

OBJETIVOS DEL CURSO

1.- Obtener una guardia segura que nos permita

a.- Manejo adecuado del recurso de personal y máquinas

b.- Asignación y priorización de recursos

c.- Adicionalmente, un buen manejo de equipos e información.

d.- Buena operación y mantención de la maquinaria y llevar registro de ello.

Buen manejo de la información, es llevar registro, compartir y comprender esta información adecuadamente. (análisis técnico).

En resumen



La práctica total del curso ERM es esencial para realizar una guardia segura de la nave, en especial durante la entrada y salida de puerto, donde las condiciones de operación cambian constantemente.

SITUACIÓN ACTUAL

- 1.- Error humano, que según estudios es causa recurrente en los desastres marítimos.
- 2.- Estadísticamente una nave en la actualidad tiene el doble de posibilidades de verse involucrada en un accidente.
- 3.- Aumento de la flota mercante mundial
- 4.- Presiones comerciales
- 5.- Escases de tripulaciones con experiencia y bien entrenadas

A que aspiramos como dotaciones bien entrenadas. ?

“ UNA CULTURA DE SEGURIDAD OPERACIONAL PARA NOSOTROS Y NUESTRA COMPAÑÍA ”

LOS ACCIDENTES OCURREN Y ALGUNOS FACTORES COMUNES SON:

- 1.- Fallas en la comunicación
- 2.- Falta de trabajo en equipo
- 3.- No cumplir con los procedimientos operacionales
- 4.- Estrés, poca experiencia en la nave, competencias no adquiridas adecuadamente

ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO

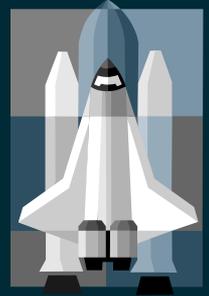
- 1.- Se reduce al contar con tripulaciones bien entrenadas.
- 2.-Un error honesto es aceptable, pero no cumplir con los procedimientos operacionales es una negligencia INACEPTABLE.
- 3.- Los estándares operacionales deben cumplirse no por que debemos hacerlos obligadamente, si no por que queremos hacerlo por **la integridad de nuestro grupo**
- 4.- Apegarse ojalá sin varianza a los procedimientos estándares de operación

INTERROGANTES

ES ESTA CULTURA OPERACIONAL Y DE SEGURIDAD CARA?

- 1.- Si es cara, e involucra gastos y una baja inversión en seguridad puede llevar a una compañía a la quiebra.
- 2.- Las personas son el componente mas importante en esta cadena y la inversión en entrenamiento y condiciones de trabajo asegura un buen futuro para la compañía

ERROR Y CADENA DE ERRORES



Algunas consideraciones

- 1.- El error (Singularidad), muchas veces se puede mitigar o corregir
- 2.- Una cadena de errores es muy difícil de rectificar y esto generalmente lleva al desastre y con ello a un accidente de proporciones. Caso emblemáticos hay muchos.

Pensamientos peligrosos

Siempre se ha
hecho así

Yo puedo
hacerlo

Esto a mi no
me sucede

No es mi
pega

Pensamientos seguros

Esta quizá es la
oportunidad de
cambiar

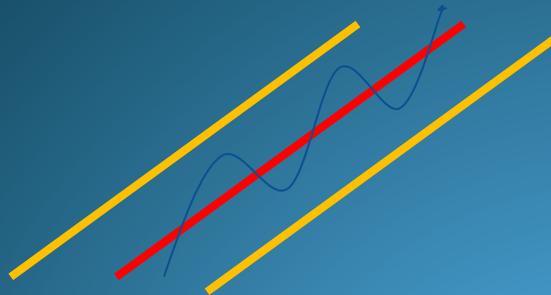
Porque correr riesgos,
que quiere probar

Tomo conciencia que
me puede suceder

Estamos a bordo
de la misma nave

VARIANZA

Medida de dispersión con respecto a la media o promedio. Asociada también al termino común de variabilidad. Suele emplearse en el ámbito de la estadística. Uno de los conceptos mas importantes asociados a la varianza es la desviación estándar



MEDIA
DESVIACIÓN ESTANDAR
VARIANZA



ADMINISTRACIÓN DEL RRHH

Algunas consideraciones

- 1.- Dentro del contexto laboral hay diferencias generacionales
- 2.- Estilos de vida y comportamiento organizacional diferente
- 3.- Diversidad de caracteres y personalidades, edades, ideologías y el sentido propio del trabajo son algunos de los factores que hay que considerar en la administración de este recurso.

“ANTIGUAMENTE EL PRINCIPIO BÁSICO PARA EVITAR LOS ROCES EN LA ORGANIZACIÓN ERA PROMOVER Y ESTIMULAR LA UNIFORMIDAD DE SUS INTEGRANTES. ESO AHORA CAMBIÓ”



Como gestionarlas y manejarlas para el beneficio de la organización?

DIFERENCIAS GENERACIONALES

BABIES BOMEERS

- 1.-Nacieron en los años posteriores al la segunda guerra mundial
- 2.-Son los que entregaron toda su existencia al trabajo, descuidando su vida personal
- 3.-En el plano psicológico tienen el deseo de trascender
- 4.-La gran mayoría obtuvo títulos técnico- profesionales e ingresaron al mercado laboral como mano de obra altamente calificada y con una estima de gran confianza
- 5.- La cualidad de poseer instrucción de los babies bomeers les generó una opinión, respeto por la autoridad calificada y a la antigüedad en el puesto de trabajo

FEED BACK

Poco amigos del feed back, se encuentran acostumbrados a las evaluaciones de desempeño anuales y por escrito, acompañada por un bonus en relación a ella.
No se muestran reticentes a las horas extras

ASPECTO PSICOLÓGICO

Su identidad esta basada en el trabajo, valoran la productividad y lealtad a la organización. La palabra jubilación no existe. Su relación con el jefe es de respeto.

OLVIDAN LA VIDA SOCIAL COMO ELEMENTO SINÉRGICO EN POS DE LA ORGANIZACIÓN

DIFERENCIAS GENERACIONALES

Generación X (1961/1981)

Producto de la hiperactividad del baby boomer

En términos generales es muy conflictiva

Esto quizá se deba a que han sido víctimas de los grandes cambios del siglo pasado .
Culturales, tradicionales familiares y procesos laborales y reingeniería

Han **suavizado** el concepto de lealtad que sus antecesores tenían bien definido

Heredaron la burocracia como norma en sus vidas, por eso que la tecnología les facilitó la vida y la promueven en su campo laboral

Características

Informal, escéptico y realista

No viven de grandes proyectos, menos a la largo plazo

Desconfiados de las instituciones

Pragmáticos

Le otorga importancia a la educación, tecnología (en su justa medida)

Están orientados a resultados y no los relacionan con el tiempo de permanencia en el trabajo

Para ellos es el logro de objetivos. Individualistas donde no conciben (Literalmente no lo entienden) el concepto de reuniones y política corporativas

DIFERENCIAS GENERACIONALES

Generación X (1961/1981)

Feed Back

Ojalá inmediato y no una vez al año

Terror al estancamiento

Valoran a los jefes con la capacidad de transmitir conocimientos

Características

Informal, escéptico y realista

No viven de grandes proyectos, menos a la largo plazo

Desconfiados de las instituciones

Pragmáticos

Le otorga importancia a la educación, tecnología (en su justa medida)

Están orientados a resultados y no los relacionan con el tiempo de permanencia en el trabajo

Para ellos es el logro de objetivos. Individualistas donde no conciben

(Literalmente no lo entienden) el concepto de reuniones y política corporativas

DIFERENCIAS GENERACIONALES

Generación X (1961/1981)

Aspectos psicológicos

Valoran el respeto por el tiempo libre

Busca oportunidades de aprendizaje y autodesarrollo

Juegan en equipo

Vinculación con el jefe

Importancia a la autonomía

Define su identidad por el trabajo que realiza

Se potencia con las nuevas tecnologías

No creen en las promesas de la empresa y valoran su auto desarrollo

DIFERENCIAS GENERACIONALES

Generación X (1961/1981)

Vinculación con el jefe

No toleran los tiempos de la organización y aspiran a que estas se muevan con sus tiempos

En general esta generación es la de transición y la que tendrá mayor fricción con las venideras

En resumen

- 1.- Necesitan opciones y flexibilidad**
- 2.- No les agrada la supervisión directa**
- 3.- Prefieren libertades**
- 4.- Necesitan el cambio**
- 5.- Buscan el balance entre su vida y el trabajo**
- 6.- Trabajan para vivir y no viven para trabajar**



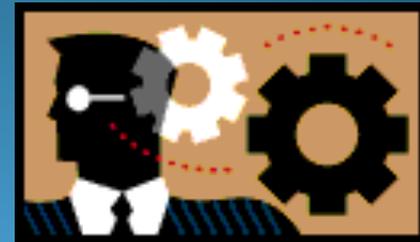
Interrogantes ?

Pero, por que necesitamos destrezas de administración ?

- 1.- Las estadísticas nos muestran que en casi todos los accidentes e incidentes en el mar la presencia del factor humano es importante.
- 2.- Y el factor mas importante en estos accidentes ha la incapacidad de las personas de manejar una situación de riesgo.

Destrezas ...Cuales por ejemplo?

- 1.- Planificar
- 2.- Organizar
- 3.- Liderazgo
- 4.- Delegación
- 5.- Control



El desarrollo de estas destrezas debemos realizarlas en un entorno o sistema cultural diferente

Convivimos a bordo con personas de sistemas culturales diferentes y esta diferencia cultural quiéralo o no provoca malos entendidos entre la tripulación de la nave

Una **concientización** de posibles diferencias culturales es necesaria para llevar a cabo una interacción intercultural adecuada.

Debemos ser capaces de comunicarnos pese a nuestras diferencias culturales

Una nave necesita comunicarse con diferentes personas de variadas organizaciones

Aduana

Pasajeros

Prácticos

Aseguradoras

Tripulación

Operadores

Armador

Lancheros



En resumen, como podemos enfrentar nuestras diferencias ?

- 1.- Tomando conciencia de nuestras diferencias culturales
- 2.- Tratando a las personas como individuos
- 3.- Encontrando soluciones flexibles a nuestras diferencias**

Individuos de diferentes culturas pueden tener mas aspectos en común que personas de una misma cultura, por esta razón hay que mantener una mente abierta y **NO ESTEREOTIPAR** a las personas.



Aspectos psicológicos que influyen entorno a la comunicación



Aversión a la incertidumbre :

Miembros de una organización se sienten atemorizados frente a situaciones inciertas o desconocidas.

1.- **Bajos niveles** estrés moderado, aparece la iniciativa, la seguridad y la confianza

2.- **Altos niveles**. Estrés mediano alto, aparecen las reglas y obligaciones del grupo, se delimitan los niveles jerárquicos, fijándose procedimientos para la toma de decisiones en forma grupal

STCW Y SUS ENMIENDAS