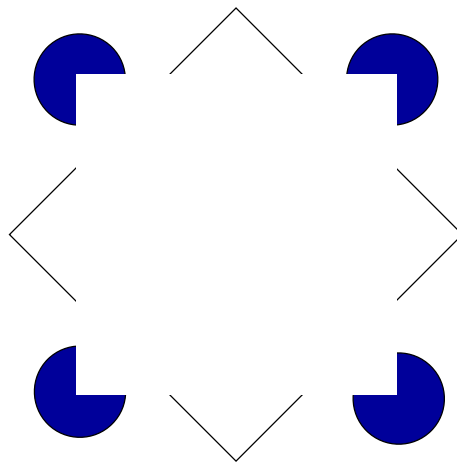
KEISEN CONSULTORES



KEISEN
CONSULTORES
S.A. DE C.V.

LAS EMPRESAS SISTEMICAS Y EL TRABAJO EN EQUIPO.

Enfoque de sistemas.



KEISEN CONSULTORES

Enfoque de sistemas.

- ◆ **“Lo que importa no es la suma de las partes optimas,**
- ◆ **sino la suma de las interrelaciones óptimas entre las partes.”**

KEISEN CONSULTORES





TIPOS DE EQUIPOS.

Una organización debe promover más de un tipo de equipos.

Tipos de equipos.

➔ Por su duración:

Temporales

- **Visión de corto o mediano plazo.**
- **Por proyecto.**

Permanentes

- **Visión de largo plazo.**
- **Desarrollo de un lenguaje común.**

Tipos de equipos.

➤ Por su composición.

#Misma área de trabajo (depto. o división).

➤ **Mismo nivel jerárquico.**

➤ **Diferente nivel jerárquico.**

#Distintas áreas de trabajo y mismo proceso.

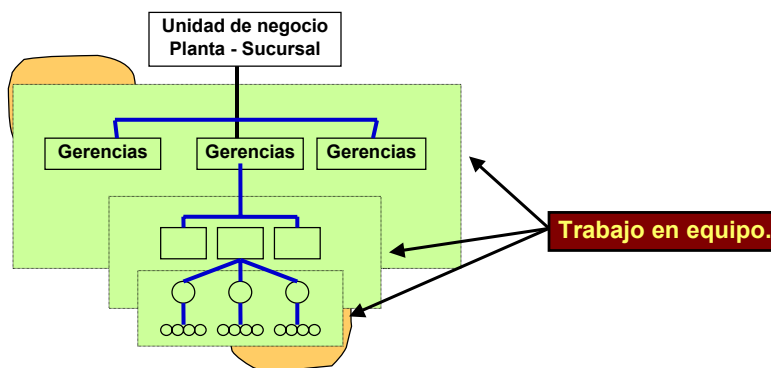
➤ **Multifuncional o interdepartamental.**

#Distintas disciplinas.

➤ **Multidisciplinario.**

KEISEN CONSULTORES

Trabajo en Equipo.



KEISEN CONSULTORES

Tipos de equipos.

➔ Por su propósito:

#Obligatorio o no voluntario.

- ✦ Realización de un proyecto.
- ✦ Diseño e introducción de un cambio importante.
- ✦ Conservación de un determinado estado actual.
- ✦ Es el enfoque "Top-Down".

KEISEN CONSULTORES

Tipos de equipos.

➔ Por su propósito:

#Voluntario o no obligatorio.

- ✦ Estudiar y aplicar lo aprendido.
- ✦ Desarrollar un lenguaje común.
- ✦ Hacer recomendaciones.
- ✦ Integrarse.

KEISEN CONSULTORES

Historia de los CCC.

- ➔ **1945 - Japón pierde la 2GM.**
- ➔ **1945 - Capacitación en estadística.**
- ➔ **1946 - Establecimiento de JUSE.**
- ➔ **1950 - Seminarios del Dr. Deming.**
- ➔ **1954 - Seminarios del Dr. Juran.**
- ➔ **1956 - Curso de calidad por radio.**
- ➔ **1957 - Curso de calidad por T.V.**

KEISEN CONSULTORES

HISTORIA DE LOS CCC.

- ➔ **1960 - Mes y bandera de la calidad.**
- ➔ **1962 - Nacimiento de los Círculos de Control de Calidad.**
- ➔ **2003 - Más de 425 000 CCC en Japón (Enero).
Y más de 3 300 000 de personas.**
- ➔ **2003 - (estimado) más de 18 000 Equipos en México.**

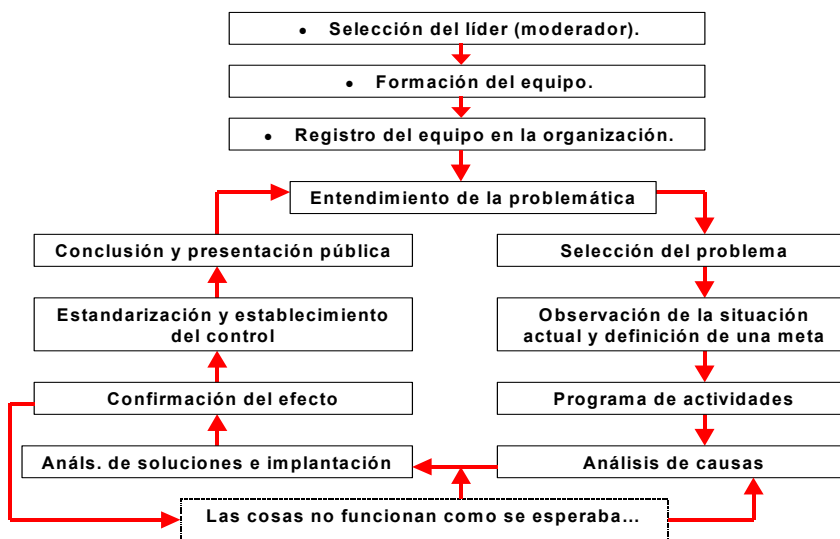
KEISEN CONSULTORES

Historia CCC – México.

- 1976 - Inicio en el Noreste.
- 1982 – Estudio del ITESM (362 CCC, 3422 pers. en 21 empresas).
- 1980 – 1985 Periodo de alto crecimiento.
- 1985 – 1990 Periodo de sobrevivencia y fin.
- 1988 Se forma el AMCC.
- 1990 Nuevo Movimiento de CCC en México.
- 1992 Establecimiento del CNCCC.
- 1995 Inicio del FTE.
- 1997 Inicio del ENC.
- 2001 Inicio del EMETE y cambio de CNCCC a AMTE.

KEISEN CONSULTORES

Acts. de los equipos de mejora.

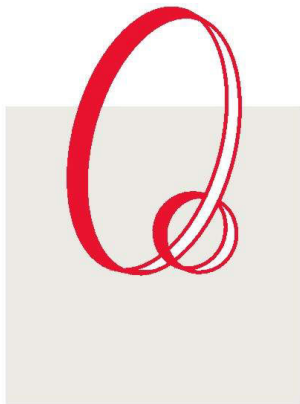


KEISEN CONSULTORES

La experiencia habla.....

- **TRABAJO EN EQUIPO es un subsistema de la organización.**
- **Requiere de una estructura de soporte, de capacitación, asesoría, seguimiento y reconocimiento JIT.**
- **No depende solamente de la habilidad y actitud de las personas.**

KEISEN CONSULTORES

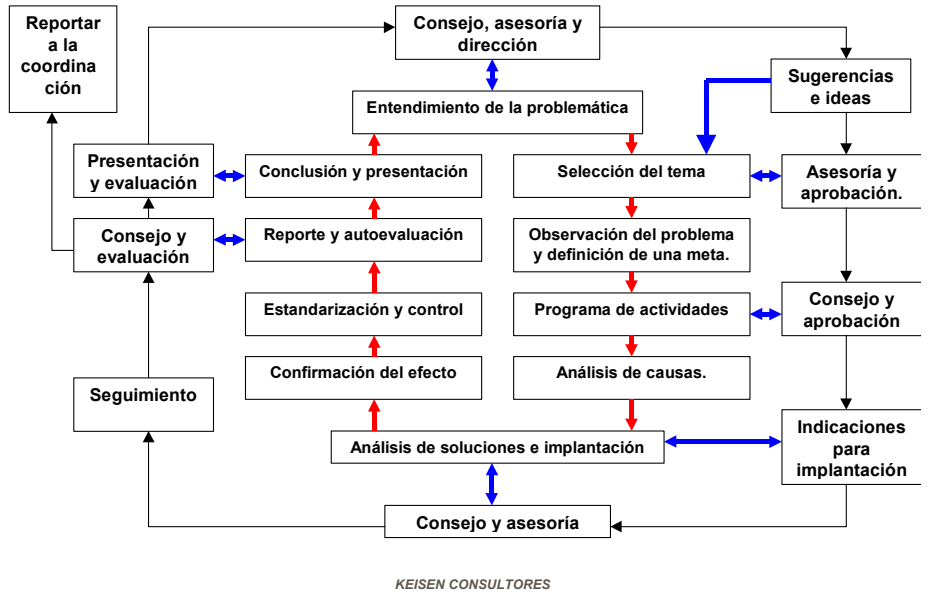


KEISEN
CONSULTORES
S . A . D E C . V .

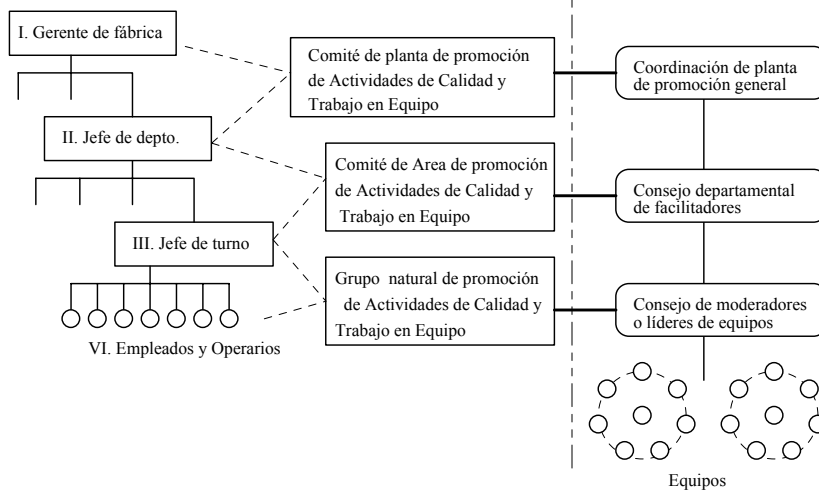
La importancia de la estructura de soporte y coordinación.

Trabajo en Equipo como un sistema.

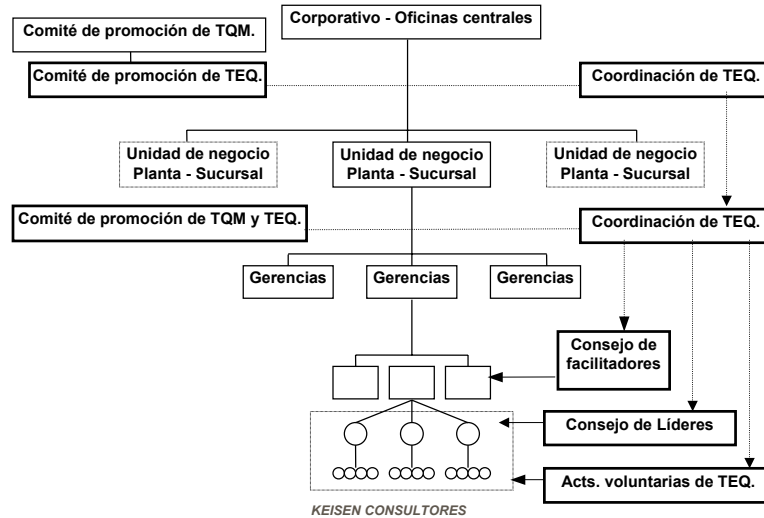
Estructura de soporte



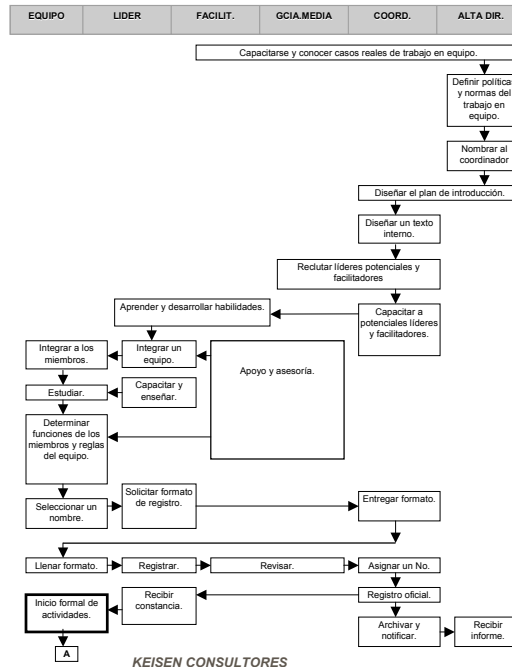
ESTRUCTURA.



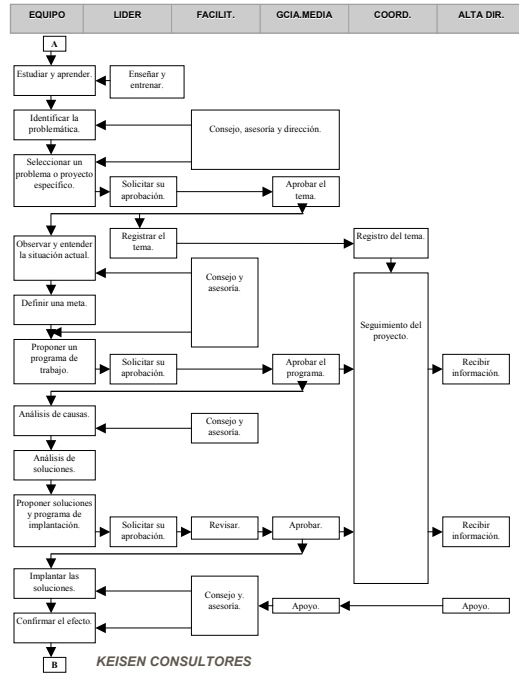
ORGANIGRAMA.



Proceso: Formación de equipos



**Proceso:
Solución de un
problema**



Comité de promoción de Acts. de TEQ

- De más alta jerarquía que existe para el TEQ.
- Presidido por el responsable de más alta jerarquía en la organización.
- Miembros son directivos, gerentes y asesores (más personal clave).
- Son responsables del éxito del TEQ.

Comité de promoción de Acts. de TEQ.

- **Apoyo al plan anual de promoción del TEQ.**
- **Asignación de los medios.**
- **Definición de medios adicionales para solucionar los problemas en la promoción de Equipos.**
- **Planeación y despliegue de la capacitación para el TEQ.**
- **Diseño del sistema de reconocimientos.**

KEISEN CONSULTORES

Coordinación del TEQ.

- ⌘ **Responsable de garantizar que las acts. de TEQ se llevarán a cabo continuamente y por largo tiempo.**
- ⌘ **Debe entender perfectamente las políticas y planes del comité de promoción, para comunicarlo correctamente a los equipos.**
- ⌘ **Debe transmitir los problemas e inquietudes de los equipos hacia las estructuras de soporte de la organización, para su solución.**
- ⌘ **Debe reportar al primer nivel.**
- ⌘ **Debe tener enlaces en cada dirección, gerencia, área o unidad de negocio.**

KEISEN CONSULTORES

Coordinación del TEQ.

- # Diseño, promoción e implantación del plan anual de promoción y capacitación de las acts. del TEQ.
- # Evaluación y seguimiento de las acts. de TEQ.
- # Informar periódicamente al comité de promoción general .
- # Responsable de la coordinación de las reuniones de los consejos de facilitadores y consejos de líderes.
- # Responsable del diseño y elaboración del texto interno de capacitación en TEQ.
- # Responsable del diseño y alimentación del medio de comunicación interno en TEQ.

KEISEN CONSULTORES

Coordinación del TEQ.

- # Responsable del diseño y elaboración de los materiales internos de promoción (posters, tarjetas, material de bolsillo, etc.).
- # Diseño, promoción e implantación del plan anual de capacitación.
- # Coordinar la evaluación y reconocimiento de los equipos.
- # Coordinar las acts. externas de los equipos (invitaciones, convenciones, presentaciones, capacitación, intercambio, etc.)

KEISEN CONSULTORES

Consejo de líderes.

- **Participan todos los líderes o sus suplentes.**
- **Se recomienda que entre los asistentes, se encuentren los facilitadores de los equipos y el promotor o coordinador de TEQ.**
- **Se recomienda , una vez cada mes para:**
 - ‡ **Intercambio de información respecto a la situación actual de sus equipos.**
 - ‡ **Investigación de las posibles causas y sus soluciones, a problemas en las acts. de TEQ.**
 - ‡ **Investigación y promoción de la capacitación necesaria.**
 - ‡ **Investigación y promoción de los métodos de autodiagnóstico.**

KEISEN CONSULTORES

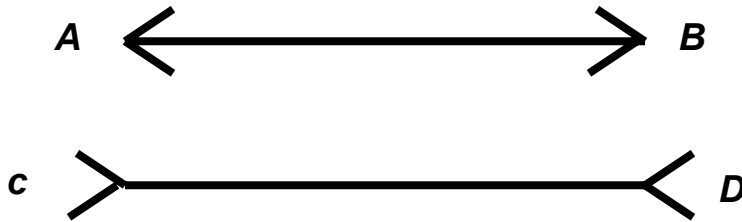


***Vinculación del
trabajo en equipo
con los objetivos de
la organización.***

**Despliegue de la visión
y “sembrando para
cosechar”.**

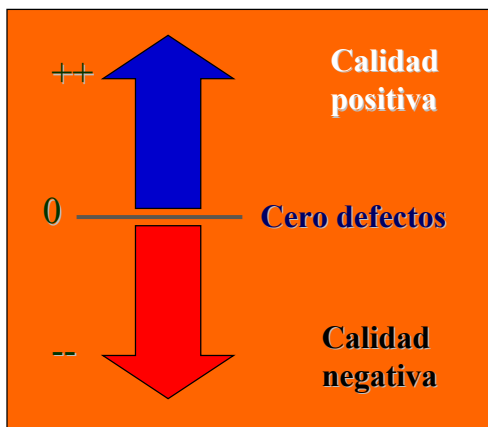
Pregunta.

➔ ¿Cuál de las dos rectas es más larga?



KEISEN CONSULTORES

Corregir \neq Crear



- ➔ Muchos esfuerzos de calidad son correctivos.
- ➔ Los buenos esfuerzos construyen.....

KEISEN CONSULTORES

Elementos de la Visión

Ser una empresa de clase mundial					
Posicionar las marcas de prestigio					
Red de distribución competitiva					
Desarrollo humano integral					
Organización dirigida por el mercado					
La mayor del mundo					

Relación entre la Visión y los indicadores del negocio.

Impactos en el negocio					
<input type="radio"/>					● Margen Bruto del Grupo XX%
<input type="radio"/>					● Rentabilidad mínima de YY% real sobre el capital invertido
<input type="radio"/>					● Margen de operación WW%
			●		● Incrementar la participación del mercado en Z%
●			●		● Productividad: N Piezas por día
●	●				● Eficiencia de MM %
●			●		● Eficiencia administrativa del NN%
●					● XX% de las entregas a tiempo
●			●		● YY% de atención y solución a las quejas del cliente
					● Incrementar cartera de clientes WW%

KEISEN CONSULTORES

Impactos en el negocio

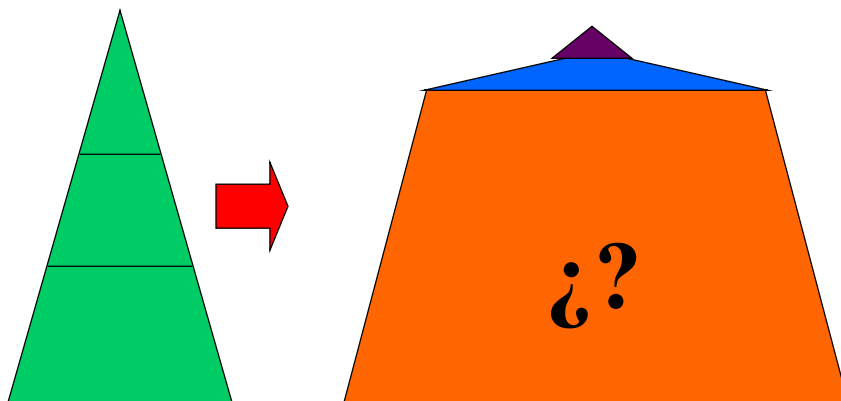
Margen Bruto del Grupo XX%									
Rentabilidad mínima de YY% real sobre el capital invertido									
Margen de operación WW%									
● Incrementar la participación del mercado en Z%									
Productividad: N Piezas por día									
Eficiencia de MM %									
Eficiencia administrativa del NN%									
XX% de las entregas a tiempo									
YY% de atención y solución a las quejas del cliente									
Incrementar cartera de clientes WW%									

Relación entre los indicadores del negocio y las estrategias.

Estrategias										
										ISO 9000
										● Introducción de celdas de trabajo
<input type="radio"/>										● Cadena suministro
		●								● Reducción de tiempo en proceso XX
										● Programa 2
●										● Proyecto 3
<input type="radio"/>										● Proyecto 4
										● Proyecto 5

KEISEN CONSULTORES

ACTS. DE MEJORA CONTINUA.



KEISEN CONSULTORES

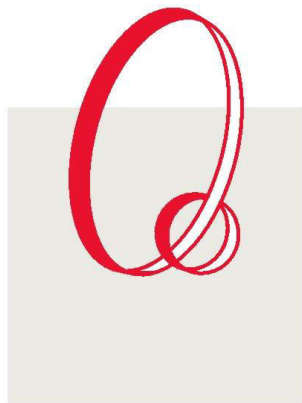
¿Cómo crear valor?

↘ COSTO

↘ PRECIO

↘ VALOR

KEISEN CONSULTORES



KEISEN
CONSULTORES
S.A. DE C.V.

***Liderazgo para el
Trabajo en Equipo.***

El verdadero liderazgo.

Tips para el liderazgo Directivo y Gerencial.

- **El trabajo en equipo es responsabilidad de la Alta dirección nunca de los miembros.**
- **Conocer las acts. de TEQ de otras organizaciones.**
- **Desarrollar la estructura de promoción de trabajo en equipo.**
- **Inducir el trabajo en equipo hacia los objetivos de la organización.**
- **Conectar la planeación estratégica con todo tipo de trabajo en equipo.**
- **El trabajo diario debe llevarse a cabo, con o sin equipos.**

Tips para el liderazgo Directivo y Gerencial.

- **Despliegue de objetivos que permita a las áreas de trabajo tomar decisiones.**
- **Formar distintos tipos de equipos.**
- **Estar al pendiente de los equipos de su organización.**
- **No quejarse de otros y poner pretextos. Empezar por el trabajo que uno debe realizar para promover equipos.**
- **Dar el ejemplo en materia de estudiar.**
- **Evitar grandes diferencias entre gerencias.**
- **Decir buenos QUE´s pero tambien mejores COMO´s.**

KEISEN CONSULTORES



RECOMENDACIONES

KEISEN
CONSULTORES
S . A . D E C . V .

Recomendaciones

- ◆ **Buen diagnóstico.**
- ◆ **Planeación estratégica basada en datos.**
- ◆ **Selección del tipo de equipos a formar.**
- ◆ **Implantación de la estructura.**
- ◆ **Capacitación, asesoría y seguimiento.**
- ◆ **Liderazgo basado en el ejemplo.**
- ◆ **Innovación continua.**

KEISEN CONSULTORES

Recomendaciones

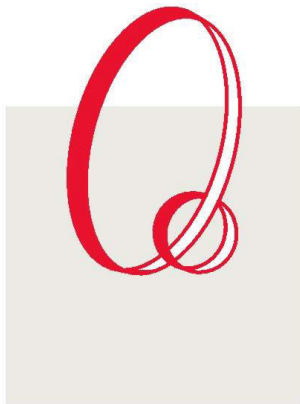
- ◆ **Realizar mejoras individuales.**
- ◆ **Dar un reconocimiento justo y digno.**
- ◆ **Promover el trabajo en equipo como un medio para el desarrollo humano.**
- ◆ **Demostrar que el trabajo en equipo y la mejora continua son la base del aprendizaje organizacional.**

KEISEN CONSULTORES

Conclusion.

La persona con conocimientos siempre da resultados y acepta el cambio como un modo de vida y mecanismo de desarrollo constante.

KEISEN CONSULTORES



KEISEN
CONSULTORES
S . A . D E C . V .

GRACIAS.

www.keisen.com
rhirata@keisen.com