

# **TWI- Training Within Industry**

**“Entrenamiento en la Industria, Clave de la Productividad”**



**¿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?**

¿Están mis encargados , jefes de equipo y operarios FORMADOS para mejorar sus procesos y métodos? o... simplemente les pedimos que mejoren y nos quejamos porque no se involucran

¿Están PREPARADOS mis supervisores o encargados para detectar, controlar y prevenir los conflictos?

¿Genero polivalencias y formo a los nuevos operarios con operarios que SABEN FORMAR EN EL TRABAJO? o... los pongo con alguien que SABE HACER el trabajo

**NUESTRA PROPUESTA:**

Desarrollar la habilidad – competencia de sus supervisores/jefes de equipo/encargados para conseguir las adecuadas relaciones laborales mediante el programa “JR – JOB RELATIONS - RELACIONES PARA EL TRABAJO”

Desarrollar la habilidad – competencia de sus supervisores/jefes de equipo/encargados en formar adecuadamente a otros operarios en sus procesos productivos mediante el programa “JI –JOB INSTRUCTION - ENTRENAMIENTO EN MÉTODOS DE TRABAJO”

Desarrollar la habilidad – competencia de sus supervisores/jefes de equipo/encargados en la mejora de los métodos de trabajo mediante el programa “JM- JOB METHOD - MEJORA DE LOS METODOS DE TRABAJO”



## ¿QUÉ SON LOS PROGRAMAS TWI JR-JI-JM?

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

## ¿CÓMO SON LOS PROGRAMAS TWI JR-JI-JM?

Los tres programas de entrenamiento se realizan en 5 sesiones de 2 horas, en grupos de hasta 10 personas. No es una formación teórica con transferencia de un conocimiento, sino que se trata de un entrenamiento para desarrollar las competencias o habilidades en formar a otros, relacionarse con el personal a nuestro cargo y mejorar los métodos de trabajo. La forma de llevar a cabo los programas no es “diciendo” sino “mostrando” y “haciendo”. Se trata de un entrenamiento práctico que desemboca en un guión de 4 pasos para cada uno de los programas. Los programas están totalmente adaptados al día a día de una empresa al desarrollarse en 5 sesiones de 2 horas.

## ¿PARA QUIEN SON LOS PROGRAMAS TWI JR-JI-JM?

Los tres programas han sido diseñados para el entrenamiento de supervisores, encargados, jefes de equipo, coordinadores de producción... aunque también es muy adecuado para operarios con un alto grado de cualificación. RT-Relaciones para el Trabajo es también adecuado para personal que tenga a otras personas a su cargo

## ¿POR QUÉ REALIZAR LOS PROGRAMAS TWI JR-JI-JM?

Sin reincidir en las ventajas de tener al personal preparado para formar a otros operarios y mejorar los métodos de trabajo, o en la necesidad de gestionar los conflictos laborales a tiempo, los programas presentan claras ventajas adicionales en la implicación y responsabilización del personal. Una adecuada formación a operarios recién incorporados, genera en éstos un sentimiento de reconocimiento (se



preocupan por mí). “Podría mejorar si tuviera más formación”, “¿Cómo quieren que mejore si no me forman?”, “¿Cómo quieren que lo haga bien si nadie me ha explicado lo que tengo que hacer?” son frases que podemos escuchar en casi todos los centros de trabajo. Mediante el entrenamiento en TWI JR-JI-JM, y la formación en los propios métodos de trabajo, responsabilizamos a todo el personal tanto de su desempeño como de las posibilidades de mejora de los procesos productivos

***“Solo porque conozcas un trabajo o entiendas un proceso, no significa que seas capaz de formar en él a otros, mejorarlo o motivar a otros para se haga de una forma adecuada”***

***“Ninguna meta, no importa lo pequeña que ésta sea, se puede conseguir sin el entrenamiento adecuado”***

***“Nada es especialmente complicado si lo divides en tareas pequeñas”***