



UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

**CENTRO UNIVERSITARIO DE CIENCIAS EXACTAS E
INGENIERÍAS**

ADMINISTRACIÓN

TEMA:

RESUMEN VIDEO GUNG HO.

AUTORES:

IVÁN FERNÁNDEZ LANDIVAR

MATEO ARMIJOS GÁRATE

CARLOS CARVAJAL VÁZQUEZ

EMILIO TORRES REJÓN

ANGIE ROA VIRACACHÁ

GUADALAJARA, 9 DE SEPTIEMBRE DEL 2019

Resumen de Gung Ho

Gung Ho significa trabajar juntos y es la enseñanza que Andy Garra Grande enseñó a su amiga Peggy Sinclair para que logre sus objetivos. El video cuenta la experiencia de Peggy quien acepta el cargo de gerente de planta en una empresa que se encontraba en números rojos y estaba en el último puesto del ranking de empresas de un sistema. Ante tal situación, el jefe de Peggy le da un plazo de seis meses para que la empresa salga de dicha situación económica. Peggy decide investigar lo que pasa en la empresa y se informa que el departamento de acabado de la empresa en la que trabaja era la mejor de todo el sistema, por lo que decide visitar dicho departamento, para saber cómo mejorar la empresa. Andy era el director del departamento de acabados y decide enseñar el método Gung Ho a Peggy. Gung Ho se basa en 3 principios los cuales son:

Espíritu de la ardilla: Trabajo que vale la pena

Las ardillas demostraron trabajar muy duro, siempre se ven motivadas puesto que tienen un objetivo el cual es sobrevivir. Este comportamiento se puede aplicar a los seres humanos, debido a que si en una empresa los trabajadores entendieran que su trabajo vale la pena, es importante y tiene un objetivo que va más allá de lo económico, se desempeñaran de mejor manera. No importa el rol o trabajo que desempeñe una persona, puesto que siempre puede contribuir a construir un mundo mejor. El objetivo del método de la ardilla es que las personas entiendan cuál es la contribución que hacen al desempeñar su trabajo. Para implementarlo en una empresa se debe realizar lo siguiente:

- Saber que estamos haciendo que el mundo sea un mejor lugar.
- Todos trabajan hacia una meta compartida y decidida.
- Los valores guían todos los planes, decisiones y acciones.

Al entender lo antes mencionado, Peggy se reúne con sus colaboradores y hace que tomen conciencia del aporte y la importancia que tiene su trabajo. Además transmiten este mensaje a todos los trabajadores y la empresa inicia a trabajar de mejor manera con confianza y respeto, sin burlarse de ningún trabajador y valorando cada acción.

Método del castor: Mantener el control para alcanzar la meta.

Los castores realizaban sus actividades sin que nadie les diga exactamente qué hacer, cada uno realizaba su trabajo de la manera que creía conveniente. Todos los castores trabajan a su manera pero lo hacen para alcanzar una meta común la cual era mantener su hogar en constante construcción. El comportamiento de los castores generalmente no ocurre con las personas, puesto que siempre existe una jerarquía y el jefe le dice a un empleado lo que tiene que hacer y cómo hacerlo. Si tan solo los empresarios o autoridades dejaran a un lado el control y el poder, permitirían a los trabajadores que busquen la mejor manera de realizar su trabajo y la más óptima. Esta ideología tendría buenos resultados si cada persona entendiera el sentido de su trabajo y el objetivo general de la empresa. Además el trabajo debe ser distribuido acorde a las habilidades de cada persona y todos deben conocer lo que

está sucediendo en la empresa para tomar buenas decisiones. El método del castor se basa en lo siguiente:

- Un terreno de juego que tiene marcado el territorio con claridad.
- Los pensamientos, sentimientos, necesidades y sueños se respetan, se escuchan y se actúa al respecto.
- Capaces pero sometidos a un reto.

Al entender el método del castor, Peggy y sus colaboradores dan más confianza a los trabajadores para que realicen su trabajo de la manera que ellos consideran más eficiente y segura. Peggy entiende que nada cambia si los directivos no cambian y visita el departamento de acabados donde no hay secretos sobre las cifras de venta la información de la empresa. El hecho de que los empleados se enteren de buenas noticias hace que mejoren su desempeño y la relación con sus jefes.

El don del Ganso: Estimularse unos a otros

Los gansos graznan unos a otros como símbolo de apoyo, estímulo y motivación para alcanzar sus metas. Este comportamiento tiene iguales resultados en las personas, puesto que si se motiva a un empleado o a un director, dicha persona se sentirá feliz y realizará su trabajo con más entusiasmo. Las personas requieren de estímulos y felicitaciones a tiempo, para mejorar su trabajo. El don del ganso se basa en los siguientes principios:

- Las felicitaciones activas o pasivas deben ser ciertas.
- Sin marcador no hay juego y estimular el progreso.
- $E=MC^2$ Entusiasmo es igual a la misión multiplicada por el dinero contante y sonante y las felicitaciones.

Peggy tuvo éxito al implementar el don de los gansos en la empresa, puesto que los trabajadores y jefes se apoyaban unos a otros. Los cambios eran mínimos, por lo que la mejora en la economía de la empresa no era muy notoria hasta ese momento. Peggy demostró a su jefe que logró una mejora en el desempeño de los trabajadores y gerentes de la empresa gracias al espíritu de la ardilla, método del castor y don del ganso. El jefe de Peggy permitió que la empresa siga en sus funciones por más tiempo que los seis meses estipulados inicialmente. Poco a poco la empresa salió de números rojos y mejoró su ranking en el sistema. Tras la muerte de Andy, Peggy decidió contar esta historia como una muestra de trabajo duro que vale la pena y saber por qué es importante dicho trabajo. Tener un objetivo común en el cual cada trabajador realice sus funciones a su manera y obviamente se apoyen y estimulen entre todos.

Como conclusión, podemos entender que es importante valorar nuestro trabajo, hacerlo de la mejor manera con respeto hacia los demás y con nosotros mismo. Permitir a cada persona realizar su trabajo a su manera y procurar que cada uno se desempeñe en ámbitos acorde a sus habilidades. Finalmente es importante reconocer el buen trabajo, logros alcanzados y motivarse constantemente para desarrollar un mejor trabajo y lograr las metas propuestas entre un equipo de trabajo.