



# CONGRESO DE MANTENIMIENTO & CONFIABILIDAD

★ PERÚ ★



**BRÚJULA**  
SESION

ORGANIZADO POR:





CONGRESO DE  
MANTENIMIENTO  
& CONFIABILIDAD  
★ PERÚ ★



# El Gap de la Ejecución (Productividad & Cambio Cultural) en Mantenimiento

Dra. Tibaire Depool, Ph.D

Consultor y socio fundador PMM



Consulting | [pmmlearning.com](http://pmmlearning.com)



Training & Research | [pmm-bs.com](http://pmm-bs.com)



## **BIO:** **Dr. Tibaire Depool, PhD**

- 20 años de experiencia industrial, trabajando en 10 países a nivel mundial, sectores Energía, Oil & Gas, Automoción, Minería, Manufactura, Textil, Energía Renovables.
- Certificada como Asset Manager Professional Strategic (AMP PMM Certification)
- Certificada como CRL (Líder en Confiabilidad)
- Certificada como Auditor Líder en ISO55001.
- Consultor y Coach en Asset Management, Project Management, Overhaul & Paradas de Plantas, Excelencia Operacional
- Auditor de Sistemas de Gestión de Activos ISO55001 y Formador de Auditores Internos y Líderes de sistemas de Gestión
- Colaborador en diferentes Congresos, webinars, revistas profesionales y científicas
- Dra en Gestión de Activos: Estudio del Framework de Competencias por la UPV España
- Socia fundadora de las empresas PMM Group





# Objetivo...

- Dónde reside el éxito/fracaso al querer desarrollar un proyecto o conducir una hoja de ruta de cierre de brechas en la gestión de activos, qué incluye el cambio cultural, qué aspectos se deben considerar y cuáles son los riesgos que pueden afectar el alcance de una implementación adecuada.
- El estudio se desarrolla en base a las entrevistas de Asset Managers y benchmarking de hallazgos en auditorías y GAPs en gestión de activos alineado a ISO 55001.
- Con este estudio se pretende aportar aspectos claves que deben ser abordados desde un proceso de cambio cultural, competencias, “engagement” y liderazgo creativo orientado a los retos de gestión de activos.

# Reflexión





## Asset Management Team®

Soy Mrs. Fi



Finanzas

Soy Mr. E



El CEO

Soy Mr. Main



Mantenimiento

Soy Mr. Pro



Producción  
Operaciones

Soy Mrs. RH



Recursos  
Humanos

Somos  
Mrs. Mercial  
y Mr. Com



Área  
Comercial

Soy Mr. Engi



Ingeniería y  
Proyectos

Soy Mr.  
OnTime



Cadena de  
Suministro

Soy Mr. Eco



Medioambiente

Soy Mr. Rsc



Responsabilidad  
Social  
Corporativa

Soy Mr.  
Catch U

Soy Mr. Plan

Soy Mr. Reli

Soy Mr. Safety

Soy Paco



Soy Mr.  
Catch U



Auditor Líder

Soy Mr. Plan



Planeación  
Estratégica

Soy Mr. Reli



Reliability

Soy Mr. Safety



Seguridad de  
los Procesos

Soy Paco



Mantenimiento

Soy Pepe



Operaciones

Soy Mr. Serv



Proveedor de  
Servicios

Soy Mr. Tech



TI

Soy Mr. Money



Accionistas  
Dueños  
Inversores

Mr/Mrs Who



¿quién falta?

¿Por qué fracasan las implementaciones?



# Una historia muy personal

Acerca de:

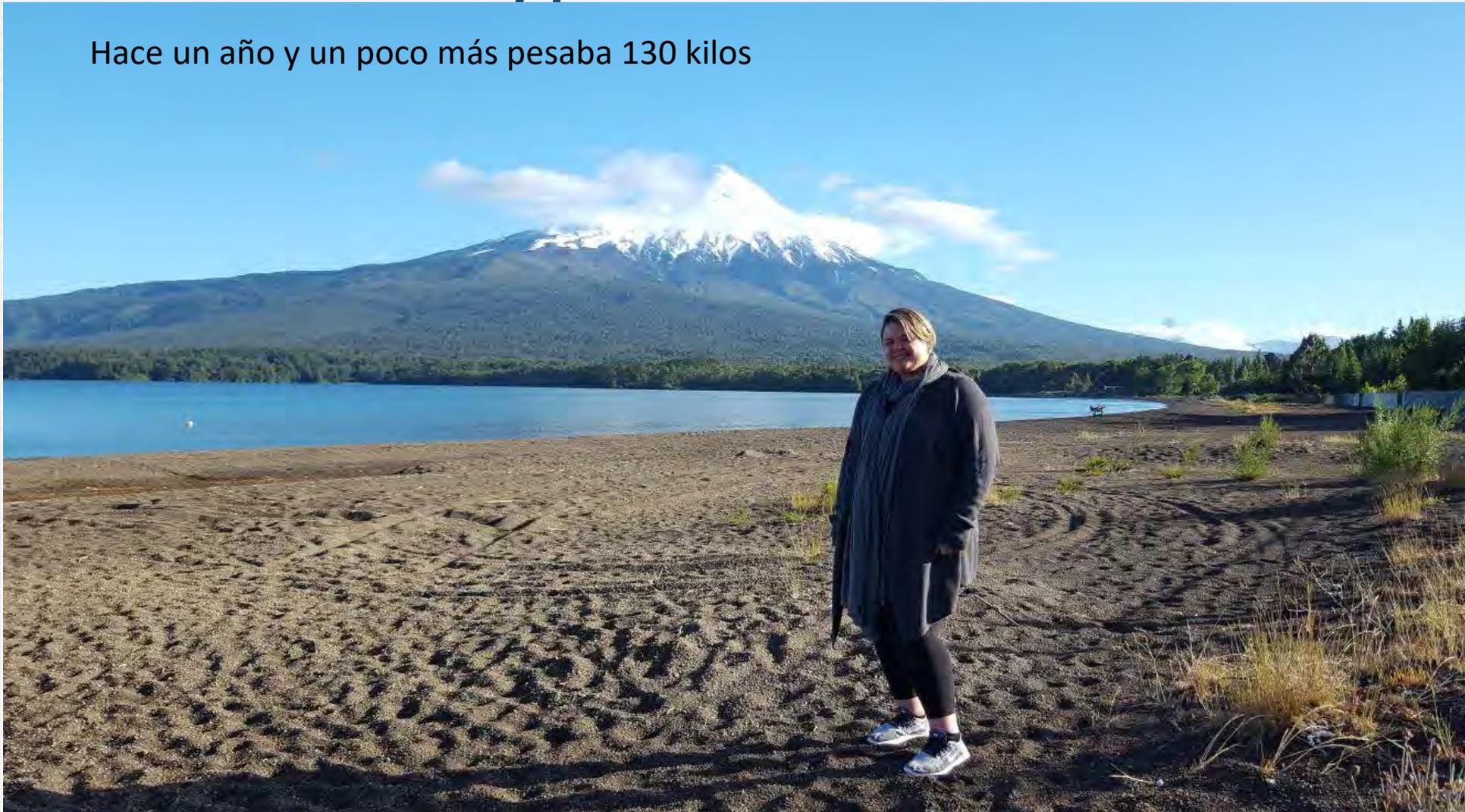
- Conciencia
- Sentido de Urgencia
- Comprender el activo
- Hoja de ruta
- Hábitos
- Performance



CONGRESO DE  
MANTENIMIENTO  
& CONFIABILIDAD  
★ PERÚ ★

# Una historia muy personal

Hace un año y un poco más pesaba 130 kilos





## Una historia muy personal

Dietas...

Operación...

Timeline incierto

Más controlado



**Una historia muy personal**

## **Busqué ayuda:**

Dr. Experto con 4000 operaciones

Con equipo de trabajo:

- Nutricionista (cambio de hábitos)
- Psicólogo
- Seguimiento semana a semana

Trabajo en equipo familia, pareja y amigos



Hoy: 36 kilos menos

Nuevo reto:

- 14 kilos más



## Lo resumimos en 10 enfermedades más comunes que causan la muerte temprana de las iniciativas



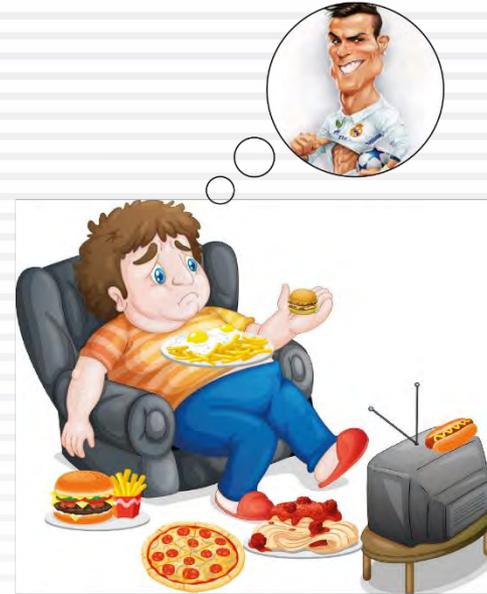
- 1) Obesidad organizacional
- 2) Falta de gobierno corporativo
- 3) No comprender qué es la gestión de activos y cuáles son los beneficios que la gestión de activos debe aportar y el rol del mantto.
- 4) No existen roles ni objetivos claros relacionado al sistema de la gestión de activos desde el punto de partida (GAP)
- 5) Falta de conocimiento acerca de los elementos claves a desarrollar
- 6) Falta de un programa realista de cambio cultural
- 7) Falta de conciencia
- 8) Falta de cultura de performance
- 9) Planes poco desarrollados
- 10) Proceso de planeación como silos



# 1. Obesidad organizacional



“Couch Potato”



“Perro del Hortelano”  
No come...ni deja comer a su amo...





## 2) Falta de gobierno corporativo



Vacas Sagradas





### 3) No comprender qué es la gestión de activos y cuáles son los beneficios que la gestión de activos debe aportar

1

#### PRINCIPALES PREOCUPACIONES DE LA DIFERENTES ÁREAS ACERCA DE LA GESTIÓN DE ACTIVOS





### 3) No comprender qué es la gestión de activos y cuáles son los beneficios que la gestión de activos debe aportar

1

#### PRINCIPALES PREOCUPACIONES DE LA DIFERENTES ÁREAS ACERCA DE LA GESTIÓN DE ACTIVOS

Mr. E (CEO): "Espero que podamos lograr la rentabilidad, crecimiento y ahorros esperados".





### 3) No comprender qué es la gestión de activos y cuáles son los beneficios que la gestión de activos debe aportar

1

#### PRINCIPALES PREOCUPACIONES DE LA DIFERENTES ÁREAS ACERCA DE LA GESTIÓN DE ACTIVOS





### 3) No comprender qué es la gestión de activos y cuáles son los beneficios que la gestión de activos debe aportar

1

#### PRINCIPALES PREOCUPACIONES DE LA DIFERENTES ÁREAS ACERCA DE LA GESTIÓN DE ACTIVOS





### 3) No comprender qué es la gestión de activos y cuáles son los beneficios que la gestión de activos debe aportar

1

#### PRINCIPALES PREOCUPACIONES DE LA DIFERENTES ÁREAS ACERCA DE LA GESTIÓN DE ACTIVOS



Mr. Fi (Finanzas):  
"¿Qué camino debería iniciar para alcanzar mayor productividad y menos costos" ¿Será una buena solución recortar costos de mantenimiento..?"



### 3) No comprender qué es la gestión de activos y cuáles son los beneficios que la gestión de activos debe aportar

1

#### PRINCIPALES PREOCUPACIONES DE LA DIFERENTES ÁREAS ACERCA DE LA GESTIÓN DE ACTIVOS





### 3) No comprender qué es la gestión de activos y cuáles son los beneficios que la gestión de activos debe aportar

1

#### PRINCIPALES PREOCUPACIONES DE LA DIFERENTES ÁREAS ACERCA DE LA GESTIÓN DE ACTIVOS



Mr. Safety (Process Safety Management):  
“La gestión del cambio y la seguridad de los procesos es un reto constante”



### 3) No comprender qué es la gestión de activos y cuáles son los beneficios que la gestión de activos debe aportar

1

#### PRINCIPALES PREOCUPACIONES DE LA DIFERENTES ÁREAS ACERCA DE LA GESTIÓN DE ACTIVOS



Mr.Pro (Producción):  
"Tenemos muchas paradas de plantas, así será muy difícil alcanzar la meta de producción esperada"



### 3) No comprender qué es la gestión de activos y cuáles son los beneficios que la gestión de activos debe aportar

1

#### PRINCIPALES PREOCUPACIONES DE LA DIFERENTES ÁREAS ACERCA DE LA GESTIÓN DE ACTIVOS



Mr. Plan  
(Planeación Estratégica):  
"¿Cómo estará el mercado? ¿Tendremos que hacer grandes recortes?"



### 3) No comprender qué es la gestión de activos y cuáles son los beneficios que la gestión de activos debe aportar

1

#### PRINCIPALES PREOCUPACIONES DE LA DIFERENTES ÁREAS ACERCA DE LA GESTIÓN DE ACTIVOS

Mr. RH (RRHH):  
"Asegurar las competencias de nuestros trabajadores no es tarea fácil. ¿Cómo gestionar las nuevas generaciones?"





### 3) No comprender qué es la gestión de activos y cuáles son los beneficios que la gestión de activos debe aportar

1

#### PRINCIPALES PREOCUPACIONES DE LA DIFERENTES ÁREAS ACERCA DE LA GESTIÓN DE ACTIVOS

Mr. Tech (IT): "¿Cómo asegurar el gobierno de datos?"

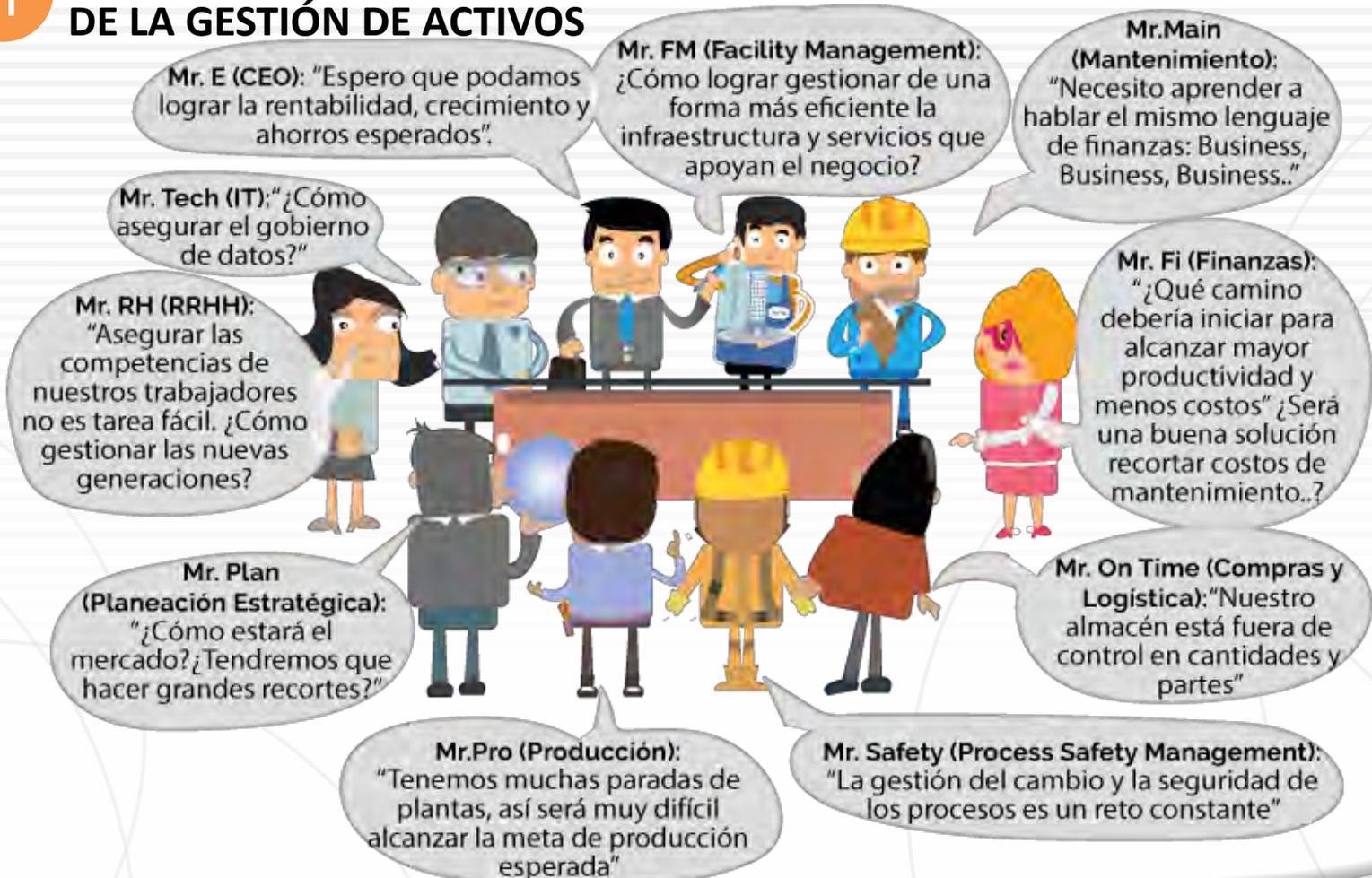




### 3) No comprender qué es la gestión de activos y cuáles son los beneficios que la gestión de activos debe aportar

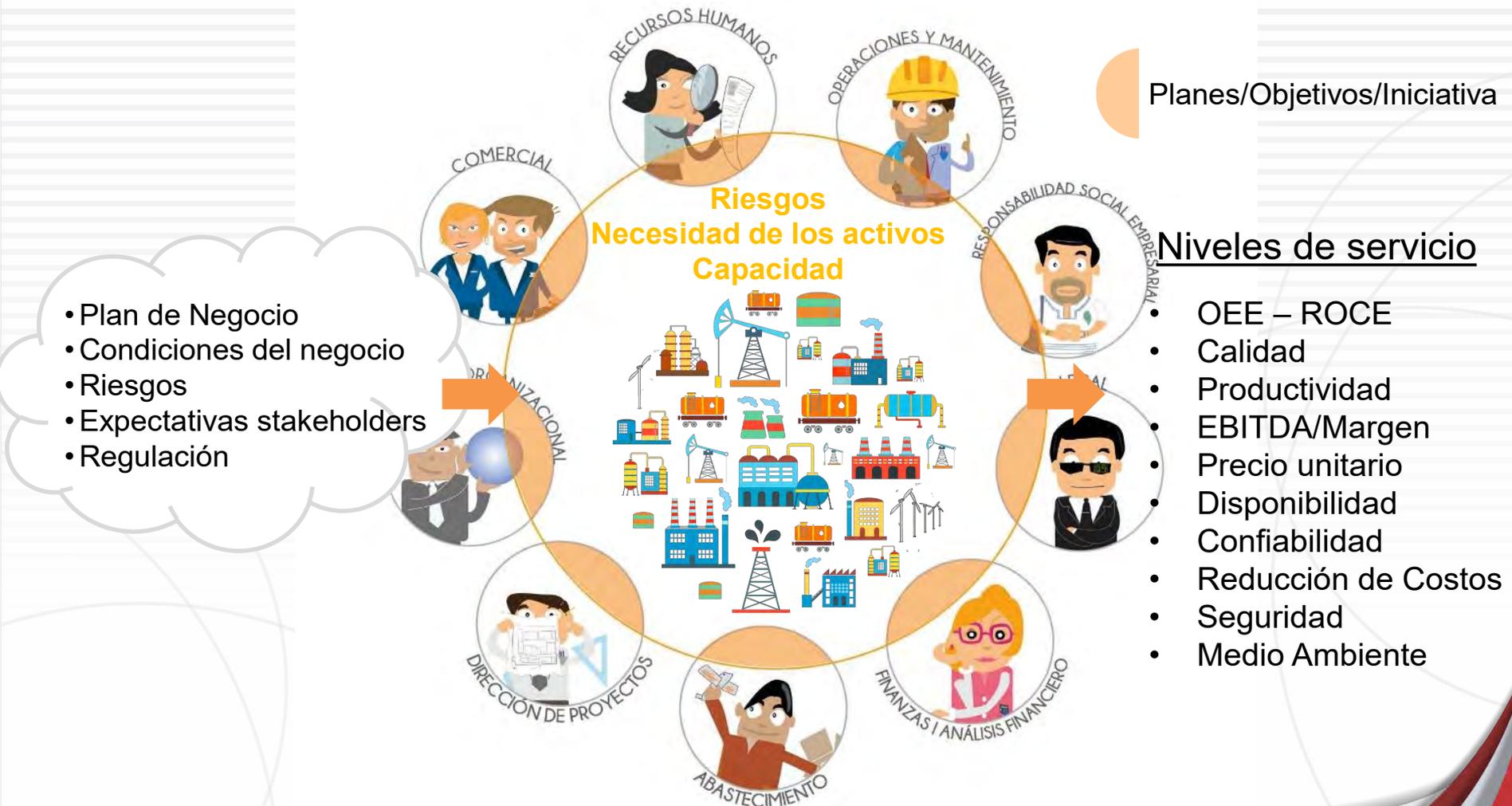
1

#### PRINCIPALES PREOCUPACIONES DE LA DIFERENTES ÁREAS ACERCA DE LA GESTIÓN DE ACTIVOS





## 4) No existen roles ni objetivos claros relacionado al sistema de la gestión de activos desde el punto de partida (GAP)





## 5) Falta de conocimiento acerca de los elementos claves a desarrollar



Necesitamos Implementar Gestión de Activos



## 6) Falta de un programa realista de cambio cultural

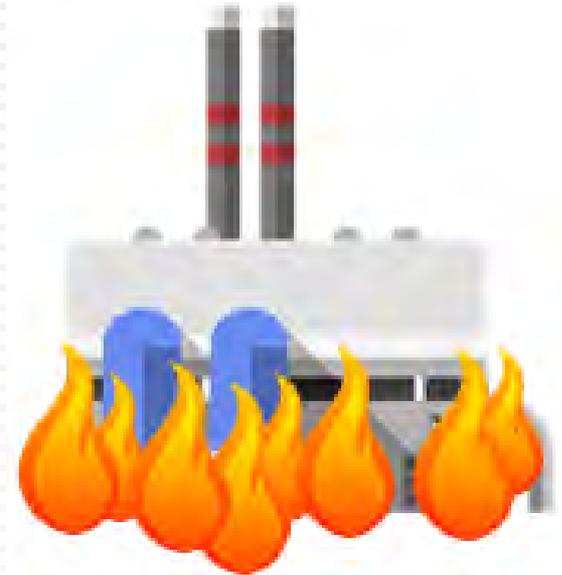


### GESTIÓN DE ACTIVOS



- ✓ Formación en Liderazgo
- ✓ Formación en riesgos
- ✓ Formación en peluquería marina...
- ✓ Compra de software para manejo del cambio
- ✓ ...
- ✓ Emails...

Programa de Cambio Cultural



- No alineado a la realidad del activo/negocio
- No se consideran los hábitos



## 7) Falta de conciencia

### MEJORAMIENTO PLANES DE MANTENIMIENTO

Paco hay que  
optimizar los planes  
de mantenimiento

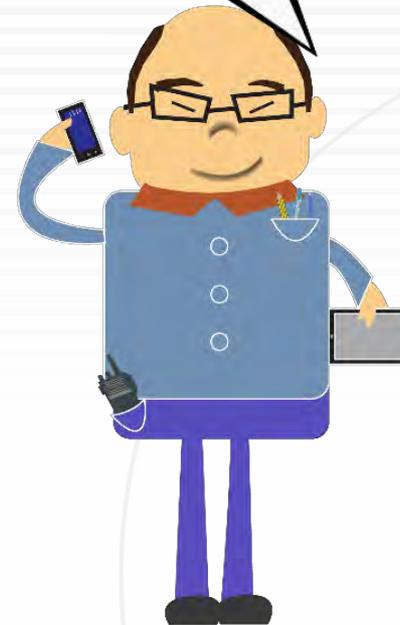


¿Cuál es el  
criterio de  
optimización?



### IMPLEMENTACIÓN DE UN PROGRAMA CONFIABILIDAD

Vamos a  
implementar  
Confiabilidad 4.0

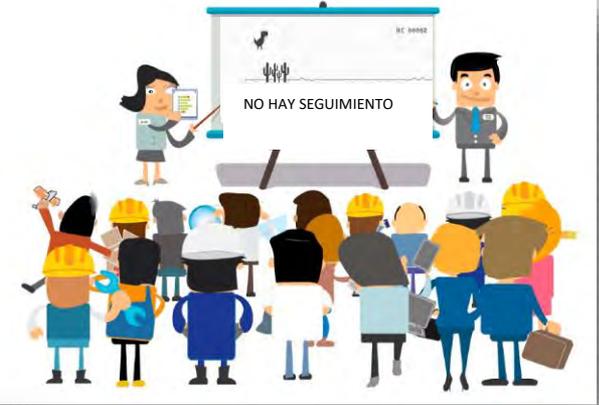


¿Cómo  
impacta a  
EBITDA?





## 8) Falta de cultura de performance





## 9) Planes poco desarrollados

1





## 9) Planes poco desarrollados

1



2

Aquí está el plan...



3

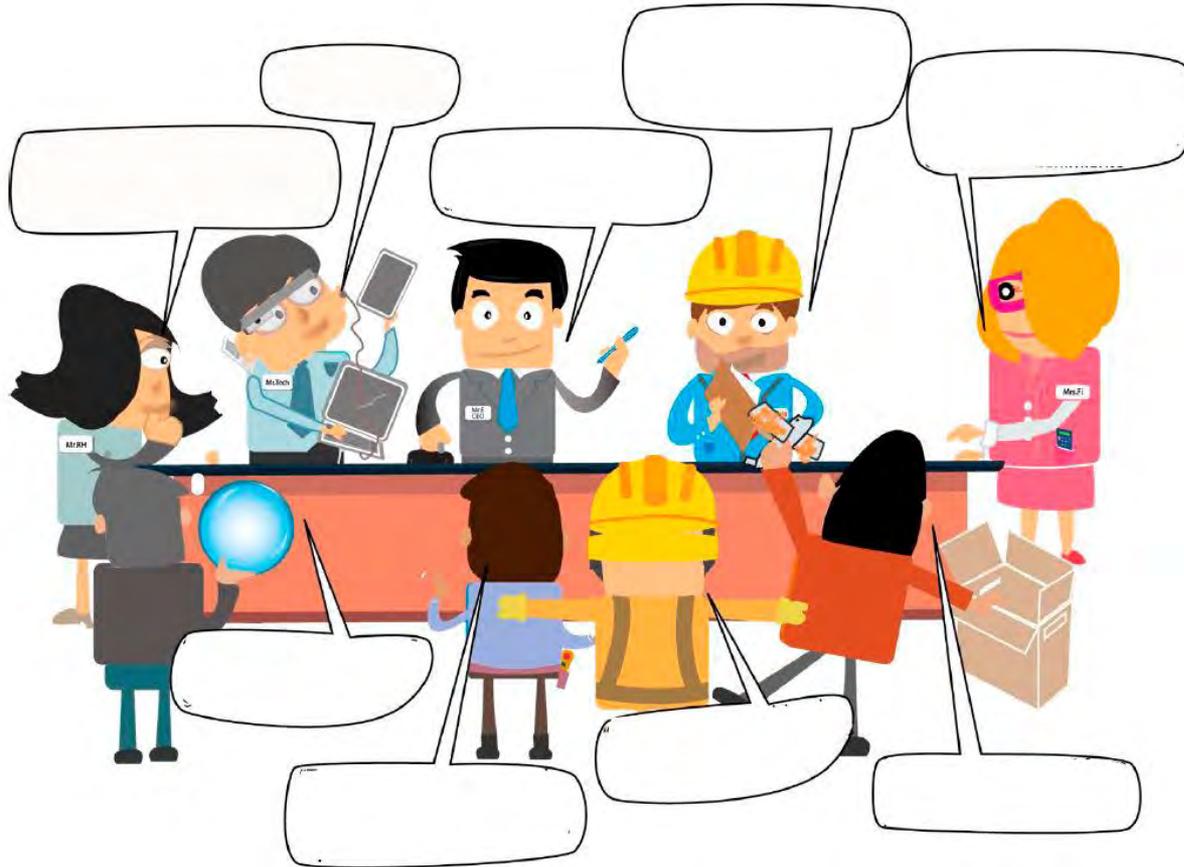


¿Suerte?



## 10) Proceso de planeación como silos

### ¿QUÉ ES EL NEGOCIO?



¿Qué considerar para  
liderar una gestión de  
cambio real?





## A) Comprender primero lo que es la gestión del cambio

*“Un conjunto de procesos que se emplean para asegurar que los cambios significativos se llevan a cabo en forma **ordenada, controlada y sistemática con la finalidad de conseguir el efecto del cambio organizacional**”*



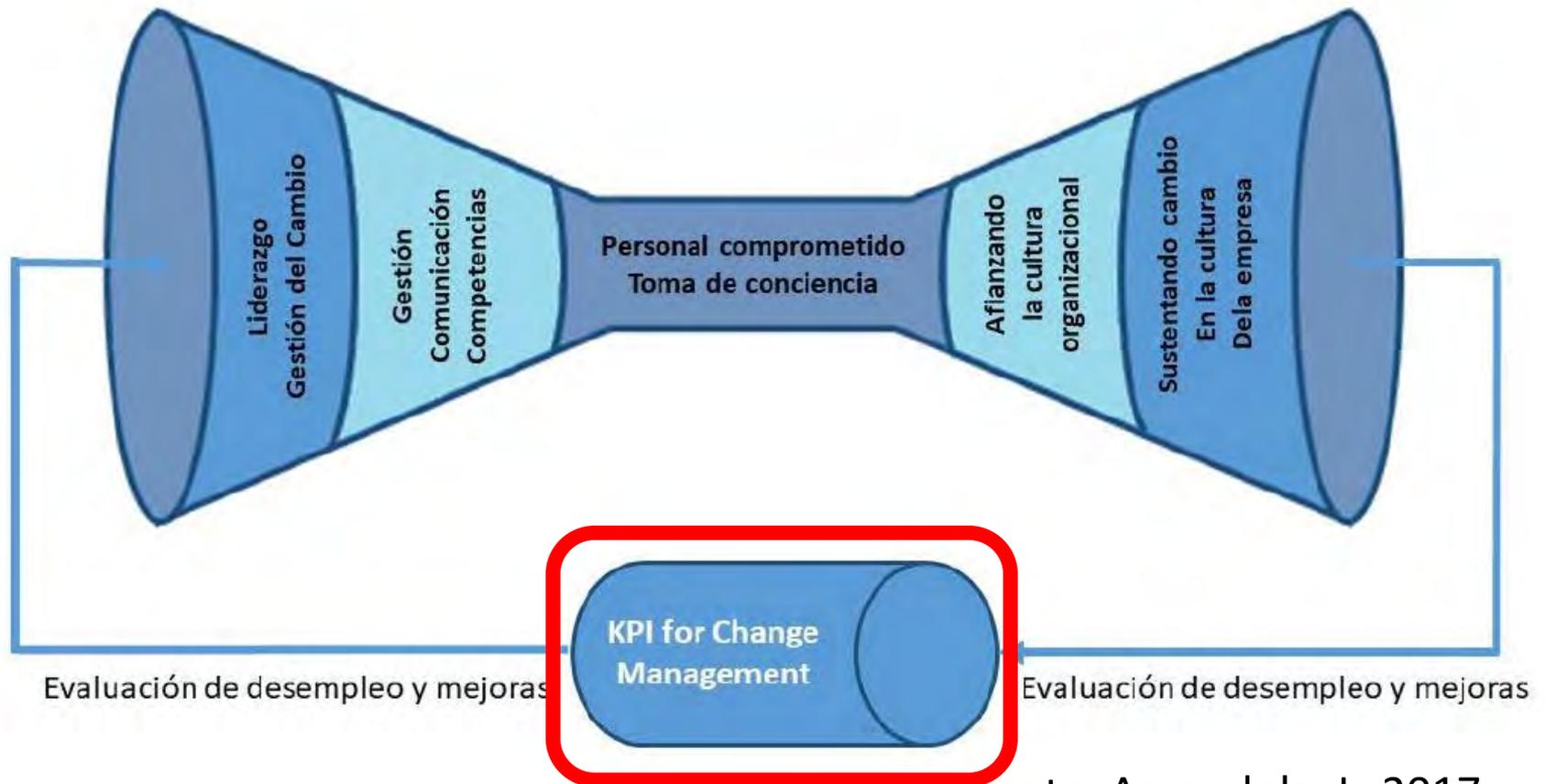
## B) Comprender los niveles de cambio y no está solo en las personas





## C) Seguir pasos para liderar la gestión del cambio cultural

### Modelo de 5 pasos para el manejo del cambio



Fuente: Amendola, L. 2017



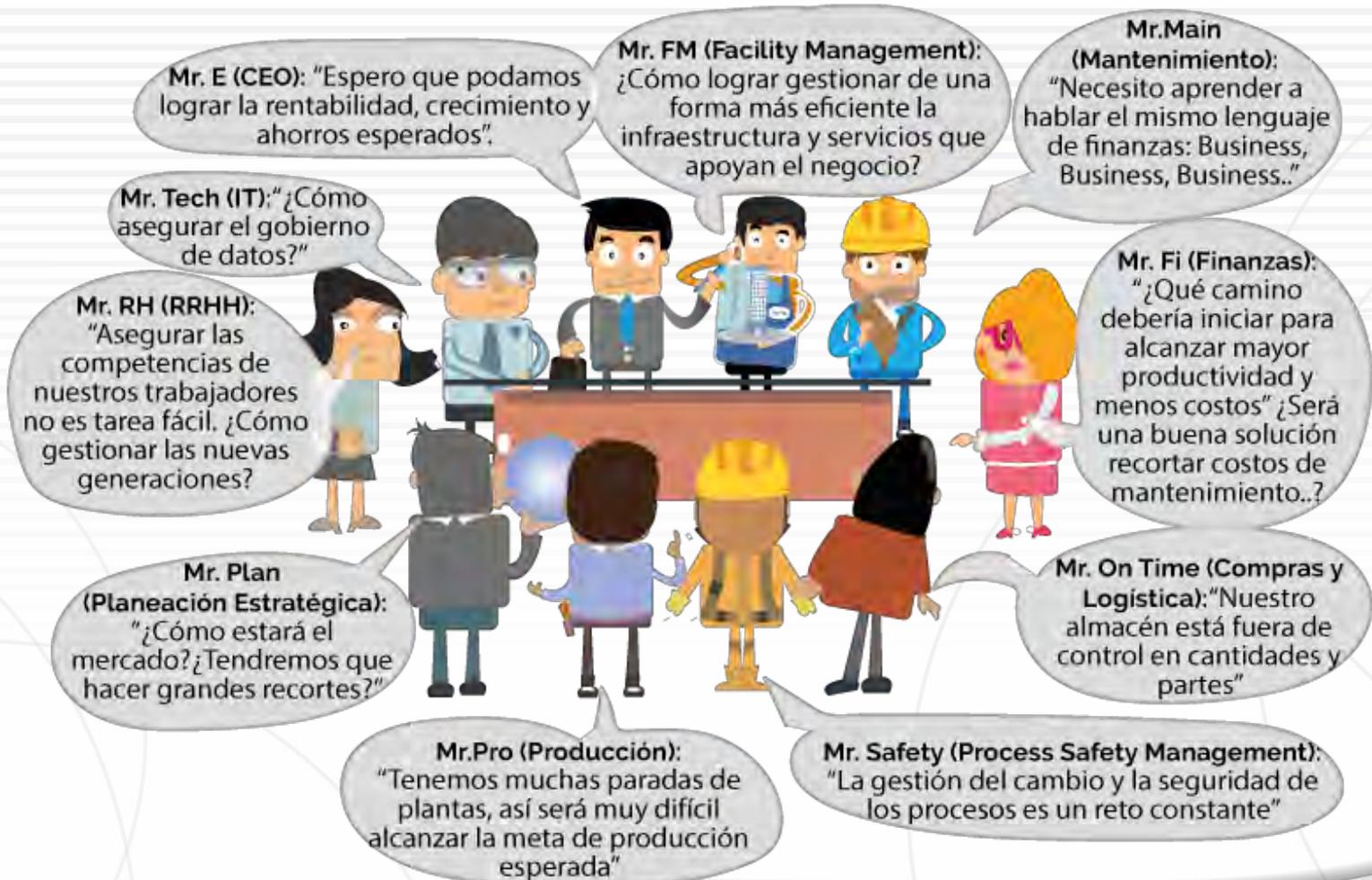
## C) Seguir pasos para liderar la gestión del cambio cultural

PASO	DESCRIPCIÓN
1. Establecer el sentido de urgencia	Crear una razón convincente de por qué el cambio es necesario.



1

## PRINCIPALES PREOCUPACIONES DE LA DIFERENTES ÁREAS ACERCA DE LA GESTIÓN DE ACTIVOS





## C) Seguir pasos para liderar la gestión del cambio cultural

PASO	DESCRIPCIÓN
1. Establecer el sentido de urgencia	Crear una razón convincente de por qué el cambio es necesario.
2. Crear la guía de conducta	Crear un grupo funcional y transversal de personas con poder para liderar el cambio.



2

## ¿QUÉ NOS PUEDE AYUDAR A LA ALINEACIÓN... Y ENFOQUE?





2

## ¿QUÉ NOS PUEDE AYUDAR A LA ALINEACIÓN... Y ENFOQUE?



“Mi equipo ha planteado una serie de preocupaciones: ¿Cómo se pueden alinear? ¿Cómo conectar las iniciativas y objetivos de las áreas al negocio? ¿Qué tipo de cultura de trabajo se requiere?”



2

## ¿QUÉ NOS PUEDE AYUDAR A LA ALINEACIÓN... Y ENFOQUE?



"Mi equipo ha planteado una serie de preocupaciones: ¿Cómo se pueden alinear? ¿Cómo conectar las iniciativas y objetivos de las áreas al negocio? ¿Qué tipo de cultura de trabajo se requiere?"

Ya sé, llamaré a un experto para que me asesore.



3

## EXCELENCIA OPERACIONAL Y GESTIÓN DE ACTIVOS



Dr. PMM usted es experto en gestión de activos y excelencia operacional ¿Qué pasos debemos hacer para optimizar nuestra gestión actual? ¿y como alinear nuestras iniciativas?





### 3

## EXCELENCIA OPERACIONAL Y GESTIÓN DE ACTIVOS



Dr. PMM usted es experto en gestión de activos y excelencia operacional ¿Qué pasos debemos hacer para optimizar nuestra gestión actual? ¿y como alinear nuestras iniciativas?

Mr. E, la excelencia operacional y la gestión de activos son la base desde la que podremos asegurar cómo generar valor a través de los activos y ayudar a solventar las diferentes preocupaciones de las áreas. Acompañame y te lo muestro..





## C) Seguir pasos para liderar la gestión del cambio cultural

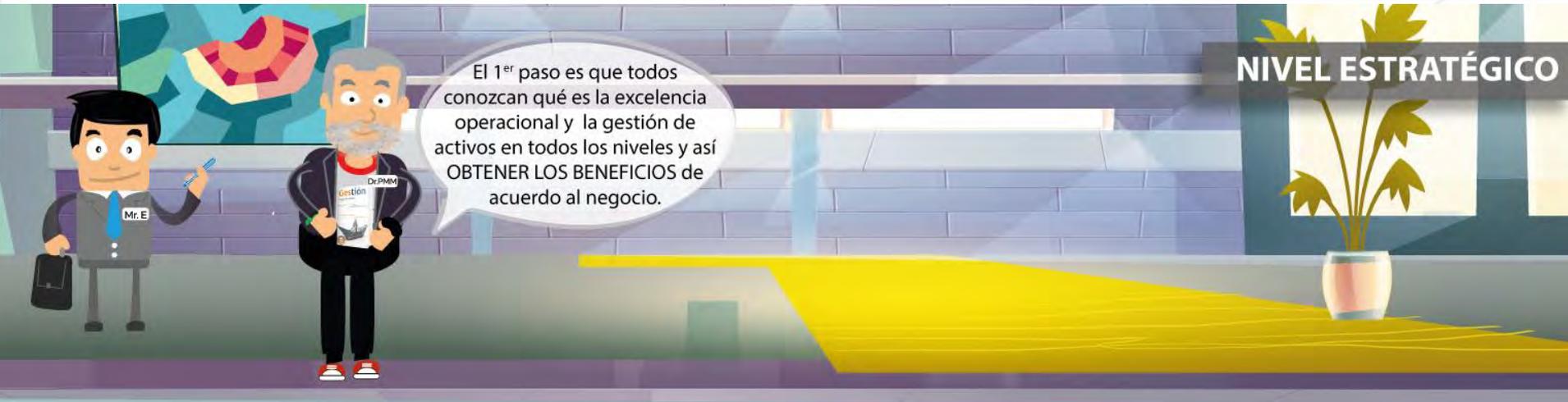
PASO	DESCRIPCIÓN
1. Establecer el sentido de urgencia	Crear una razón convincente de por qué el cambio es necesario.
2. Crear la guía de conducta	Crear un grupo funcional y transversal de personas con poder para liderar el cambio.
3. Desarrollar la visión y la estrategia	Crear la visión y estrategia como guía del proceso de cambio.



4

## ¿CÓMO SE ALINEAN LOS NIVELES?

Nivel Estratégico, Nivel Táctico, Nivel Operativo, Nivel Performance

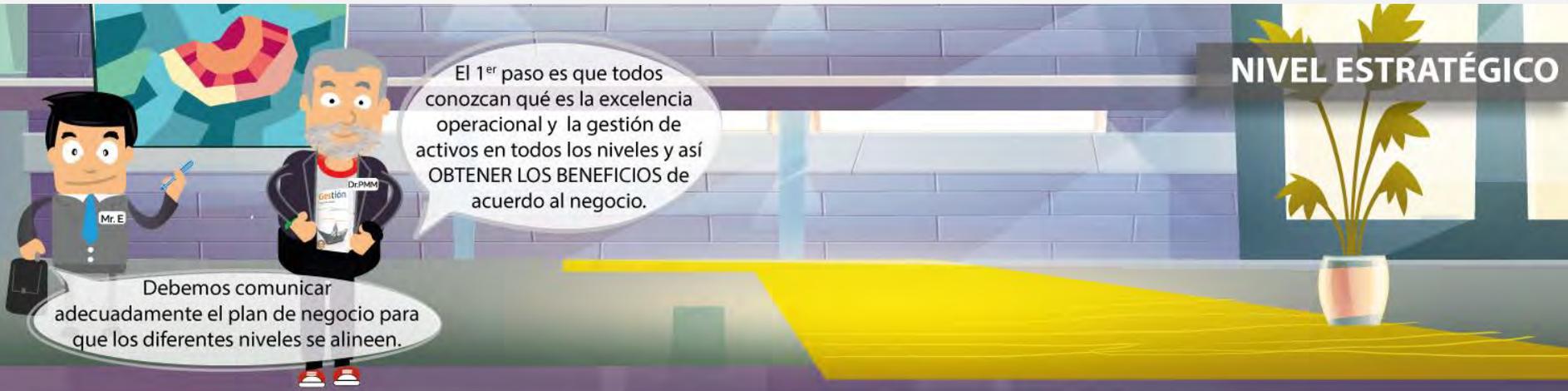




4

## ¿CÓMO SE ALINEAN LOS NIVELES?

Nivel Estratégico, Nivel Táctico, Nivel Operativo, Nivel Performance





## C) Seguir pasos para liderar la gestión del cambio cultural

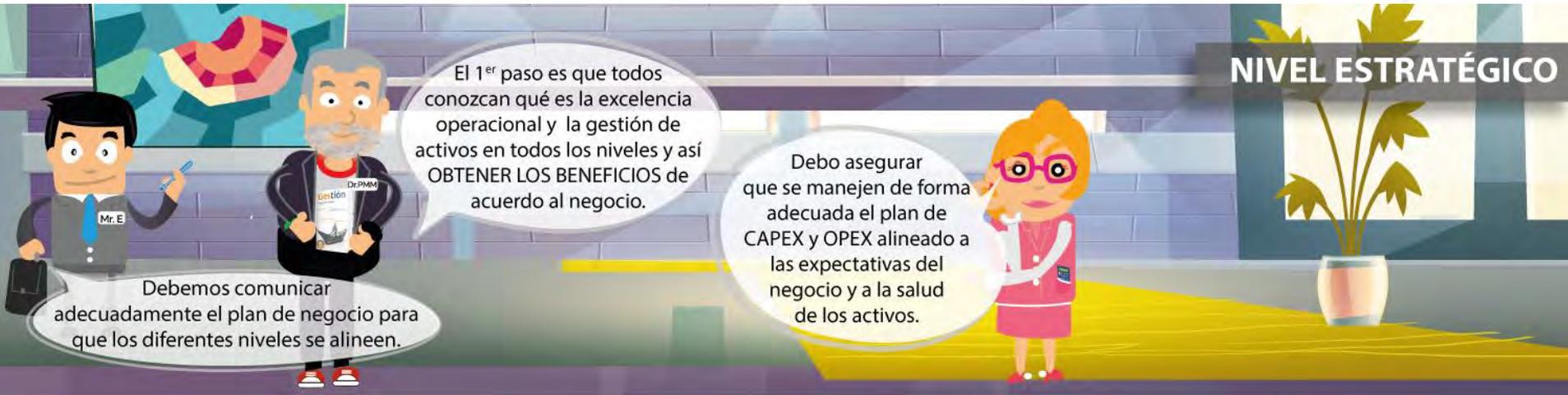
PASO	DESCRIPCIÓN
1. Establecer el sentido de urgencia	Crear una razón convincente de por qué el cambio es necesario.
2. Crear la guía de conducta	Crear un grupo funcional y transversal de personas con poder para liderar el cambio.
3. Desarrollar la visión y la estrategia	Crear la visión y estrategia como guía del proceso de cambio.
4. Comunicar la visión del cambio	Crear e implementar una estrategia de comunicación que comunique consistentemente la nueva visión y el nuevo plan estratégico.



4

## ¿CÓMO SE ALINEAN LOS NIVELES?

Nivel Estratégico, Nivel Táctico, Nivel Operativo, Nivel Performance

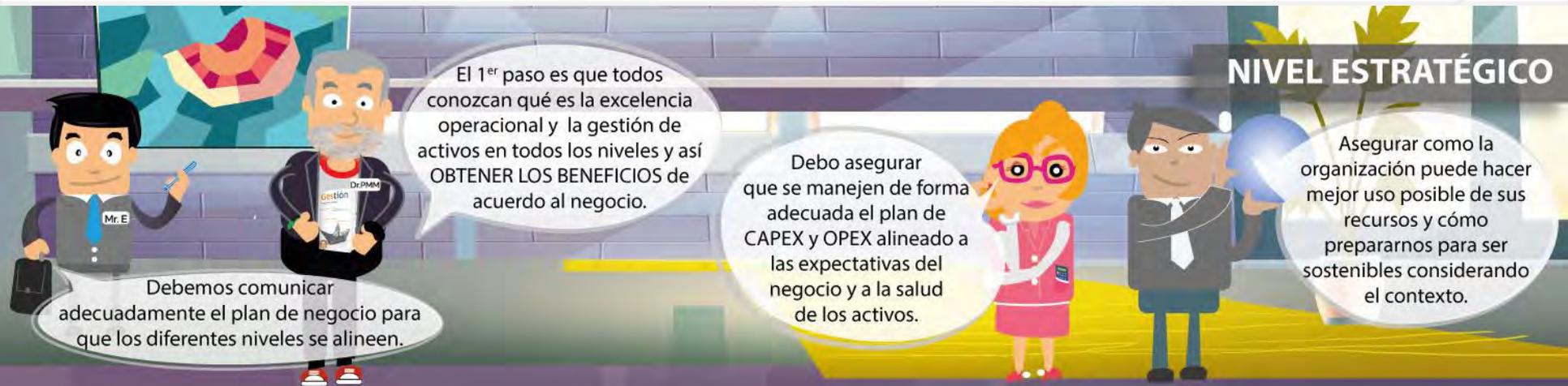




4

## ¿CÓMO SE ALINEAN LOS NIVELES?

### Nivel Estratégico, Nivel Táctico, Nivel Operativo, Nivel Performance





## C) Seguir pasos para liderar la gestión del cambio cultural

PASO	DESCRIPCIÓN
1. Establecer el sentido de urgencia	Crear una razón convincente de por qué el cambio es necesario.
2. Crear la guía de conducta	Crear un grupo funcional y transversal de personas con poder para liderar el cambio.
3. Desarrollar la visión y la estrategia	Crear la visión y estrategia como guía del proceso de cambio.
4. Comunicar la visión del cambio	Crear e implementar una estrategia de comunicación que comunique consistentemente la nueva visión y el nuevo plan estratégico.
5. Potenciar la acción base	Eliminar barreras al cambio y usar elementos objetivo para transformar la organización. Fortalecer el riesgo a través de soluciones creativas.



4

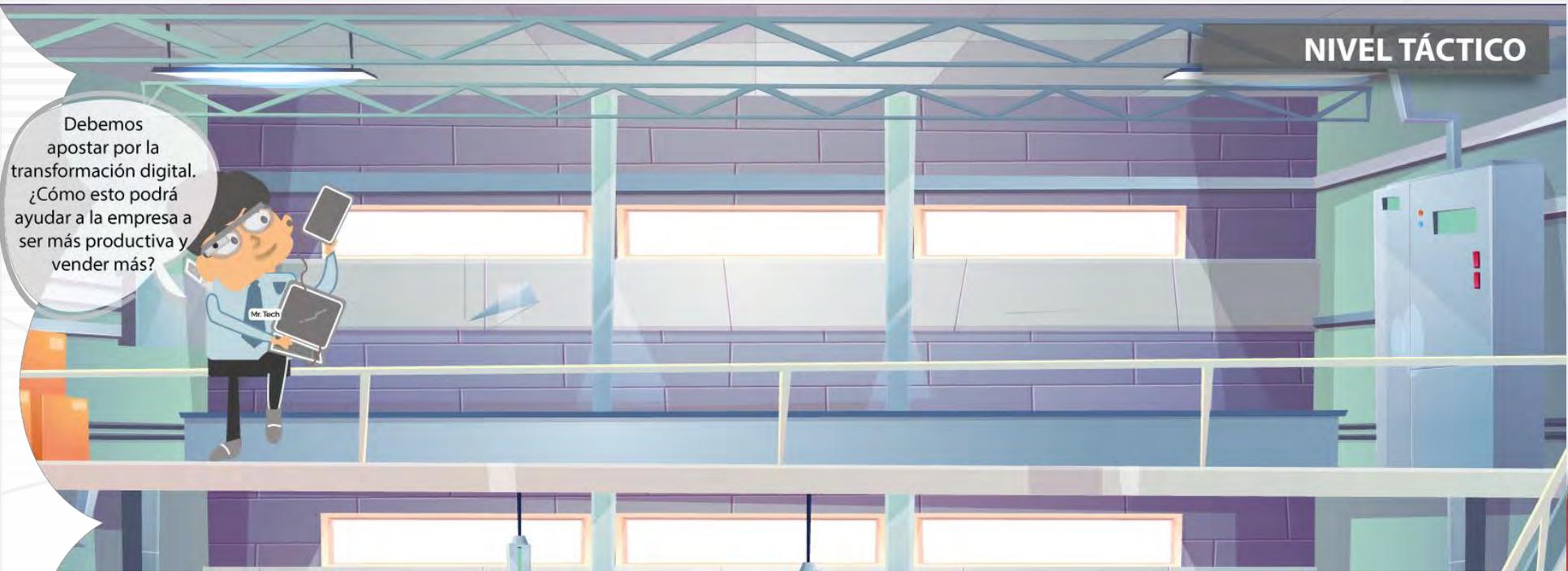
## ¿CÓMO SE ALINEAN LOS NIVELES?

Nivel Estratégico, Nivel Táctico, Nivel Operativo, Nivel Performance

NIVEL TÁCTICO

Debemos apostar por la transformación digital. ¿Cómo esto podrá ayudar a la empresa a ser más productiva y vender más?

Mr. Tech





4

## ¿CÓMO SE ALINEAN LOS NIVELES?

Nivel Estratégico, Nivel Táctico, Nivel Operativo, Nivel Performance

NIVEL TÁCTICO

Debemos apostar por la transformación digital. ¿Cómo esto podrá ayudar a la empresa a ser más productiva y vender más?



Mr. Tech

¿Cómo alinear a nuestra organización a temas de Cambio Climático y relación con las tendencias sociales?



Mr. Social



Mr. Eco



4

## ¿CÓMO SE ALINEAN LOS NIVELES?

Nivel Estratégico, Nivel Táctico, Nivel Operativo, Nivel Performance





## 4 ¿CÓMO SE ALINEAN LOS NIVELES?

### Nivel Estratégico, Nivel Táctico, Nivel Operativo, Nivel Performance





4

## ¿CÓMO SE ALINEAN LOS NIVELES?

### Nivel Estratégico, Nivel Táctico, Nivel Operativo, Nivel Performance

#### NIVEL TÁCTICO

Debemos apostar por la transformación digital. ¿Cómo esto podrá ayudar a la empresa a ser más productiva y vender más?

Mr. Tech

¿Cómo alinear a nuestra organización a temas de Cambio Climático y relación con las tendencias sociales?

Mr. Social

Mr. Eco

Debemos asegurar que nuestros activos, la infraestructura y los servicios apoyen a la expectativa del negocio, controlar los riesgos y asegurar la salud adecuada de los activos a costos adecuados.

Mr. Risk

Mr. Pro

Mr. Maint

Mi objetivo es realizar la gestión de los materiales orientados a asegurar la sustentabilidad de la operación y mantenimiento de los activos físicos durante su ciclo de vida. ¿Qué nivel de servicio debe tener nuestra área?

Mr. On Time

Debo gestionar las competencias, gestión del cambio cultural y fortalecimiento de liderazgo, trabajo en equipo y evaluación del desempeño

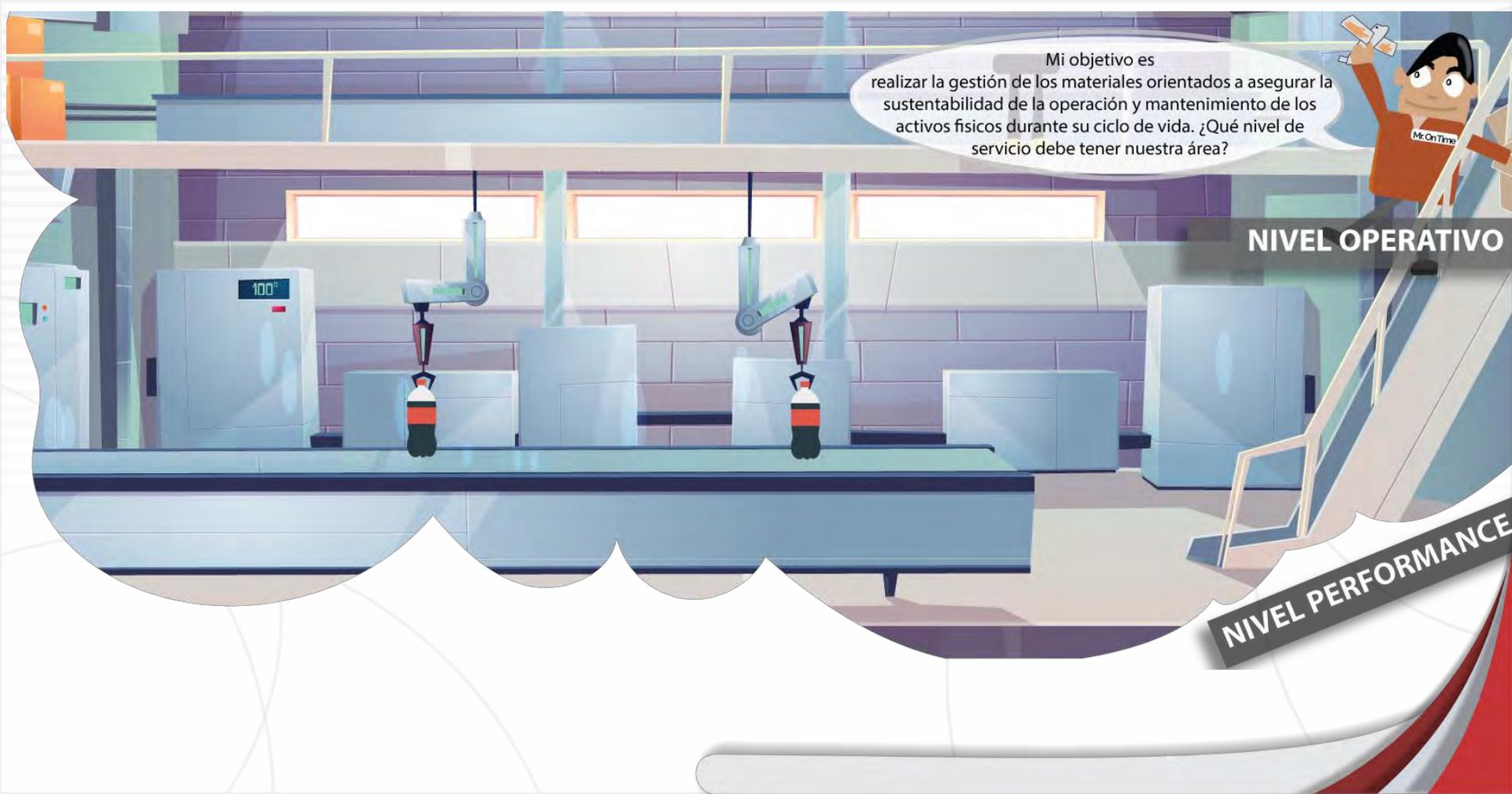
Ms. RH



4

## ¿CÓMO SE ALINEAN LOS NIVELES?

Nivel Estratégico, Nivel Táctico, Nivel Operativo, Nivel Performance



Mi objetivo es realizar la gestión de los materiales orientados a asegurar la sustentabilidad de la operación y mantenimiento de los activos físicos durante su ciclo de vida. ¿Qué nivel de servicio debe tener nuestra área?

NIVEL OPERATIVO

NIVEL PERFORMANCE



4

## ¿CÓMO SE ALINEAN LOS NIVELES?

### Nivel Estratégico, Nivel Táctico, Nivel Operativo, Nivel Performance

Mi objetivo es realizar la gestión de los materiales orientados a asegurar la sustentabilidad de la operación y mantenimiento de los activos físicos durante su ciclo de vida. ¿Qué nivel de servicio debe tener nuestra área?

Debo orientarme a asegurar la continuidad y confiabilidad operativa de los activos a través de una adecuada operación.

**NIVEL OPERATIVO**

**NIVEL PERFORMANCE**



4

## ¿CÓMO SE ALINEAN LOS NIVELES?

Nivel Estratégico, Nivel Táctico, Nivel Operativo, Nivel Performance

Mi objetivo es realizar la gestión de los materiales orientados a asegurar la sustentabilidad de la operación y mantenimiento de los activos físicos durante su ciclo de vida. ¿Qué nivel de servicio debe tener nuestra área?

Debo orientarme a asegurar la continuidad y confiabilidad operativa de los activos a través de una adecuada operación.

Me encargo de minimizar las acciones de emergencia debido a los fallos de los activos a través de implementar estrategias de confiabilidad y una ejecución apropiada de los mantenimientos alineada a las necesidades del negocio y minimizando las pérdidas.

Asegurar que adoptamos las técnicas más avanzadas de gestión para la identificación y evaluación del riesgo en las instalaciones y fases del ciclo de vida.

**NIVEL OPERATIVO**

**NIVEL PERFORMANCE**



## C) Seguir pasos para liderar la gestión del cambio cultural

PASO	DESCRIPCIÓN
1. Establecer el sentido de urgencia	Crear una razón convincente de por qué el cambio es necesario.
2. Crear la guía de conducta	Crear un grupo funcional y transversal de personas con poder para liderar el cambio.
3. Desarrollar la visión y la estrategia	Crear la visión y estrategia como guía del proceso de cambio.
4. Comunicar la visión del cambio	Crear e implementar una estrategia de comunicación que comunique consistentemente la nueva visión y el nuevo plan estratégico.
5. Potenciar la acción base	Eliminar barreras al cambio y usar elementos objetivo para transformar la organización. Fortalecer el riesgo a través de soluciones creativas.
6. Generar ganancias a corto plazo	Planificación para crear ganancias o mejoras a corto plazo. Reconocimiento a la gente que contribuye a ello.
7. Consolidar ganancias y producir más cambios	La credibilidad del corto plazo sirve para generar más cambios.
8. Anclar nuevos enfoque en la cultura	Reforzar los cambios, poniendo de relieve las conexiones entre los nuevos comportamientos y procesos y el éxito organizacional.

Fuente: Libro ABC Depool, Amendola

# BENEFICIOS DE LA GESTIÓN DE ACTIVOS

**1**

“¿Cómo asegurar al gobierno de datos?”

“Necesito aprender a hablar el mismo lenguaje de Finanzas, Business, Business, Business”

“¿Qué camino deberíamos seguir para alcanzar mayor productividad y menos costos?”

“Espero que podamos lograr la rentabilidad, crecimiento y ahorros esperados”

“¿Cómo estará el mercado? ¿Tendremos que hacer grandes recortes?”

“¿Tenemos muchas paradas de plantas, es más difícil alcanzar la meta de producción esperada?”

“La gestión del cambio y la seguridad de los procesos es un reto constante”

“¿Nuestro almacén está bien de control en cantidades y partes?”

Debes conocer que significa la gestión de activos para cada miembro de tu equipo y así **OBTENER BENEFICIOS**

Debo asegurar que se manejen de forma prudente los gastos de mantenimiento y operaciones para minimizar el impacto de coste. Además la depreciación y valorización de activos.

**NIVEL ESTRATÉGICO**

Mi proceso es determinar como una organización puede hacer el mejor uso posible de sus recursos en el futuro.

**2**

Mi equipo de trabajo me ha planteado muchas propuestas de mejora... ¿Pero, como les puedo apoyar?

Ya sé, llamaré a un experto para que me asesore.

Yo soy el encargado de la transformación digital de la compañía, debo monitorear y controlar las actividades del negocio, apoyo a los clientes a través de las tecnologías y aseguramiento de la información.

Mis tareas son la planificación y diseño del remplazo de los activos, soporte al equipo de O&M en los proyectos de Overhaul y paradas de planta.

**NIVEL TÁCTICO**

Debo gestionar las competencias, gestión del cambio cultural y fortalecimiento de liderazgo, trabajo en equipo y evaluación del desempeño

**3**

Dr. PMM ud. es experto en gestión de activos. ¿Cómo podemos optimizar las áreas de mi compañía?

Mr. CEO, la gestión de activos será la base para que pueda asegurar el máximo valor de sus activos y así ayudar a solventar todas as preocupaciones de sus áreas...

Yo soy el encargado de asegurar la continuidad y confiabilidad operativa de los activos a través de una adecuada operación.

Me encargo de minimizar las acciones de emergencia debido a los fallos de los activos a través de implementar estrategias de confiabilidad y una ejecución apropiada de los mantenimientos.

Mi objetivo es realizar la gestión de los materiales orientados a asegurar la sustentabilidad de la operación y mantenimiento de los activos físicos durante su ciclo de vida.

Yo adopto las técnicas más avanzadas de gestión para la identificación y evaluación del riesgo en las instalaciones y fases del ciclo de vida.

**NIVEL OPERATIVO**



**“¿Y tú, te estás beneficiando de la Gestión de tus Activos?”**



CONGRESO DE  
MANTENIMIENTO  
& CONFIABILIDAD  
★ PERÚ ★

## Muchas Gracias...

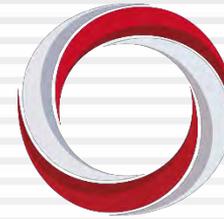
Escanea el código QR y obtendrás datos de los libros y el primer capítulo completo de regalo!!!



Dra. Tibaïre Depool– [tibaïre@pmm-bs.com](mailto:tibaïre@pmm-bs.com)



CONGRESO DE  
MANTENIMIENTO  
& CONFIABILIDAD  
★ PERÚ ★



CONGRESO DE  
MANTENIMIENTO  
& CONFIABILIDAD  
★ PERÚ ★



Dra. Tibaire Depool, Ph.D

Consultor y socio fundador PMM  
[tibaire@pmm-bs.com](mailto:tibaire@pmm-bs.com)

SI TIENES

DUDAS O COMENTARIOS

¡No dudes en acercarte!



CONGRESO DE  
MANTENIMIENTO  
& CONFIABILIDAD  
★ PERÚ ★

POR SU ATENCIÓN

**¡GRACIAS!**



ORGANIZADO POR:

ASOCIACIÓN MEXICANA  
DE PROFESIONALES EN  
GESTIÓN DE ACTIVOS (A.M.G.A.)