



CONGRESO DE
MANTENIMIENTO
& CONFIABILIDAD
CHILE

2^a
EDICIÓN



“Por aquí es un camino...”

Vamos a compartir nuestras experiencias, logros, tropiezos y descubrimientos.



GESTIÓN DEL RENDIMIENTO DEL MANTENIMIENTO

RUBÉN MIRANDA RETAMAL

CONSULTOR SENIOR DE EMPRESAS Y PROFESIONALES



CONGRESO DE
MANTENIMIENTO
& CONFIABILIDAD
CHILE

LA **PERSONA** EN EL PROCESO DE MANTENIMIENTO

- *“UNA MIRADA DIFERENTE HACIA LA
CONFIABILIDAD Y CALIDAD”*



REFLEXIÓN INICIAL

El mantenimiento como “**VALOR**”
“El valor” lo otorgan las **PERSONAS**
“Valoramos” lo que nos **REPRESENTA ALGO**

CONTEXTO INDUSTRIAL



CONTEXTO INDUSTRIAL

Administración & Finanzas

Ingeniería & Proyectos

Abastecimiento & Contratos

Mantenimiento & Servicios

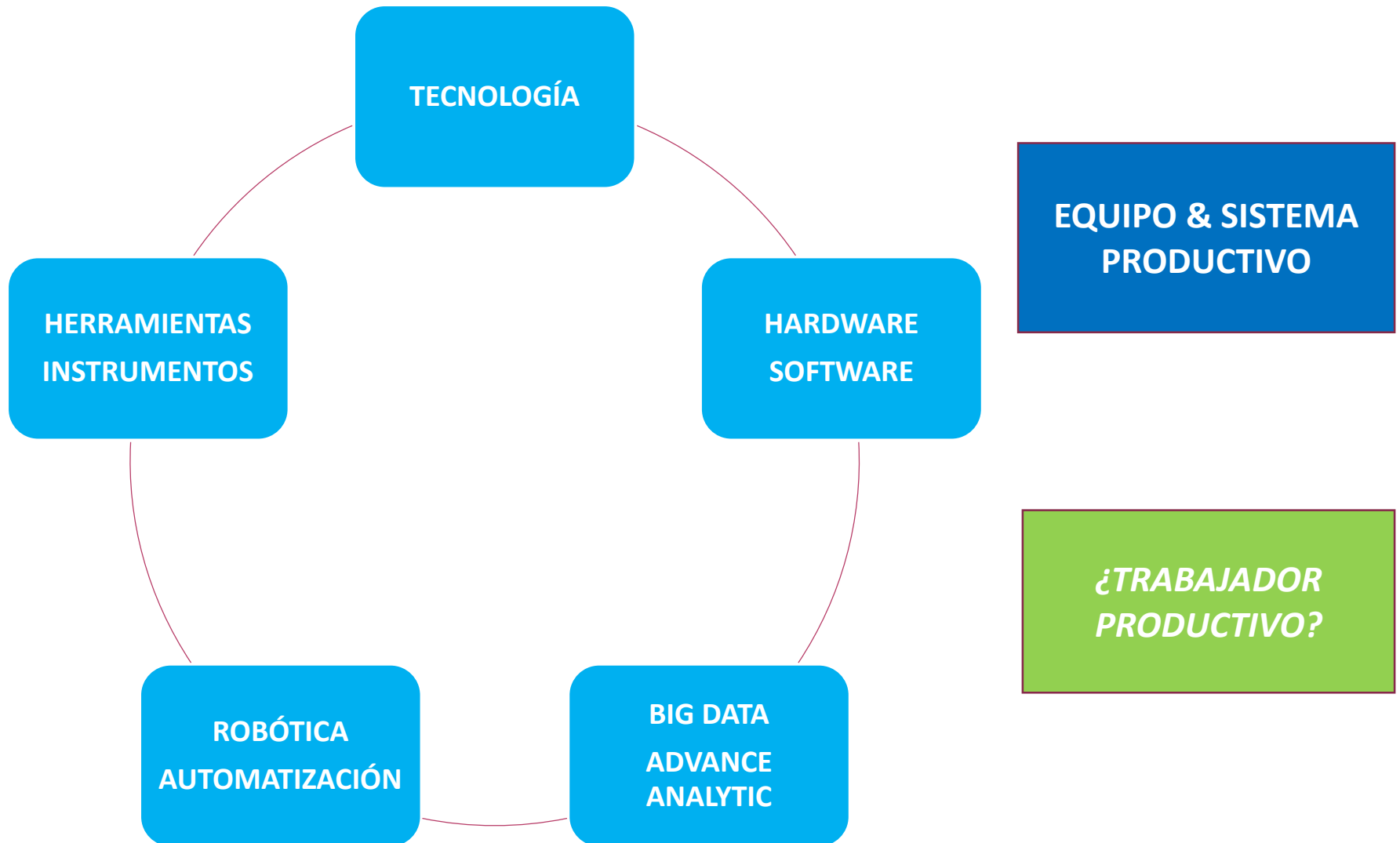
**Perforar
Tronar**

**Cargar
Transportar**

**Chancar
Conmutar**

**Fundir
Refinar**

ESCENARIO ACTUAL



DATOS REFERENCIALES

Faena Minera Local: 79 (hrs-persona)/1.000 ton

- Internacional 30 (hrs-persona)/1.000 ton
- Datos 2015, Comisión Nacional Productividad

Personal con alto compromiso y motivación: 18%

- Encuesta local 2019, consultora RH, Fundación Chile

PROCESO MANTENIMIENTO

Plan Matriz
Req. Operacionales

PLANIFICACIÓN

Ordenes Trabajo
Coordinación

CONFIABILIDAD

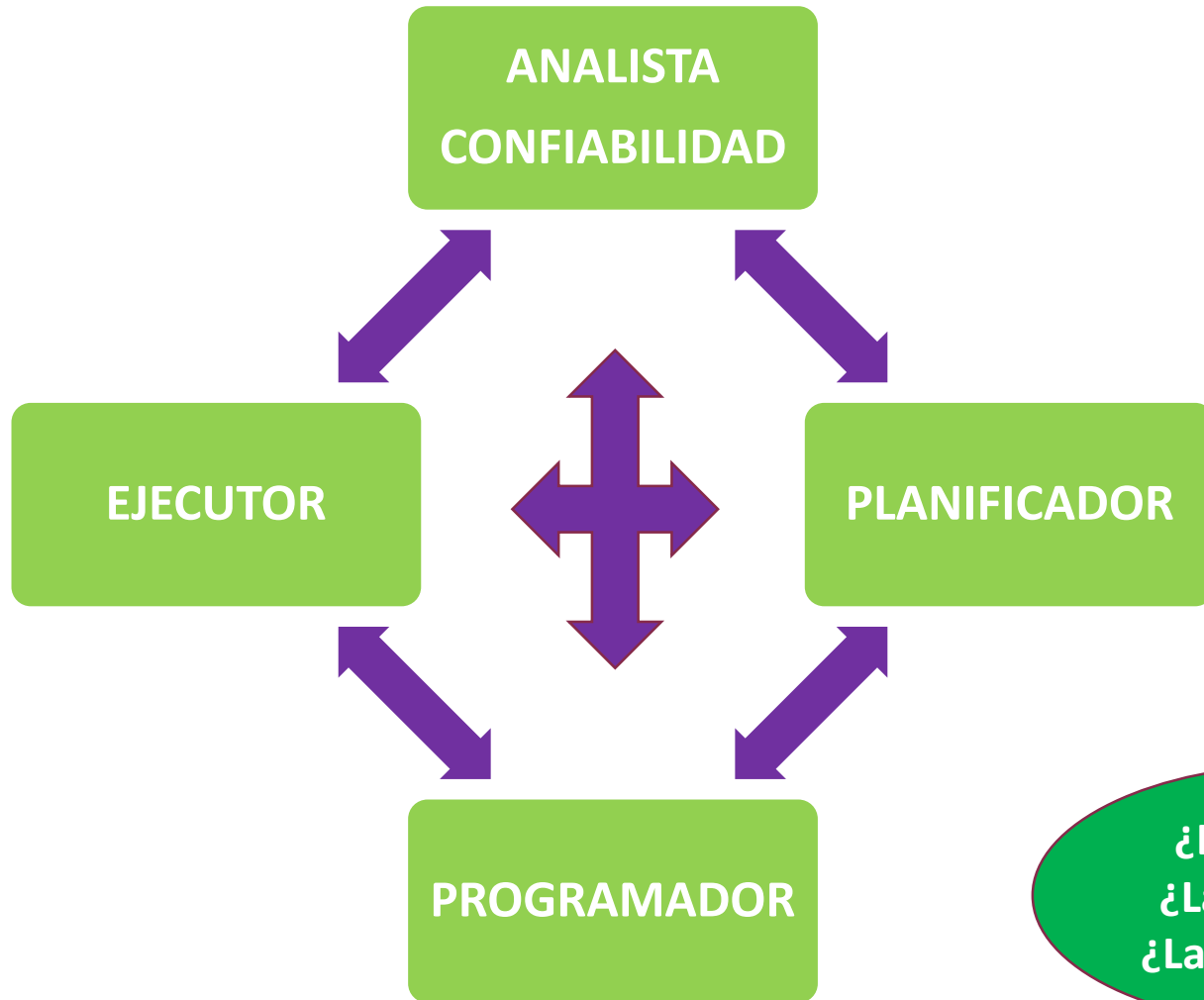
PROGRAMACIÓN

Análisis Técnico
Inspección Monitoreo

EJECUCIÓN

Realización
Retroalimentación

GRUPO DE PERSONAS



¿Las Asimila?
¿Las Entiende?
¿Las hace suyas?

DE QUE SE TRATA

SABER

- Capacitación
- Instrucción
- Pautas / Procedimientos

PODER

- Entrenamiento
- Herramientas / Repuestos
- Protección

¡GANAS!

- *Falta conexión.....*
- *No nos relacionamos*
- *Falta identificación (organización)*



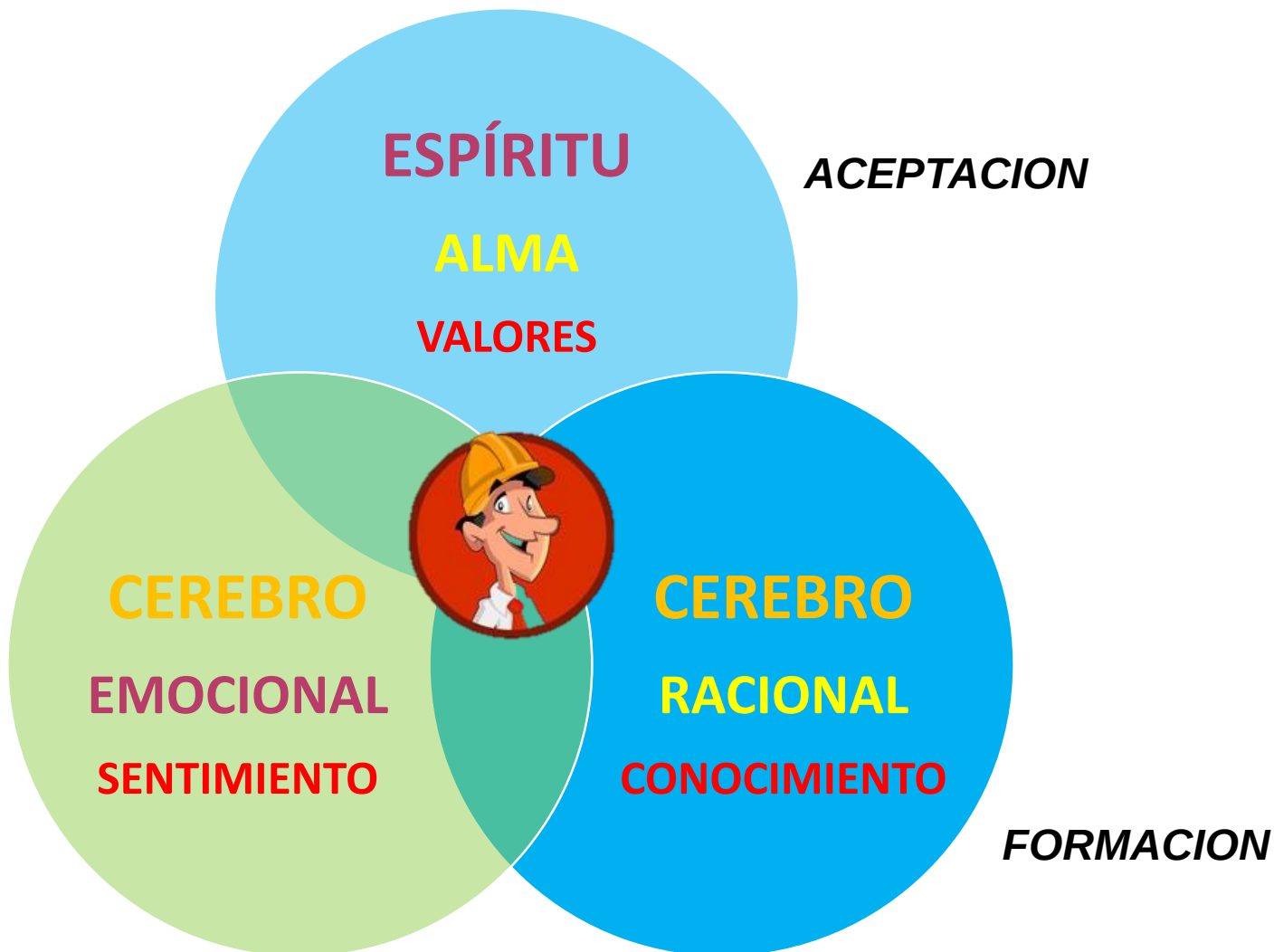
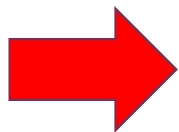
CONGRESO DE
MANTENIMIENTO
& CONFIABILIDAD
CHILE

¿QUÉ SIGUE OCURRIENDO?

- Objeción de operaciones a Mantenimiento
- Falta de credibilidad entre ejecutores, planificadores, etc.
- Ejecución incompleta de pautas de mantenimiento
- Aplicación incompleta de procedimientos
- Derroche de insumos, repuestos, EPP, etc.
- Aislamiento funcional
- Mal manejo de tiempos de trabajo

TRES DIMENSIONES “SER”

INFLUENCIA



INNOVAR EN LA GESTIÓN

CÓMO CONECTARNOS (C)

- Nuestro estado emocional
- Elementos de neuroliderazgo

CÓMO RELACIONARNOS (R)

- Nuestras habilidades sociales
- Elementos de neurolinguística

CÓMO IDENTIFICARNOS (I)

- Nuestra razón de ser
- Elementos propios de la organización

CONECTARNOS (1)

¿CÓMO?



- Identificando las emociones (siento, pienso, actúo):
- Hacer contacto con un saludo cordial
- Direccionando la emoción:
centralizar aprovechando una noticia
- Hablar en positivo
- Gestos de “buen trabajo”, “gracias”
- Hablar “en nosotros”
- Conversar del proceso y la gente

CONECTARNOS (2)

¿CÓMO?



- Distribuir tareas y delegar
- Permitir la decisión
- Promover la interacción
- Informar oportunamente
- Incentivar la propuesta
- Manejar “la perfección”
- Realizar encuentros colectivos
- Conocerse en otros planos

RELACIONARNOS (1)

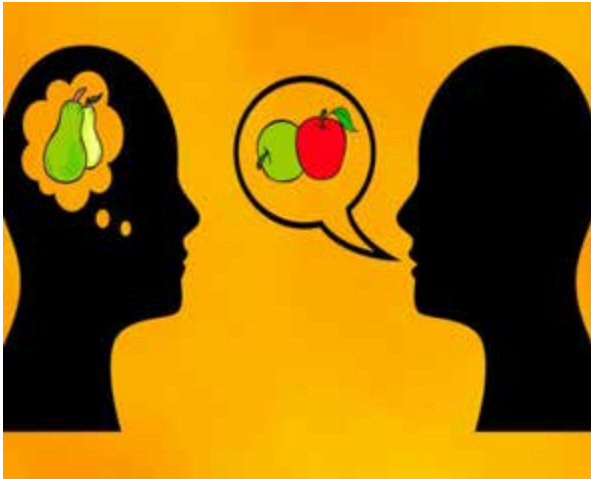
¿CÓMO?



- Hablar de equipo de “colaboración”
- Enfoque personalizado
- Enfatizar la solidaridad laboral
- Asegurar definiciones y alcances
- Resaltar rol de cada función
- Dar libertad dentro del marco grupal
- Promover la rotación funcional
- Establecer un patrón metodológico

RELACIONARNOS (2)

¿CÓMO?



- Asegurando la transferencia de información
- Coherencia en el hablar (asertividad)
 - Lenguaje (claridad, fuerza)
 - Cuerpo (Mirada, gesticulación)
 - Ánimo (Carisma, sensibilidad)
- Disposición de escuchar
 - Oír
 - Atender
 - Interpretar
- Utilizar ilustraciones (visual thinking).

IDENTIFICARNOS (1)

¿CÓMO?

Tarea

Actividad

Proyecto

Línea Desarrollo

Objetivo Estratégico

Misión

Visión

La razón de ser



IDENTIFICARNOS (2)

¿CÓMO?

- Resaltando beneficio personal
- Resaltando beneficio colectivo
- Enfatizando la empleabilidad (valor)
- Identificando expectativas laborales
- Promoviendo nuevas habilidades
- Aplicando herramientas “emprendimiento”

Mi marca personal

Mi propuesta de valor

Promotor de la función

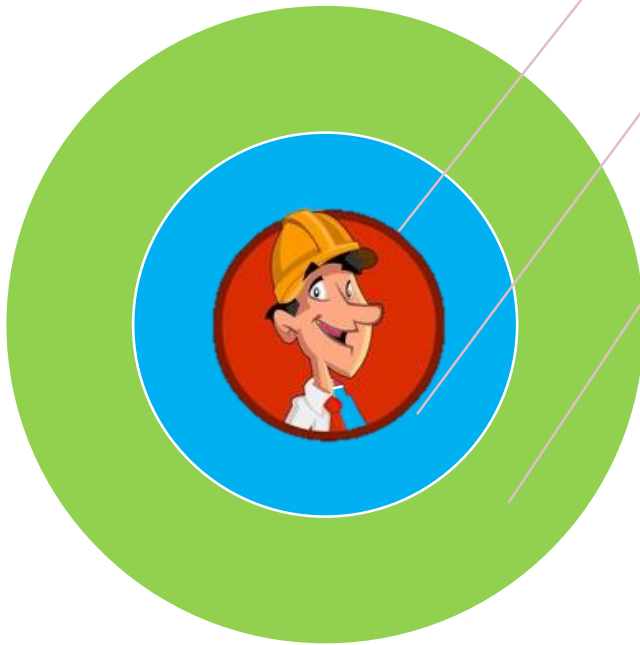


BENEFICIO

YO

TÉCNICO
(ACTIVOS)

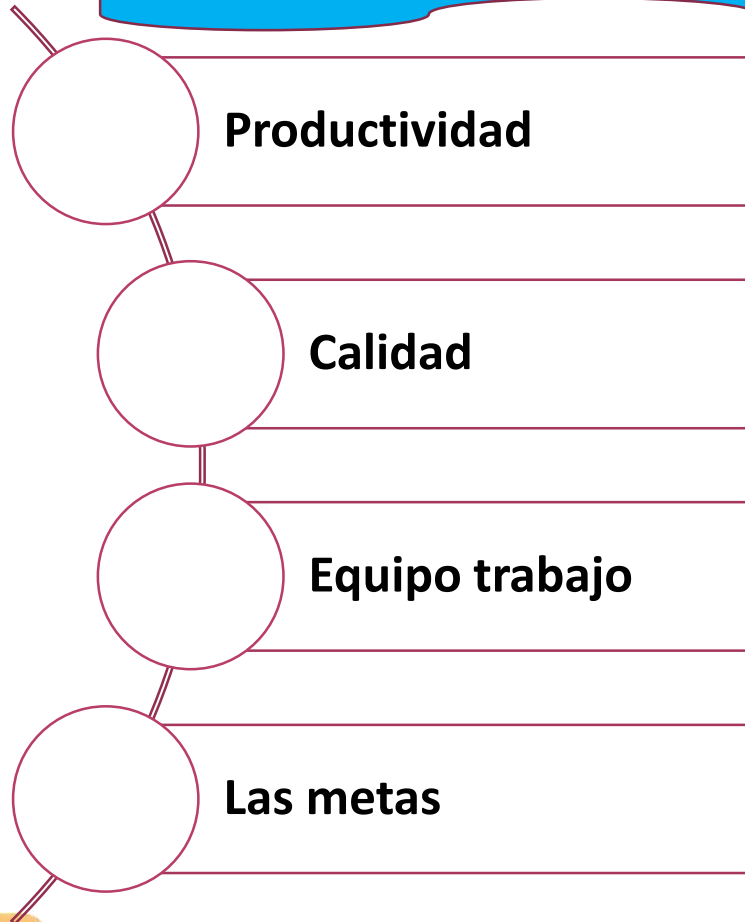
ENTORNO
(PERSONAS)



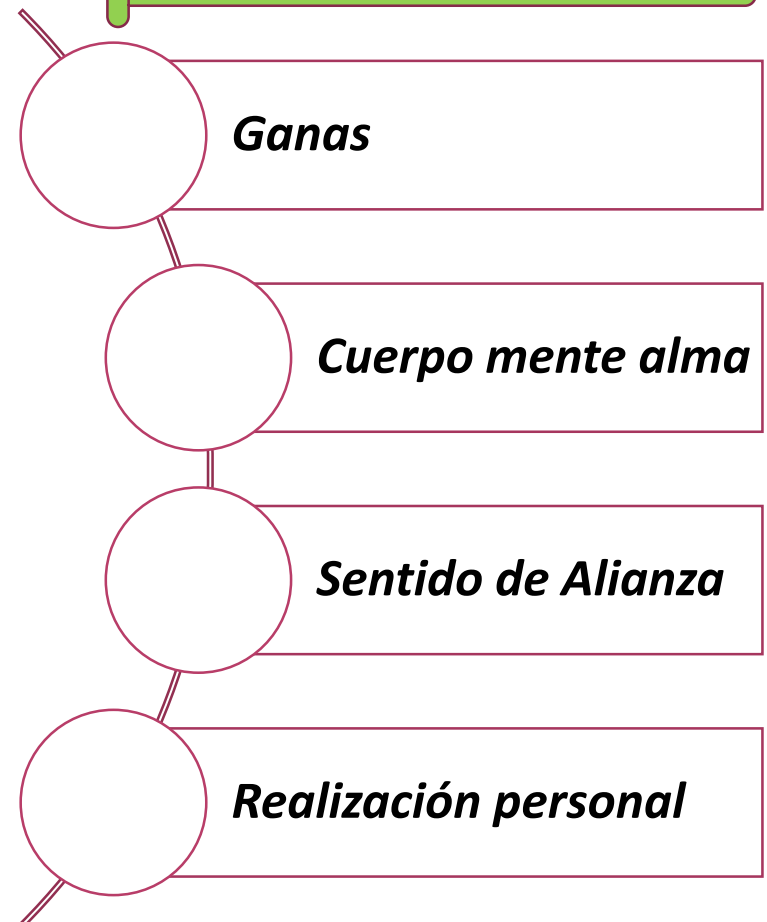
Pensamiento Analítico
Comprensión Inmediata
Resolución Problemas
Visión Creativa
Concentración
Participación
Enfrentar la “presión”

MANTENEDOR EMERGENTE

COMPROMETIDO



INVOLUCRADO



MENSAJE



- El rendimiento de mantenimiento implica **productividad**
- Este rendimiento debe centrarse en la **persona**
- El Liderazgo distintivo radica en el **cerebro emocional** (C – R – I)

Y LA ACCIÓN

LARGO PLAZO

- Política Organizacional
- Sistema de Calidad
- Ejemplo empresas B

INMEDIATO

- *Cambio de actitud*
- *Tomar la decisión*
- *Realizar acciones (C – R - I)*



CONGRESO DE
MANTENIMIENTO
& CONFIABILIDAD
CHILE

CONTACTO:



rmirandar.65@gmail.com



rmirandar65



+56 9 98376898



CONGRESO DE
MANTENIMIENTO
& CONFIABILIDAD
CHILE

2^a
EDICIÓN

POR SU ATENCIÓN

¡GRACIAS!

¡Sigue este camino y encuentra el tuyo!

