

## PUESTA EN COMÚN DE LA LECTURA DEL LIBRO



**(19.11.19)**

### ASISTENTES:

Juan José Lavios - UBU	Ana Gretel Sipán – MANTEQUERÍAS ARIAS
Angel Mediavilla - CASPLE	Víctor Arnaiz - MOLTEPLAS
Mónica López - VEKA	José Manuel Saez - FRIAS
Marta Sanz - ASTI	Carmelo Villafranca - HUBU
Julio Moreno - CASPLE ESTAMPACIONES	Javier Lozano - HUBU
Isabel Velasco - HEIMBACH	Nacho Fontaneda - UBU
Jesús Moradillo - AMVI	Carmen Ramírez - ÁBARON
Carlos Marin - Pensionista	

### VALORACIÓN GENERAL DEL LIBRO: MUY BUENA

- Desmitifica muchas prácticas de Lean
- Es un libro muy actual, pero faltaría añadir el 9º Desperdicio, el “EMOCIONAL”, como siempre nos recuerda un buen compañero de la Comunidad (Jose Juan Martínez)

### IDEAS INTERESANTES A DESTACAR

- En el Prólogo: los dos pilares de: **MEJORA CONTINUA Y RESPETO A LAS PERSONAS**
- Misión de FORD vs Misión de TOYOTA, en esta última se destaca el compromiso con la sociedad y en la economía

- La importancia de la formación, del papel del mentor (**senseis**) para el desarrollo de los trabajadores, sobretodo de los nuevos para enseñarles no sólo las herramientas sino también la cultura. Toyota no quiere perder su cultura y por eso van creando nuevos líderes y formando a las nuevas incorporaciones para ir gestionando el cambio generacional.
- La necesidad cuando se aborda el lean de pensar en el largo plazo y que efectivamente los líderes creen en esta filosofía y no en pensar en los beneficios a corto plazo. Y por Otro lado cuando la filosofía se cree o se convencen por los resultados, también la mejora avanza de abajo a arriba.
- A veces, a la hora de aprender estamos “tirando” de experiencias pasadas y no avanzamos porque igual esa experiencia no ha sido buena. Cambiar la cultura requiere deshacer esos aprendizajes que nos frenan.
- Respecto a las personas, un punto importante que se aborda a lo largo de todo el libro es la necesidad de capacitar a las personas y darles autonomía. Asegurando también su estabilidad laboral.
- Antes de hacer ninguna mejora, hay que desarrollar a las personas, pero la mayoría de las empresas sufren la “miopía” del corto plazo.
- El problema de las empresas a la hora de implantar lean, es que han confundido el conjunto de herramientas lean con la verdadera “filosofía lean”. Implantar las herramientas no es el fin, lo importante es desarrollar una cultura lean.
- La filosofía constructiva que hay detrás de su Modelo, han ido aprendiendo de otros (Ford, GM, Deming, ...) y han ido adaptando y mejorando lo que les ha parecido interesante.