

# Caso: Treadway Tire Company

## Contestar las siguientes preguntas

1. ¿Cómo es el trabajo del capataz?

### **Tareas**

Se encargan de supervisar todas las fases de producción y control de calidad.

### **Distribución**

De 50 posición para capataz, en el 2006 había 0 con estudios universitarios y en 2007 8.

### **Condiciones**

- Trabajo excesivamente demandante. Resolver cuestiones de personal, administrativa y de recursos en turnos de 12 horas.
- Incongruencia. Carga de distintas opiniones por parte de gerentes, empleados y sindicato.
- Violencia. Agresiones verbales y amenazas cuando no se cumplen las metas.

### **Ambiente laboral**

- Comunicación mínima.

2. ¿Cómo creen que se sienten los capataces?

Yo considero que sienten frustración, debe ser muy difícil lidiar con la parte de *toda la responsabilidad, cero autoridad*.

3. ¿Cuáles creen que son las consecuencias de los sentimientos de los capataces?

Cuando una persona no está contenta en lo que hace, empieza a tener malos resultados que solo refuerzan el sentimiento negativo relacionado a su actividad.

Eso genera:

- Mal trato con sus compañeros y subordinados.
- Falta de ánimo.
- Bajo rendimiento.

- Despido/renuncia eventual.

4. ¿Cuáles son los costos de la rotación?

La rotación es un problema vigente e importante en muchas empresas. Por ejemplo:

- Constante inversión de dinero y tiempo para estar re-entrenando gente.
- Equipo inestable, porque no se hacen lazos fuertes entre trabajadores.
- Malos indicadores a la hora de evaluar a un área (se mide rotación regularmente).

Dichas desventajas se ven reflejadas directamente en costos ya sea por inversión, riesgos y/o penalizaciones.

5. ¿Qué elementos en el sistema de trabajo contribuyen con el problema?

Hay muchos elementos que no están cooperando:

- Están las posiciones de supervisor y gerentes que son capaces de ayudar con el problema pero no lo hacen.
- Demasiadas responsabilidades para esa posición.
- Carga extra de trabajo que no les corresponde (como garantizar la plantilla de personal)
- Nulo entrenamiento.
- Horarios pesados.
- Maltrato.

6. ¿Cuál debe de ser el plan de acción de Wall?

Creo que debe ser un plan que no represente una gran inversión inicial porque aunque la empresa está altamente afectada por la rotación, no se demuestran grandes intereses en cambiar, entonces debe ser un proyecto asequible.

Considero que el plan debe centrarse en darles un buen trato a los capacitados y que estén más capacitados, ya sea aumentar el nivel mínimo de estudios o tenerles un curso para cuando lleguen. Un mejor sueldo puede ayudar como incentivo para quedarse en la empresa.