

II.- CONCEPTO Y DIVISION DEL ADIESTRAMIENTO.

CONCEPTO DE ADIESTRAMIENTO:

Adiestramiento se entiende como la habilidad o destreza-- adquirida por regla general en el trabajo preponderadamente físico. Desde este punto de vista el adiestramiento se imparte a los empleados de menor categoría y a los obreros en la utilización y manejo de máquinas y equi-- pos.

La palabra adiestramiento es muy exacta pues significa -- adquirir destreza. Indica que así como la mano derecha puede realizar cosas que no puede hacer la izquierda, debido a la formación de hábitos por el ejercicio sistematizado realizado; de una manera semejante se adquiere facilidad, precisión y rapidez en el desarrollo de un trabajo, por medio + de la enseñanza práctica de carácter sistemático.

Adiestramiento es proporcionar destreza en una habilidad --- adquirida, casi siempre mediante la práctica más o menos prolongada de trabajo muscular o motriz. Es de carácter más bien práctico y para un puesto concreto. Es necesario en toda clase de trabajo e indispensable, aún suponiendo una capacitación previa.

DIVISION DEL ADIESTRAMIENTO:

1.- METODO T.W.I.

El método T.W.I. es un aprendizaje adaptado a las necesidades de la industria moderna, ya que se dirige a enseñar un puesto concreto y limitado.

Es el método Training Within Industry. En México el Centro de productividad lo ha popularizado con el nombre de Adiestramiento dentro de la empresa (A.D.E.)

Formulado con base en un programa de adiestramiento Norteamericano, ha servido para adiestrar a muchos millones de obreros y empleados con gran éxito.

El objetivo de este método es mejorar la productividad -- sus pasos son los siguientes.

- a.- Determinar un programa de producción.
- b.- Elaborar un programa específico.
- c.- Desarrollar dicho programa en tres --
linamientos;

1.- Uso del principio multiplicador; Consiste en adiestrar a las-- personas que han de enseñar a otros, las cuales a su vez irán enseñando a otros grupos.

2.- Uso del principio de proyectos laborados; Consiste en desglosar la labor de una manera que las operaciones de mas especialización puedan ser llevadas a cabo por tecnicas practicas en una operación.

3.- En lugar de la versatilidad del maestro, uniformar la instrucción.

2.- ROTACION PLANEADA:

El método de rotación planeada llamado también sistema de caballito. En esencia consiste en rotar al personal de un puesto

a otros por lapsos relativamente breves, aunque asume formas diversas.

Este método consiste en que para preparar a un trabajador o empleado-- pero sobre todo a un jefe, se les haga pasar por varios puestos inferior-- res, que les sirvan de preparación para el puesto que van a asumir.

3.- ESCUELA VESTIBULAR:

Este método se trata de escuelas especialmente establecidas dentro de la empresa, con el fin de que quienes van a ingresar - a ésta, pasen primero por un tiempo determinado por esas escuelas vestibulares para adiestrarse en los puestos que van a desempeñar inmediatamente después.

La meta general de este tipo de adiestramiento es -- enseñar el manejo de algunas máquinas y no desarrollar artesanos. Son un lugar excelente para aprender. Su objetivo es enseñar rápidamente los regimientos de la labor específica a la que va a dedicarse el nuevo trabajador.

V E N T A J A S :

- a.- la instrucción es mejor bajo un instructor de tiempo completo, que bajo un sobrestante con muchas responsabilidades.
- b.- Presenta una atmósfera relativamente tranquila y sin prisas.
- c.- Se enseñan métodos aprobados, más que atajos de los métodos antiguos.
- d.- La motivación de los entrenamientos será más alta, pues van a la escuela en tiempo que la compañía les paga.
- e.- Los programas se siguen más de cerca y se evalúan con más facilidad.
- f.- Trabajan la misma máquina que operarán en su trabajo y tendrán la oportunidad de probar ---

fortuna en más de un empleo.

g.- Las actividades de producción no se verán obstaculizadas.

DESVENTAJAS :

1.- El costo es la desventaja más común: -- Salones especiales, una finanza de entrenamiento y duplicación de máquinas.- Este inconveniente tiene poco peso - en períodos de expansión que exigen en poco tiempo se entrene a muchos trabajadores.

En tales circunstancias, los costos de entrenamiento son bajos y aún en tiempos normales, es provable que el costo del adiestramiento vestibular no sea tan alto como parece, sus costos son obvios y medibles.

2.- El ambiente del trabajo sea totalmente diferente al real y que esto dificulte la adaptación del nuevo empleado.

Generalmente estas escuelas se situán en un lugar aparte, ya sea -- dentro o fuera de la organización (edificios contiguos).

Este tipo de adiestramiento conviene a organizaciones que tienen -- necesidad de grandes cantidades de personal nuevo para la ejecución de -- un número reducido de clases o especies de trabajo.