

Management y Competitividad en PSA

XIV Congreso de Calidad y Medio Ambiente en la Automoción
22 de octubre de 2009

El Sistema de
Producción PSA:
un sistema para la
construcción de
nuestro futuro



ALCANZAR LA EXCELENCIA

CALIDAD · COSTES · PLAZOS · PRESTACIONES · SEGURIDAD · MANAGEMENT

NINGÚN DEFECTO

LA CALIDAD EN
CADA ETAPA

Suministrar un producto
bueno al puesto siguiente

Parar la producción para
tratar los defectos

Tener objetivos comunes
Estar formados, entrenados y habilitados
Trabajar en modo chantier

PERSONAS Y EQUIPOS

MEJORA CONTINUA

CAZAR Y ELIMINAR LOS DESPILFARROS

Ir al terreno
Saber ver
Eliminar las causas de los problemas

JUSTO A TIEMPO

LA ACTIVIDAD
CORRECTA EN EL
MOMENTO ADECUADO

Asegurar el flujo continuo

Poner en marcha
el flujo tenso

Cadenciar por el talk time

ACTIVIDAD REGULAR

PROCESOS DE TRABAJO ESTABLES Y ESTANDARIZADOS

MANAGEMENT VISUAL

VALORES · ACTITUDES · COMPORTAMIENTOS

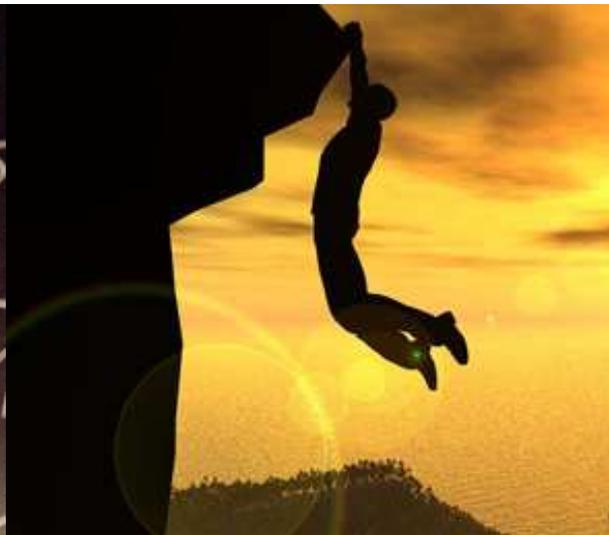
No aprovechar todo el potencial de nuestros colaboradores,
¿no es otra forma de despilfarro?

Necesitamos colaboradores ...

COMPETENTES

MOTIVADOS

IMPLICADOS



¿Cómo hacer que nuestros colaboradores sean competentes para la función que realizan?

COMPETENTES

MOTIVADOS

IMPLICADOS



1.1. Adaptación al puesto

Cuando no están adaptadas las competencias de la persona, y las necesarias para el puesto que desempeña, estamos despilfarrando “energía”.

Las entrevistas personales son una ocasión de identificar las dificultades y buscar las soluciones más adaptada.



1.2. Formación



“El nivel de despliegue de un sistema de producción se mide por el nº de personas realmente formadas en el mismo”.

FORMACIÓN TOP-DOWN
Cada manager forma a su equipo

“El deseo es la única fuerza de motivación” (Aristóteles)

“Sólo se desea lo que no se tiene” (Platón)

COMPETENTES

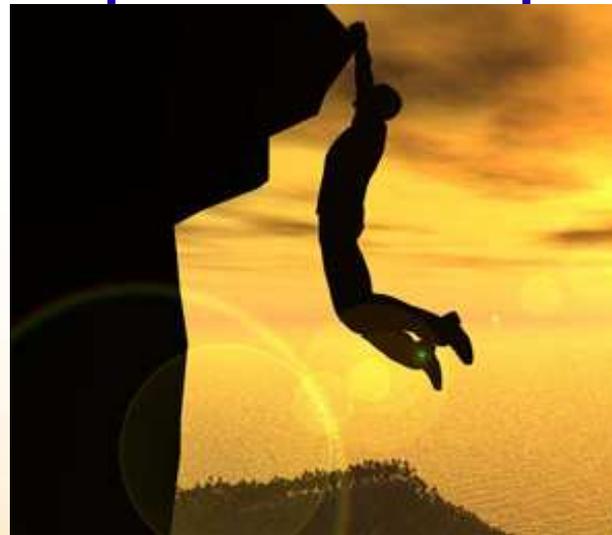
1.1. Adaptación al puesto



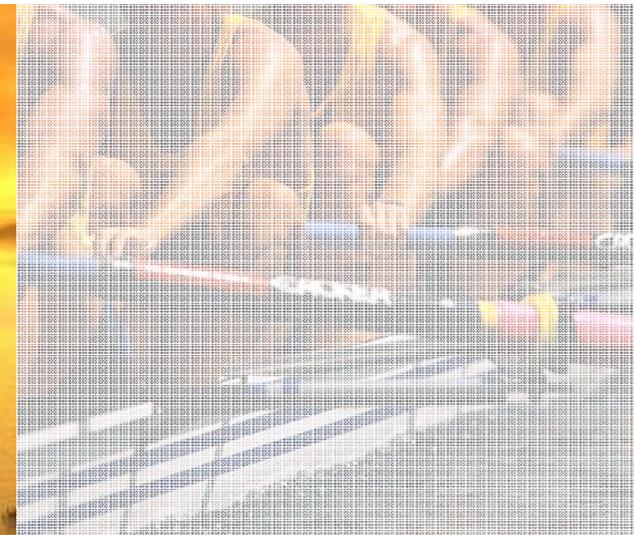
1.2. Formación



MOTIVADOS



IMPLICADOS



2.1. Delegación



Cada persona debe comprender la responsabilidad intrínseca de su trabajo para poder asumirla como un desafío

2.2. Escucha

Una **escucha activa** con nuestros colaboradores puede proporcionarnos información importante para superar nuestras dificultades.

Permite darles un protagonismo en el desarrollo de los acontecimientos siendo, en este sentido, un elemento de motivación.



ades!

Implicación, entendida como “*Conozco al equipo, conozco su objetivo y hago de él, un objetivo personal*”

Necesitamos colaboradores ...

COMPETENTES

1.1. Adaptación al puesto



1.2. Formación



MOTIVADOS

2.1. Delegación



2.2. Escucha



IMPLICADOS



3.1. Negociación de objetivos

El objetivo más importante:

Hacer una definición de objetivos ambiciosa, personalizada, y alcanzable.



YES WE CAN

3.2. Animar el resultado



Las dificultades y “urgencias” cotidianas pueden hacernos perder de vista nuestros objetivos.



El management visual nos permite identificar nuestras debilidades mostrando así un camino hacia el progreso.

Necesitamos colaboradores ...

COMPETENTES

1.1. Adaptación al puesto



1.2. Formación

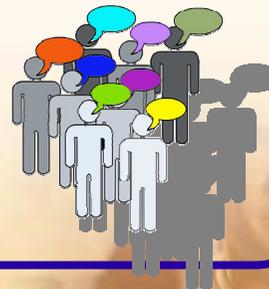


MOTIVADOS

2.1. Delegación



2.2. Escucha



IMPLICADOS

3.1. Negociación de objetivos



3.2. Alcanzamiento de resultados



Conclusión

- No aprovechar todo el potencial de nuestros colaboradores es uno de los peores “despilfarros” que podemos tener.
- El manager es el actor principal de la mejora de la competencia, motivación e implicación de las personas de su equipo.
- Las personas que forman PSA son el valor más seguro de progreso del grupo.





Gracias por su atención