



## ¿CÓMO SE CREA UN PARADIGMA?

Ing. EROL ISAAC ZABISKI DUARDO (CEIM-CUJAE) - [ezabiski@ceim.cujae.edu.cu](mailto:ezabiski@ceim.cujae.edu.cu)

Hace aproximadamente un mes, leí un artículo en el que se demostraba la forma de crear un *Paradigma*. Resulta ser que unos científicos experimentaron con cinco chimpancés, los cuales estaban dentro de una jaula, con una escalera en el medio. En la parte mas alta de la escalera había unas bananas y cada vez que algún chimpancé quería tomar alguna, eran completamente mojados con agua bien fría.

Posteriormente se sustituía un chimpancé por otro nuevo, como es lógico pensar, el nuevo inquilino se interesaba en las bananas, pero el resto se lo impedía. Así pues, cuando fue sustituido la totalidad de los chimpancés iniciales, por otros que nunca fueron mojados, se convertían en guardianes permanentes de la escalera, impidiendo que el más novato fuera en busca de algún premio.

Ahora, ¿Por qué esta reacción?, si nos pudieran responder dijeran, "...**muy sencillo, esto era lo que siempre se había hecho ...**" y nunca les importo el por qué. Pero esto mismo ocurre con los humanos, los cuales, a pesar de estar preparados para hablar, muy pocas veces son capaces de cambiar algo, algo qué, aunque está mal hecho, sencillamente era lo que siempre se había hecho. Me permito tomar este experimento como base material de estudio para analizar una situación. Hace aproximadamente un año, me dispuse a realizar la implantación de un sistema de Gestión de Mantenimiento Asistido por Computadora. Por esas cosas que suceden, la instalación objeto del trabajo (Un Hotel de Ciudad de La Habana) no tenía las condiciones objetivas para enfrentar este cambio, ¿el problema?, no está preparado para un cambio de *Paradigma*. Este trabajo comenzó, pero lo más interesante fue que a medida que el trabajo avanzaba, el apoyo de los

trabajadores aumentaba, sencillamente, porque se notaba el ambiente de *cambio*. El problema se resolvió, aunque solo por un tiempo. Los directivos de mantenimiento brindaron todo el apoyo necesario, intercambiábamos ideas, se trazaban planes inteligentes y se notó la necesidad de un cambio de *Paradigma*.

Para que se tenga un elemento de juicio, fue realizado un estudio de lo que representaban las órdenes de trabajo correctivas o contra averías, antes del comienzo del trabajo de implantación y después que el sistema se comenzó a implantar. Los trabajos reportados como correctivos (contra averías), inicialmente representaban el 58% de todos los trabajos reportados, pero luego de comenzada la implantación, este porcentaje bajo a un 23%. Otro dato lo refleja el índice de Ocupación del personal, este indicador, inicialmente oscilaba en un valor de 5.68%, pero al culminar el trabajo aumento al 60.88%. Sin comentarios. Como es lógico pensar, es responsabilidad de los *directivos de mantenimiento*, buscar nuevas aristas para lograr un mejor resultado de su gestión, olvidándose de que ese algo siempre fue así, si esta mal enfocado, es hora de que alguien tome la decisión y se arriesgue a tomar una nueva aptitud, una nueva decisión, en fin, que se decida a tomar una banana en lo alto de la escalera. No pretendo dar recetas de este problema del *Cambio de Paradigma*, por la sola razón de que cada cual tiene su forma de ver los problemas.

Una idea queda clara, si el cambio es necesario, lo más inteligente seguirá siendo no oponerse a él.

*"Es más fácil desintegrar un átomo que un  
PRE-concepto"*  
Albert Einstein