



1



***Metodología para medir el  
impacto del clima organizacional  
y la satisfacción de las  
necesidades del personal en la  
productividad de una PGE.***

**Oliverio García Palencia**

Consultor en Gestión de Activos y Excelencia Operacional

2



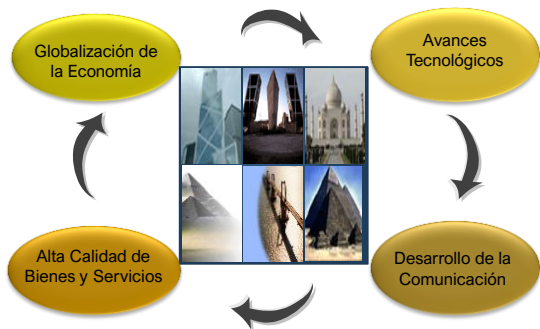
- Introducción
- Confiabilidad Humana
- Metodología Propuesta
- Mejora Continua
- Análisis y Discusión
- Conclusión.

3

“Podemos ignorar el cambio arriesgándonos a que los acontecimientos controlen nuestro destino, o podemos liderarlo, lo cual constituirá nuestra llave para el éxito”.

Anónimo ...

## Reflexión Inicial



Fuente: Ivancevich, J.

4



La globalización económica ha llevado a las organizaciones a replantear su gestión hacia la satisfacción de las necesidades de su personal, que constituye el eslabón vital en la cadena de valor, en un entorno cada vez más exigente y competitivo.

## Introducción

5



“La capacidad de desempeño eficiente y eficaz de las personas, en todos los procesos, sin cometer errores derivados del conocimiento y del actuar humano, durante su competencia laboral, en un entorno organizacional específico”.

## Confiabilidad Humana

6

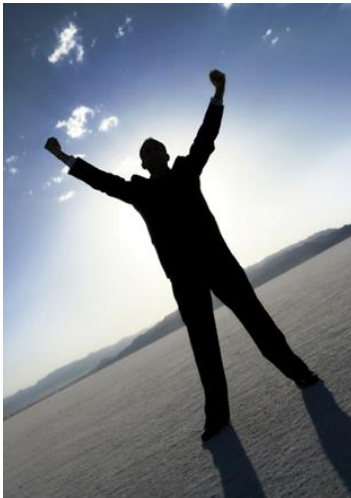




“Estado de carencia percibida que puede ser de orden físico, o mental, del que es difícil sustraerse pues genera una discrepancia entre el estado real y el deseado, necesario para la supervivencia o bienestar de las personas”.

## ***Necesidades Humanas***

9



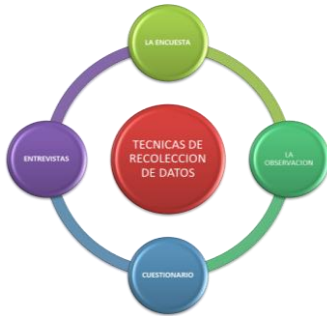
El primer paso para desarrollar un proyecto es clarificar lo que se va a hacer:

“Tener objetivos claros es el primer paso hacia el éxito”.

Definir objetivos permite identificar metas y asignar responsabilidades.

## ***1. Definición de Objetivos y metas***

10



Revisión documental y trabajo de campo aplicando observación directa, encuestas y entrevistas al Talento de la PGE.

ÁREAS DE LA INVESTIGACIÓN	
1	Análisis de los aspectos relacionados al error humano.
2	Análisis de los factores humanos asociados a las fallas de los equipos.
3	Determinación de las causas de las fallas y el grado de aplicación de las técnicas de confiabilidad.
4	Evaluación de las actividades frecuentes y nivel de planeación de las mejores prácticas de mantenimiento.
5	Valoración de las soluciones para mitigar los errores y de aceptación de las metodologías de Confiabilidad.

## 2. Recolección de la Información

11

### ENCUESTA 1



### Seguridad Industrial y Humana

- Define las necesidades referentes a seguridad en la planta, que involucran cambios radicales en la forma de ver a las personas, la empresa, el entorno, el diseño, la tecnología, la armonía con el medio ambiente y la seguridad de los trabajadores.

12



## ENCUESTA 2



### *Entorno Organizacional*

- Define el entorno laboral, y la percepción de los trabajadores sobre su organización, sobre la estructura administrativa, sobre las relaciones interpersonales, el ambiente físico y social y los conflictos internos.

13

## ENCUESTA 3



### *Calidad Integral*

- Define las competencias claves, que permiten mejorar la calidad de todos los trabajos realizados por el personal, y que favorecen el buen desempeño de las actividades de mejoramiento de la planta.

14

## ENCUESTA 4



### ***Productividad de la Planta***

- Define los problemas usuales que afectan el desempeño de las labores personales.
- Define la carencia de competencias requeridas para un cargo.
- Define las necesidades apremiantes de tecnología y herramientas.

15

## ENCUESTA 5



### ***Técnicas de Confiabilidad***

- Determina el nivel de implementación de técnicas de Confiabilidad.
- Define los conocimientos del personal sobre estas metodologías.
- Define el entrenamiento necesario en Confiabilidad Operacional y Humana.

16





- ✓ Identifica el estado actual de la planta
- ✓ Su cultura organizacional
- ✓ Su ambiente y clima laboral
- ✓ La satisfacción de las necesidades
- ✓ La formación y desarrollo
- ✓ La situación laboral
- ✓ El estado de las comunicaciones
- ✓ Las relaciones interpersonales.

### ***3. Diagnóstico Inicial***

17



**Debe incluir las acciones requeridas para satisfacer las principales necesidades del personal:**

---

Actividades para la Seguridad Industrial

---

Actividades para el Ambiente y Clima Laboral

---

Actividades para la Calidad Integral

---

Actividades para la Productividad de Planta

---

Actividades para la Confiabilidad Operacional.

### ***4. Diseño del Plan de Mejoramiento***

18



## Comunicación y divulgación (Campañas publicitarias)

Fortalecimiento de competencias

Seguridad Humana Integral

Liderazgo y motivación

Sentido de Pertenencia

Mejora del desempeño

Lecciones aprendidas.

## 5. Implementación del Plan de Acción

19



- ✓ Análisis de resultados
- ✓ Elaboración del informe detallado de los procesos desarrollados, con alcances obtenidos y repercusión en el Capital Intelectual
- ✓ Elaboración y entrega del Manual de Cultura Organizacional.

## 6. Diagnóstico Final y Documentación

20



**PROPÓSITO: Controlar las mejoras de productividad de la planta.**

- Equipos de control
- Software de Gestión
- Equipos Naturales de Trabajo
- Equipos de Alto Rendimiento.

## ***7. Auditoría de Mejora Continua***

21



## ***Mejora Continua***

Las acciones de mejoramiento de la Confiabilidad Humana buscan redimir el valor de las personas, guiar su conducta, principios y valores, hacia el desarrollo de una nueva “cultura corporativa”, para comprometer su Talento en la sostenibilidad de la empresa.

22



El CL incluye los elementos inmersos en la Cultura Corporativa.

El CL interviene entre la compañía y las motivaciones del personal.

El impacto del CL se ve reflejado en la productividad.

Generar motivación sostenida hacia la productividad es vital en la obtención de las metas corporativas.

## *Análisis y Discusión*

23



Una gestión eficaz de la Confiabilidad Humana genera una nueva cultura laboral, soportada en procesos de formación, liderazgo y Conocimiento, que garantizan el Capital Humano de la empresa.

## *Conclusión*

24

“Gerenciar la Confiabilidad del Talento Humano no es solo la base para el éxito industrial, sino el componente primordial de los procesos de Gestión del Talento Humano que persiguen la Excelencia Operacional en la actual Sociedad del Conocimiento”.

Oliverio García Palencia



## *Reflexión Final*

25



# iGracias!

**Oliverio García Palencia**

oligar52@yhoo.com

26