



CONGRESO DE
MANTENIMIENTO
& CONFIABILIDAD
CHILE

2^a
EDICIÓN



“Aplica inmediatamente...”
¡Logra un cambio rápido y potente!



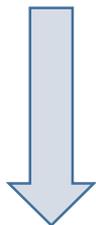
Genaro M. Pérez Illanes

Consultor Principal TWPL

Protocolos de Integración para la transición cultural en proyectos de Gestión de Activos

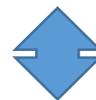
Una metodología práctica, efectiva
y muy rentable

Principios y fundamentos de las Normas de G. A.



Clausulas ISO 55000

- 4.- Contexto
- 5.- Liderazgo
- 6.- Planificación
- 7.- Apoyo
- 8.- Operación
- 9.- Desempeño
- 10.- Mejora



Habilitadores considerados esenciales para una implementación exitosa



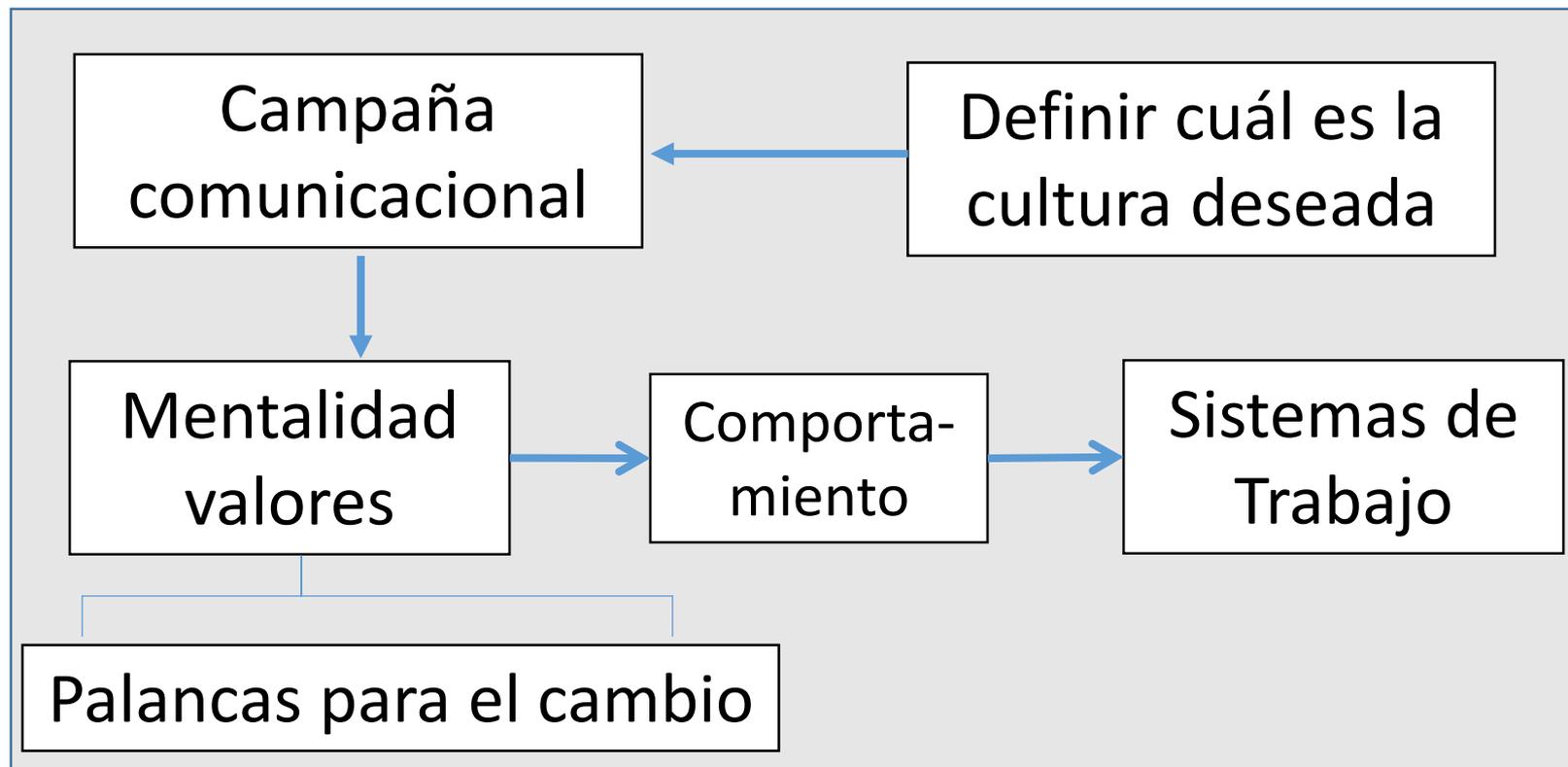
FALTA DE:

- Una visión integrada de como opera la organización
- Una visión de largo plazo (Ciclo de vida del activo)
- Toma de decisiones óptimas (Inclusivas, al menos costos, riesgo y desempeño)
- **Sustentabilidad de los cambios (nuevas prácticas)**



El proceso de “**Transición cultural**” se refiere a gestionar estos cambios de estilos.

Transición Cultural: Enfoque Tradicional



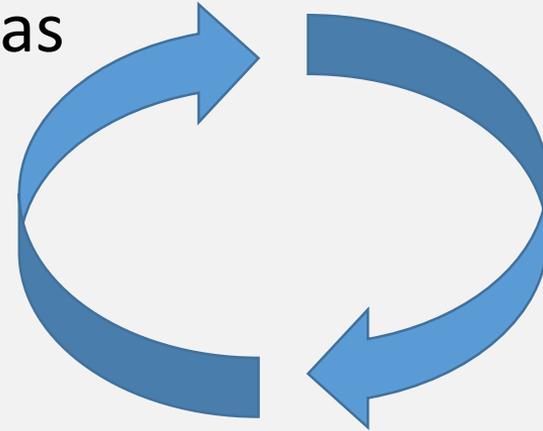
El 80% de los casos este enfoque no logra producir los cambios de prácticas de trabajo y de estilos deseados



Introducción a la Metodología propuesta



Personas



Sistemas
de
Trabajo

Desde la Neurociencia:

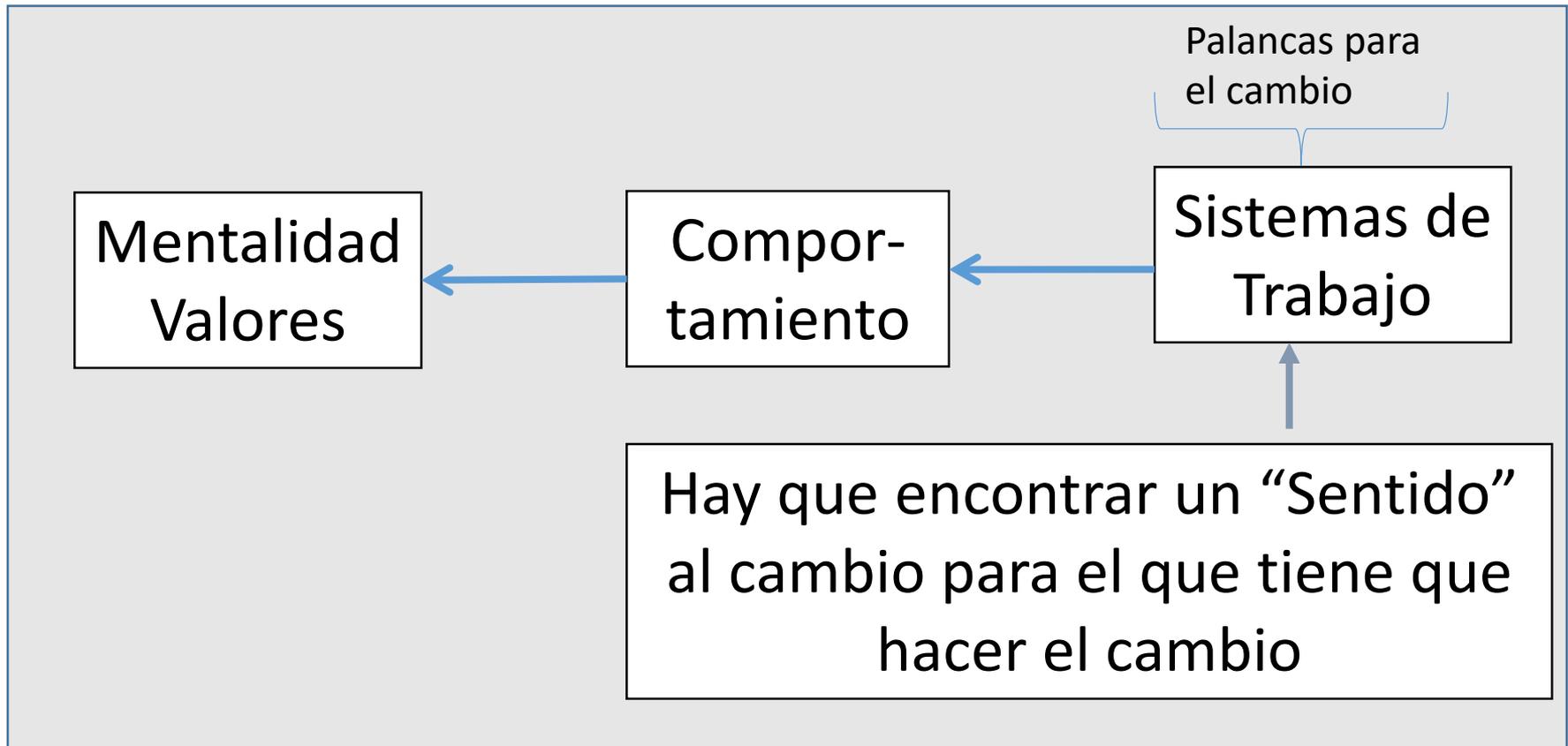
- Plasticidad Neuronal
- Plasticidad genética (Epigenética)



Hay sistemas de trabajo que nos hacen más talentosos y esto lo heredarán nuestros hijos.

Esta afirmación también es válida en términos negativos.

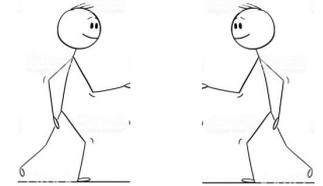
Enfoque Propuesto



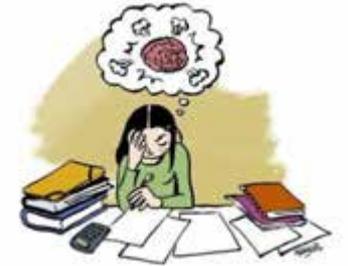
Protocolos de Integración

Se trabaja entre “duplas”, Ejemplo: áreas

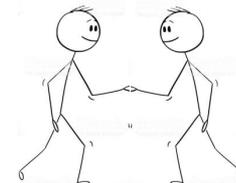
Estas “duplas”, enfrentan los problemas que tienen en el trabajo en común.



El objetivo es que los participantes practiquen formas de trabajar que le permiten resolver los problemas.

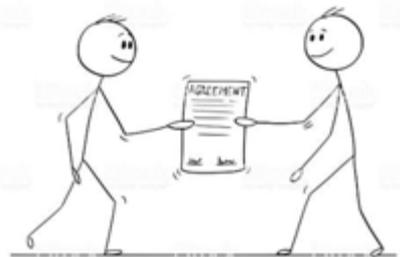


Se resuelven **problemas reales**, le da **sentido** al trabajo.



Protocolos de Integración

Pasos para desarrollo de un protocolo



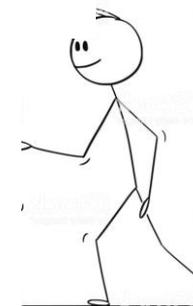
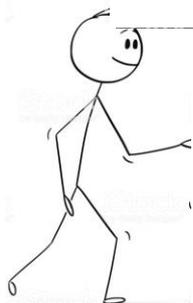
Firma del “Protocolo”

Estimar el impacto

Establecer planes de acción necesarios

Adoptar acuerdos como resolverlos

Declarar problemas a enfrentar



Protocolos de Integración

Actividades complementarias:



Test sobre formas de trabajar



Taller de formación de los participantes



Firma del "Protocolo"

Estimar el impacto

Establecer planes de acción necesarios

Adoptan acuerdos como resolverlos

Declaran problemas a enfrentar

Supervisión y reforzamiento de formación inicial en cada reunión (1)



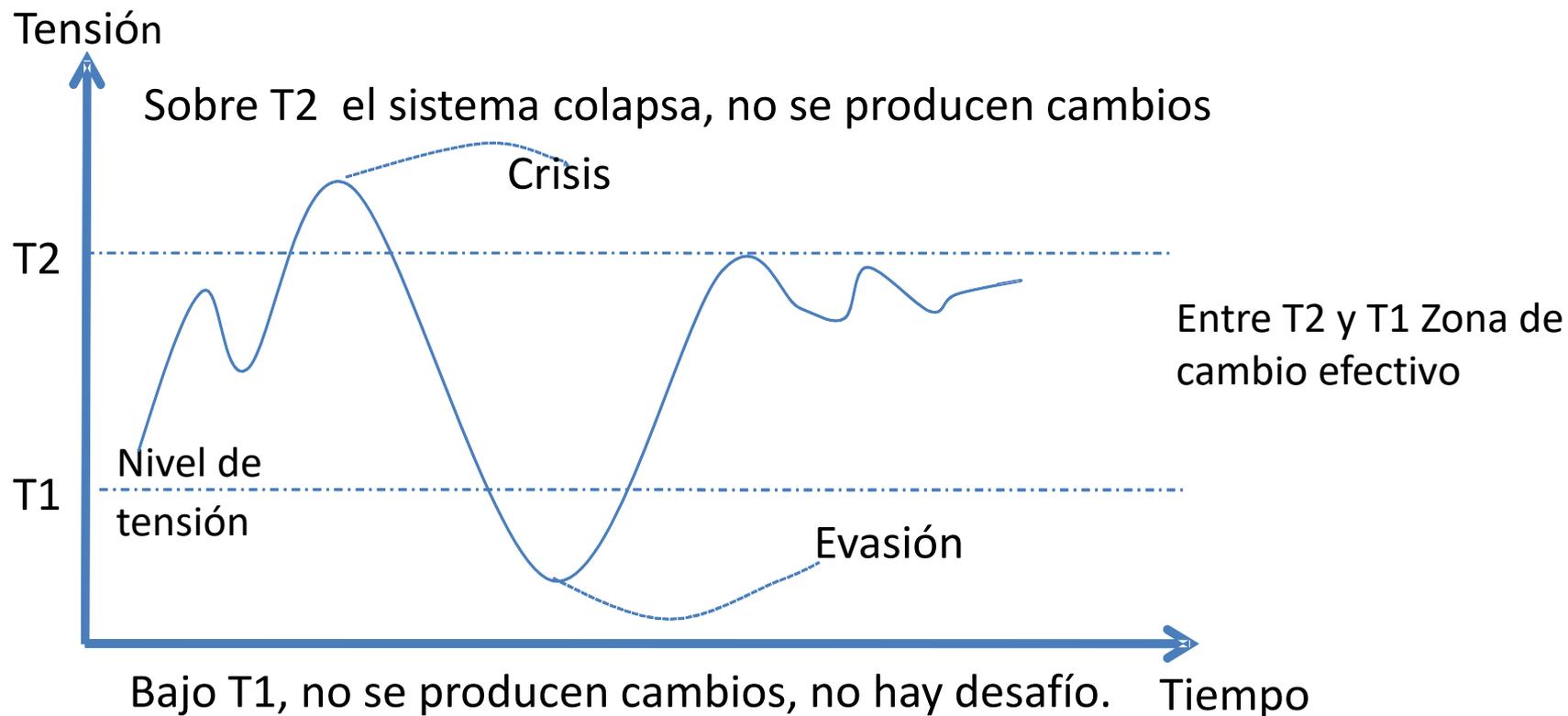
Test sobre formas de trabajar



Taller de Cierre – Conclusiones



El Cambio requiere de Desafíos – Tensión y Contención, un equilibrio necesario



T1 = Tensión mínima

T2 = Tensión máxima

$T2 - T1$ = Capacidad de contención del sistema

El Cambio requiere de Desafíos

Tensión y Contención, un equilibrio necesario.



T1 = Tensión mínima para que se produzcan los cambios

T2 = Tensión máxima que soporta el sistema

$T2 - T1$ = Capacidad de contención del sistema

Cómo enfrentar conversaciones difíciles

1.- Las políticamente correctas



2.- La guerra de trincheras



3.- Las diplomáticas



4.- Las generativas



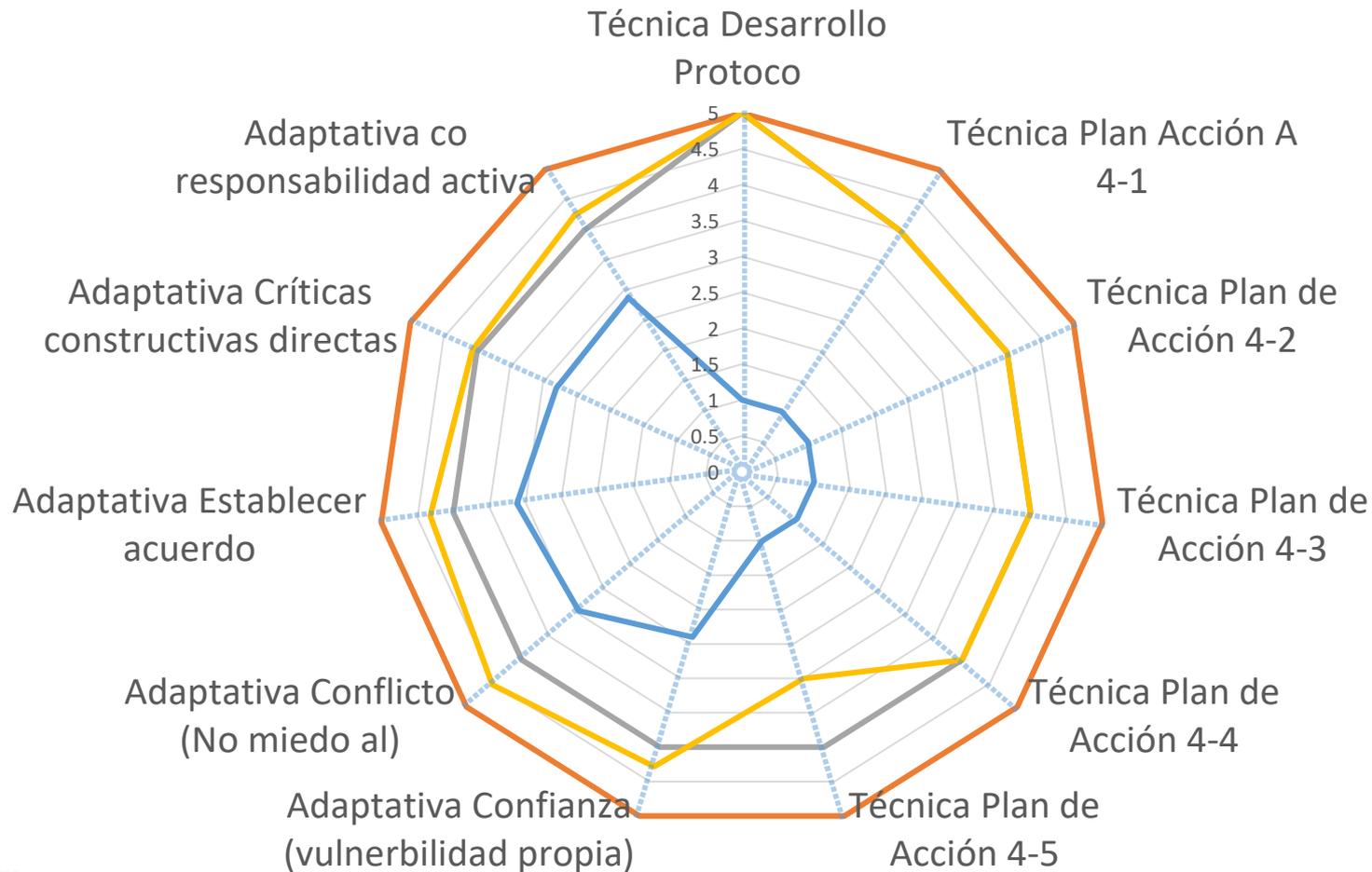
Competencias relacionales genéricas

- 1.- Saber escuchar en forma activa
- 2.- Saber generar ambientes emocionales productivos
- 3.- Saber establecer y administrar compromisos en forma impecable
- 4.- Saber fundamentar sus juicios
- 5.- Saber diseñar diferentes tipos de conversaciones

Evaluación Impacto (caso real)

Modelo de maduración

— valor inicial — Valor Máximo — Valor esperado — Valor logrado



Impacto Cultural (caso real)

Test sobre formas de trabajar

Umbrales: Máximo 5

< 3,24 requiere ser trabajada

> 3,75 no requiere ser trabajada

Dimensión evaluada	Valor inicial	Valor final
Confianza (vulnerabilidad)	2,9	4,3
Conflicto (no miedo al)	2,8	4,5
Acuerdo (establecer)	3,1	4,4
Críticas Directas	3,0	4,2
Co responsabilidad	2,4	4,2

Impacto Económico (caso real)

Recursos requeridos USD\$	Recursos a economizar
---------------------------	-----------------------

Consultoria	Trabajo interno	Consultoria	Trabajo interno
50.000	300.000	0	2.260.000
14%	86%	0%	100%

350.000	2.260.000
---------	-----------

Tasa retorno normal	20 %
---------------------	------

Tasa retorno inversión	646%
-------------------------------	-------------

Conclusiones

La metodología propuesta permite que el trabajo de transición cultural sea:

- Efectivo
- Práctico y simple de aplicar y
- Extremadamente rentable



CONGRESO DE
MANTENIMIENTO
& CONFIABILIDAD | 2^a
EDICIÓN
CHILE

POR SU ATENCIÓN

¡GRACIAS!

Genaro M. Pérez Illanes

GENARO.PEREZ@TWPL.COM

Ahora... ¡A implementar!

