



ACTIVA 6D™

SISTEMA OPERATIVO™

ACTIVA CLARIDAD. IMPULSA CRECIMIENTO.



ENFOQUE

Claridad en lo que importa



EJECUCIÓN

Disciplina que genera resultados



MEJORA

Mejoramos cada día, siempre



CULTURA

Personas comprometidas, resultados sostenibles

FERNANDO FLORA | GERENTE DE PLANTA INTERINO EN CRISIS / DIRECTOR GENERAL

FF SYSTEM II – GOBERNANZA Y CULTURA

ACTIVA 6D™

Sistema de Excelencia Operacional Humana™

La Arquitectura de Gobernanza y Cultura que Sostiene la Recuperación Operacional

Transformación Activa de Capacidades y Arquitectura de Valor Integrada

Confidencial – Solo Uso Ejecutivo | Versión 1.0 |
2026

Parte del Marco de Recuperación Operacional de Fernando Flora (FF-ORF)

+52 449 548 7580

f.flora@fernando-flora.com

fernando-flora.com



Nacido en el Piso de Planta

ACTIVA 6D™ no es el resultado de abstracciones teóricas ni de tendencias de consultoría de oficina. Nació directamente en el Gemba — en el piso de fábrica y en entornos industriales críticos donde la teoría tradicional falla y cada decisión impacta de inmediato la seguridad de las personas, el servicio al cliente y el flujo de caja del negocio. Construido a lo largo de más de 30 años liderando operaciones y turnarounds complejos en industrias, culturas y países.

Flujo de Caja Negativo

Prioridad de supervivencia: generar liquidez para cubrir la nómina semanal. Sin margen para diagnósticos de 30, 60 o 90 días.

Confianza Destruída

Confianza de clientes y proveedores completamente quebrada debido a fallas recurrentes en el servicio.

Equipos Fragmentados

Operando a diferentes velocidades, prioridades y motivaciones — tirando en direcciones opuestas.

Cultura Reactiva

Dominada por la evasión de responsabilidades y la frase: "eso no es mi responsabilidad."

Ausentismo de Dos Dígitos

Tasas de rotación y ausentismo desestabilizando las líneas de producción y agotando a los pocos que verdaderamente se comprometían.

Márgenes Erosionados

Desperdicios, retrabajo crónico y costos de horas extra consumiendo la rentabilidad mientras se sumaba personal para ocultar fallas estructurales.

La lección máxima aprendida en industrias, culturas y países: los problemas no son técnicos — son estructurales y culturales. Las herramientas Lean fallan consistentemente no por las herramientas en sí mismas, sino porque se despliegan en organizaciones que carecen de la madurez humana para sostenerlas.

ACTIVA 6D™ es la respuesta integrada: un sistema completo que resuelve simultáneamente los dos vectores críticos de cualquier organización — Estructura y Cultura.

Propósito, Misión y Visión

Propósito — Por Qué Existimos

Desbloquear el máximo potencial de las personas y las operaciones, creando entornos donde la claridad, la seguridad y la contribución generen desempeño sostenible e innovación. Con las mismas máquinas, procesos y personas — los resultados se transforman radicalmente cuando se inyectan propósito, claridad estratégica, seguridad psicológica y compromiso colectivo legítimo.

Misión — Qué Hacemos y Cómo

Construimos sistemas operativos disciplinados y centrados en las personas que alinean propósito, procesos y equipos para lograr estabilidad, mejora continua e innovación en todos los niveles. Transformamos la cultura interna y la disciplina de gestión en una ventaja competitiva a largo plazo — ordenando, estabilizando y desarrollando tanto a las personas como la arquitectura del negocio.

Visión — Hacia Dónde Vamos

Convertirnos en el marco operativo de referencia para organizaciones que buscan desempeño sostenible, equipos empoderados y una cultura de mejora continua e innovación. Un estándar global confiable para organizaciones que necesitan transformar radicalmente sus indicadores operativos sin sacrificar su esencia humana — forjando equipos autónomos capaces de pensar, hablar, mejorar e innovar por sí mismos.

Objetivos del Ecosistema

- El 100% de la organización comprende la dirección estratégica con precisión — hacia dónde vamos y por qué.
- Cada miembro del equipo identifica claramente lo que es verdaderamente importante en su turno.
- Todos los niveles participan activamente, aportan ideas de mejora y se sienten integrados en una sola dirección — logrando consistencia, claridad y rigor operativo.

El ADN: Principios y Práctica Socrática

Para que los fundamentos culturales cobren vida — y no permanezcan como declaraciones estáticas — **ACTIVA 6D™** define el código genético del comportamiento diario en planta a través de tres comportamientos esenciales y una práctica de liderazgo obligatoria.

Los Tres Comportamientos Esenciales — El ADN de ACTIVA 6D™



Curiosidad Activa™ — Aprender para Comprender

La disposición constante e institucionalizada de observar cuidadosamente el Gemba, escuchar a los operadores y comprender profundamente la realidad física de los procesos antes de tomar cualquier decisión. Es el motor que impulsa la mejora continua y detiene las reacciones gerenciales viscerales.



Respeto Activo™ — Conectar para Avanzar

La práctica consciente de involucrar, escuchar con empatía, valorar las competencias del personal de planta y reconocer su contribución. Es la base operacional sobre la cual se construye la seguridad psicológica del sistema.



Acción Activa™ — Ejecutar con Claridad

La capacidad disciplinada de convertir la comprensión en movimiento preciso. Se traduce en toma de decisiones ágil, ejecución rigurosa de rutinas de gestión, reacción rápida ante desviaciones de KPI y adherencia sostenida a los estándares acordados.

El Método Socrático como Práctica Natural de Liderazgo

En este ecosistema, el método socrático no es una herramienta accesoria ni un módulo de formación — es la expresión operacional directa de la Curiosidad Activa™ incorporada en el perfil del líder. Los líderes reemplazan las órdenes directas con una secuencia estructurada de preguntas.

Preguntar sistemáticamente para comprender la naturaleza real del problema antes de actuar

Clarificar las variables del proceso y del entorno antes de tomar una decisión técnica

Explorar los hechos del Gemba objetivamente, eliminando culpas y confrontaciones personales

Escuchar con genuina intención para capturar el conocimiento técnico del operador de línea

Descubrir causas raíz sistémicas subyacentes — deteniendo las soluciones superficiales

Este enfoque desplaza el viejo modelo de liderazgo directivo hacia un modelo de co-responsabilidad — donde el líder ayuda al equipo a pensar, hacer visibles los problemas y basar las decisiones en datos concretos y realidades físicas del proceso.

El Marco de Claridad ACTIVA™

de Ejecución

Estándar

Para que el propósito y los valores dejen de ser conceptos abstractos y se transformen en movimiento preciso en el piso, todo objetivo, compromiso, meta o acción formulado en las seis dimensiones debe cumplir rigurosamente con el Framework ACTIVA™ — nuestro estándar global de control de calidad y ejecución técnica.



A — Alineado

Todo esfuerzo, proyecto o indicador debe estar perfectamente conectado al propósito, valores, misión, prioridades estratégicas y las 6 dimensiones del sistema operativo. Sin iniciativas aisladas que diluyan los recursos de la planta.



C — Claro

La formulación debe ser simple, directa, transparente y comprensible para cualquier persona — desde el Director General hasta el operador de línea de ensamble. La claridad es una forma de respeto hacia el trabajador.



T — Trazable

Todo compromiso debe ser medible, visible en el piso de operaciones y rastreado en tiempo real de ejecución. Lo que no se mide con transparencia no puede mejorar.



I — Impactante

Las acciones implementadas deben generar un impacto significativo, positivo y demostrable en las personas, la estabilidad del proceso y la rentabilidad del negocio.



V — Valioso

Debe crear valor tangible, duradero y sostenible para el equipo, la organización en su conjunto y los clientes finales del mercado.



A — Ágil

Debe ejecutarse con ritmo operativo, adaptabilidad, resiliencia ante las sorpresas de producción y un profundo sentido de urgencia responsable.

El Framework ACTIVA™ no es una lista de verificación — es el filtro de calidad que toda decisión, iniciativa y compromiso debe superar antes de ganarse un lugar en el piso de producción.







ACTIVA 6D™
SISTEMA OPERATIVO™



FERNANDO FLORA
EXECUTIVE RECOVERY
FRAMEWORK™

UNA ESTRATEGIA. DOS SISTEMAS. RESULTADOS EMPRESARIALES DURADEROS.

De la Recuperación Financiera a Resultados Empresariales Duraderos.



ENFOQUE
Claridad en lo que importa



EJECUCIÓN
Disciplina que genera resultados



MEJORA
Mejoramos cada día, siempre



CULTURA
Personas comprometidas, resultados sostenibles

LIDERAZGO INTERINO • IMPACTO INMEDIATO • RESULTADOS SOSTENIBLES

FF Ecosistema: Dos Estructuras, Una Dirección

La metodología de recuperación operacional de Fernando Flora está construida sobre dos sistemas integrados que trabajan en conjunto. Mientras que el **ERF (Executive Recovering Framework)** impulsa la ejecución y la recuperación financiera, **ACTIVA 6D™** proporciona la arquitectura de gobernanza y la base cultural que hace que la recuperación sea sostenible.

SISTEMA I

ERF™

Ejecución y Recuperación

- Ejecución del giro operacional
- Estabilización del flujo de caja
- Protocolos de gestión de crisis
- Recuperación del desempeño a corto plazo
- Toma de decisiones basada en KPIs

SISTEMA II – ESTE DOCUMENTO

ACTIVA 6D™

Gobernanza y Cultura

- Arquitectura de gobernanza humano-operacional
- Transformación cultural y estabilidad
- Sistema de desarrollo de liderazgo
- Motor de sostenibilidad a largo plazo
- Disciplina de gestión orientada a las personas

ACTIVA 6D™ no es una herramienta de soporte — es el sistema operativo que previene las recaídas y construye el sistema inmunológico organizacional contra futuras crisis.

*Este documento presenta **ACTIVA 6D™** como una oferta comercial independiente entregada por Fernando Flora en su capacidad como Gerente de Planta Interino en Crisis o Director General.*

Resumen Ejecutivo

ACTIVA 6D™ es un Sistema Propietario de Excelencia Humano-Operacional nacido de más de 30 años de liderazgo en reestructuraciones industriales de primera línea. Es la capa de gobernanza y cultura que transforma una operación recuperada en una organización autosostenible y de alto rendimiento.

El Problema que Resuelve

La mayoría de las reestructuraciones fracasan en los primeros 18 meses. No porque la recuperación financiera haya sido incorrecta — sino porque la cultura de la organización, los comportamientos de liderazgo y la disciplina de gestión diaria nunca fueron reconstruidos. **ACTIVA 6D™** cierra esta brecha de forma permanente.

Lo que Entrega

Un sistema operativo completo: dirección estratégica, estabilidad cultural, disciplina de gestión diaria, mejora continua, liderazgo humano y gobernanza — todo integrado en un marco coherente desplegado en 6 meses.

Quién lo Implementa

Fernando Flora, como Director de Planta Interino en Crisis o Director General, incorpora **ACTIVA 6D™** directamente en la organización durante el mandato de recuperación — asegurando que el sistema esté operativo antes de su salida.

30+

Años de Experiencia en Primera Línea

6

Dimensiones Integradas

6 Meses

Cronograma de Despliegue Completo

Día 1

Activación desde el Primer Día del Mandato

La Causa Raíz del Fracaso en los Turnarounds

El capital privado y la alta dirección invierten fuertemente en reestructuración financiera, correcciones operativas y nueva gestión. Sin embargo, los datos de la industria muestran consistentemente que el 70–80% de las transformaciones organizacionales no logran sostener los resultados más allá de los 24 meses. La razón es estructural y cultural — no financiera.

El Patrón de Recaída

01

Intervención en Crisis

Se instala nueva dirección. Se estabiliza el flujo de caja. Se aplican correcciones operativas inmediatas. Los KPIs mejoran en los meses 1–3.

02

Recuperación Falsa

Los números mejoran. La presión disminuye. La dirección declara el éxito. La cultura subyacente, los comportamientos y la disciplina de gestión permanecen sin cambios.

03

Regresión Cultural

Los viejos hábitos regresan. La responsabilidad se erosiona. Los silos se reconstruyen. El talento clave se va. La organización vuelve a los patrones de comportamiento previos a la crisis.

04

Segunda Crisis

El rendimiento se deteriora nuevamente. Se requiere una segunda intervención — con un costo significativamente mayor y con mayor daño organizacional.

El sistema **ACTIVA 6D™** fue diseñado específicamente para interrumpir este ciclo — construyendo la arquitectura de gobernanza y el sistema operativo cultural que hace permanente la recuperación.

Lo que los Turnarounds Tradicionales Omiten

- Cultura y seguridad psicológica
- Disciplina de gestión diaria
- Cambio en los comportamientos de liderazgo
- Estructuras de poder informales
- Estabilidad humana y retención de talento

Lo que **ACTIVA 6D™** Aborda

- D-SECTM: Sistema de Cultura Social y Emocional
- D-PMSTM: Sistema de Gestión Orientado a las Personas
- D-121™: Sistema de Liderazgo Semanal
- Modelo de gobernanza de los Cuatro Poderes
- HSI Engine: Índice de Estabilidad Humana



EL SISTEMA OPERATIVO

ACTIVA 6D™ — Arquitectura del Sistema

ACTIVA 6D™ está estructurado como un templo de excelencia operacional — construido desde los cimientos, con bases culturales que sostienen seis dimensiones operacionales integradas, convergiendo todas hacia la diferenciación, la innovación y los resultados sostenibles.

La Fundación — Bases Culturales No Negociables

Nivel 1 — Nuestro Compromiso con los Demás

Lugar de Trabajo Seguro

Eliminación proactiva de riesgos físicos

Salud y Bienestar

Integridad física y mental de cada persona

Nos Cuidamos Mutuamente

Cohesión colectiva y protección mutua

Nivel 2 — Habilitadores Culturales

Seguridad Psicológica

Libertad para hablar, aprender, fallar y crecer sin miedo

Liderazgo Socrático

Autoridad + influencia informal unificadas para eliminar obstáculos y empoderar equipos

ACTIVA 6DTM — Las 6 Dimensiones

Las 6 dimensiones no operan de forma independiente — forman un circuito operacional cerrado que se autorrefuerza diariamente. Del diagnóstico a la cultura, la disciplina, la mejora y el liderazgo humano — cada dimensión alimenta a la siguiente.



D5DTM — Evaluación de Realidad y Cultura en 5 Días

Diagnóstico intensivo de 5 días. Sin filtros corporativos. Línea base honesta de cultura, liderazgo y operaciones.



D-SPTTM — Plataforma de Dirección y Estrategia

Claridad estratégica. Prioridades compartidas. KPIs co-creados con el equipo. Alineación en cascada desde la alta dirección hasta el piso de operaciones.



D-SECTTM — Sistema de Cultura Social y Emocional

Arquitectura cultural de 5 pilares. Red de embajadores. Activación de seguridad psicológica. Motor de retención.



D-PMSTTM — Sistema de Gestión Impulsado por las Personas

Disciplina diaria SQCDM. Tableros de gestión visual. Sistema de escalación de 6 niveles. Rutinas de cambio de turno. Incluye informes diarios de CI, Gemba y reconocimiento de equipo 2 veces por semana.



D-CKATM — Enfoque de Coaching y Kaizen

Los supervisores se convierten en coaches de piso. Eliminación diaria de desperdicios. Ideas de mejora impulsadas por operadores. Resolución de cuellos de botella.



D-121TM — Sistema de Liderazgo Semanal Uno a Uno

Sesiones individuales entre líder y colaborador. Analíticas del HSI Engine. Prevención de conflictos. Responsabilidad financiera DP<M.

Habilitadores Culturales — Nivel 2

Ninguna dimensión operativa puede sostenerse de forma aislada si la organización no garantiza primero una base de respeto y protección humana. El Nivel Fundacional 2 activa el entorno social que hace posible la transformación.

Seguridad Psicológica

Creamos un entorno de confianza, respeto y apertura donde las personas se sienten seguras para hablar, aprender y crecer. Las personas tienen la libertad absoluta de expresar su opinión, aprender, experimentar y cometer errores sin temor a represalias ni juicios punitivos. La seguridad psicológica no es un concepto blando — es el prerequisite operativo para la comunicación honesta, los problemas visibles y la mejora real.

Liderazgo — Autoridad Formal + Poder Informal

Utilizamos la autoridad formal con claridad y el poder informal con influencia para tomar decisiones, eliminar obstáculos e inspirar la acción. El liderazgo en ACTIVA 6D™ unifica la autoridad institucional del Director de Planta con la influencia real del piso de producción — orientado a despejar el camino, empoderar a los equipos y defender el sistema frente a presiones externas.

Por Qué el Nivel 2 Precede a las 6 Dimensiones

Cuando los líderes imponen decisiones sin escuchar al piso, los problemas se ocultan para evitar conflictos, las decisiones llegan tarde y la fábrica opera por urgencia en lugar de disciplina. El Nivel Fundacional 2 elimina este patrón de forma permanente.

Sin el Nivel 2

- Los problemas se ocultan para evitar conflictos
- Las decisiones se imponen sin consultar al piso
- El miedo reemplaza la comunicación honesta
- Las iniciativas de cambio se sabotean en silencio
- La cultura opera por urgencia, no por disciplina

Con el Nivel 2 Activo

- Los problemas emergen de forma inmediata y abierta
- Los líderes preguntan antes de decidir
- La seguridad psicológica habilita la mejora real
- Los cuatro poderes co-crean el sistema
- La cultura opera por disciplina y propósito

El Modelo de Gobernanza de los Cuatro Poderes

ACTIVA 6DTM está construido sobre un principio político e industrial inquebrantable: la transformación organizacional es matemáticamente imposible si se impone unilateralmente desde la pirámide corporativa. El sistema co-construye el cambio involucrando los cuatro centros de poder real de cualquier operación.



Poder Formal — Director de Planta / Gerente General

Rol: Autoridad institucional. Garantiza el sistema operativo, provee recursos financieros, respalda públicamente las decisiones del equipo en el Gemba y defiende el modelo ante presiones externas.

Comportamiento Clave: Presencia visible en el piso. Cero tolerancia al bypass del sistema.



Poder Operacional — Directores de Área y Mandos Medios

Rol: Dueños técnicos del proceso. Conectan los objetivos del negocio con la realidad física de la planta. Traducen la visión estratégica en variables de ingeniería y KPIs diarios.

Comportamiento Clave: Decisiones basadas en datos. Responsabilidad SQCDM. Disciplina de escalamiento.



Poder Cultural — Embajadores D-SECTM

Rol: Representantes elegidos democráticamente que monitorean la salud emocional, el respeto, la comunicación abierta y el cumplimiento de los pilares culturales en el piso.

Comportamiento Clave: Sensores humanos. Sistema de alerta temprana ante cambios en el ánimo colectivo y tensiones culturales.



Poder Informal — Líderes de Opinión Reales

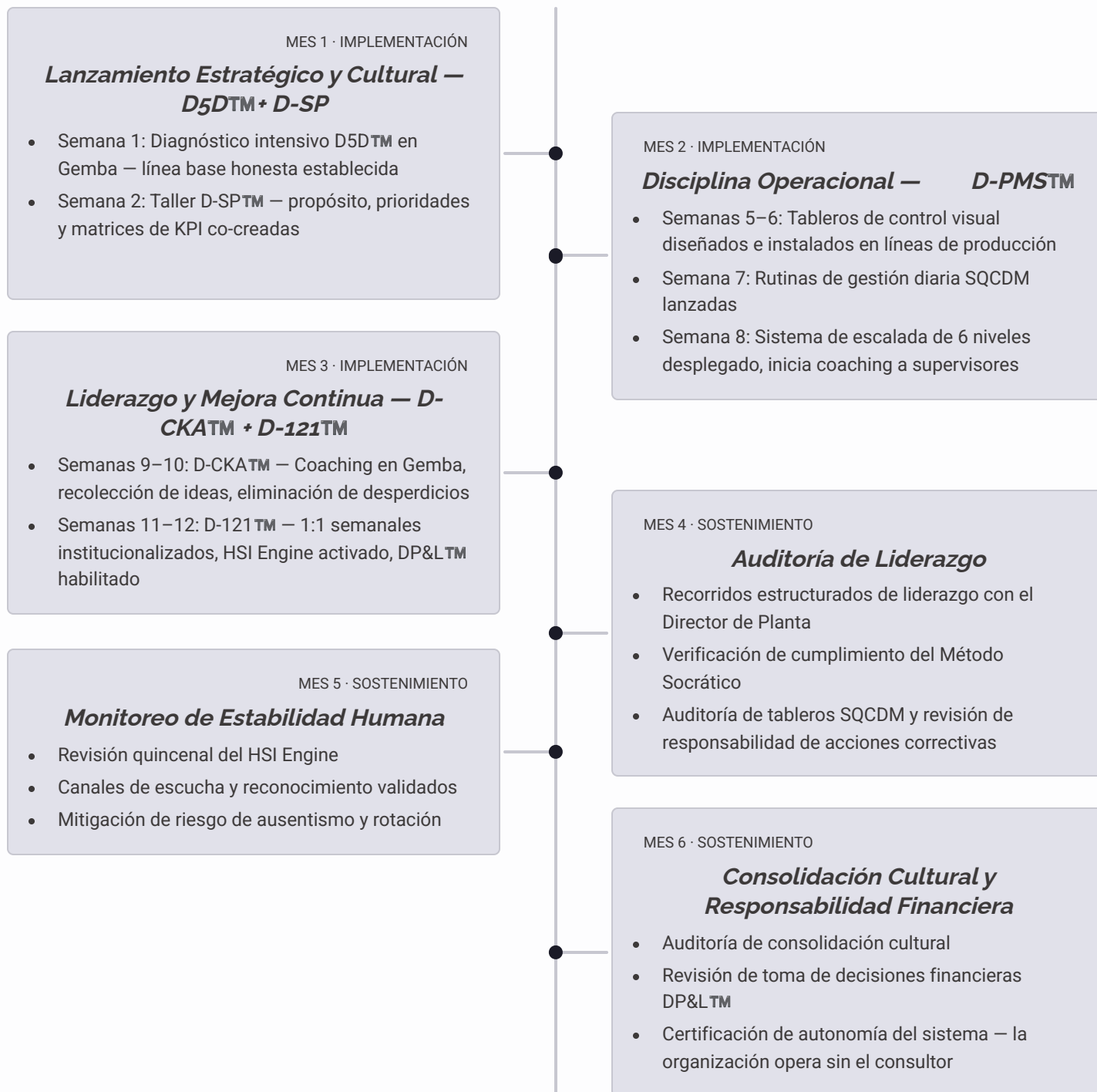
Rol: Operadores senior, técnicos respetados e influenciadores naturales del piso que mueven la opinión colectiva. Sin su adhesión legítima, cualquier iniciativa de cambio será sabotada.

Comportamiento Clave: Voz prioritaria en los comités de co-creación. Reconocimiento formal dentro del sistema.

Involucrar los cuatro poderes de manera simultánea no es opcional — es el prerequisite estructural para cualquier transformación sostenible. **ACTIVA 6DTM** es el único sistema que mapea y activa formalmente los cuatro.

Hoja de Ruta de Despliegue: 6 Meses

ACTIVA 6DTM se despliega a lo largo de un mandato estructurado de 6 meses — el período mínimo científicamente validado para respetar las curvas de aprendizaje organizacional y garantizar la asimilación cultural. El cronograma se divide en dos fases: Implementación (Meses 1–3) y Sostenimiento (Meses 4–6).



Fase 1: Implementación (Meses 1–3)

- Instalación de infraestructura
- Despliegue de rutinas
- Activación cultural

Fase 2: Sostenimiento (Meses 4–6)

- Gobernanza
- Coaching
- Anclaje cultural
- Operación autónoma

10 Pruebas Visibles de Éxito

ACTIVA 6D™ la certificación no se otorga completando papeleo. Se valida a través de 10 evidencias observables, conductuales y físicas confirmadas directamente en el piso de producción. Estas son las métricas del CEO/COO/PE que demuestran que la transformación es real y permanente.

- 1 Claridad Estratégica Absoluta**
El 100% del personal de operaciones, cuando se le pregunta aleatoriamente, puede articular exactamente hacia dónde va la planta y cuál es el objetivo mensual crítico.
- 2 Liderazgo Basado en el Porqué**
Los supervisores de línea explican el contexto y conectan el esfuerzo diario con el propósito co-creado. No imponen objetivos — inspiran compromiso.
- 3 Poder Cultural Respetado**
Los Embajadores D-SEC™ son reconocidos activamente por la dirección y los compañeros como guardianes de la cultura del piso y la seguridad psicológica.
- 4 Flujo Libre de Ideas**
Los operadores proponen mejoras de forma natural porque experimentan un entorno libre de juicios y ven sus ideas implementadas en su puesto de trabajo.
- 5 Seguridad Psicológica Viva**
Los errores operacionales se reportan de inmediato y abiertamente. La cultura se enfoca en corregir el proceso — no en buscar culpables.
- 6 Cumplimiento Sostenible de KPIs**
Los indicadores clave de fabricación muestran tendencias de estabilización y cumplimiento impulsadas por la disciplina — no por esfuerzos heroicos puntuales.
- 7 Eliminación de Silos**
Producción, Mantenimiento y Calidad colaboran en el tablero diario. El conflicto interdepartamental ha sido reemplazado por responsabilidad compartida.
- 8 Estabilidad Humana Sostenida**
Las curvas de ausentismo y rotación voluntaria caen significativamente, confirmadas por los indicadores de estabilización del HSI Engine.
- 9 Decisiones Responsables Basadas en Datos**
Los mandos intermedios justifican planes de acción e inversiones usando un doble filtro: impacto en el proceso operacional + rentabilidad del P&L de la planta.
- 10 Autonomía del Ecosistema**
La disciplina operacional, las reuniones de cambio de turno y los recorridos de mejora se ejecutan con rigor científico incluso cuando el Director de Planta o el consultor no están físicamente presentes.

Cuando las 10 evidencias son confirmadas, la organización ya no necesita que el sistema sea gestionado — ella misma se ha convertido en el sistema.

Por qué Fernando Flora

ACTIVA 6DTM Es un sistema propio construido, probado y perfeccionado durante más de 30 años por un operador — Fernando Flora — quien lo ha implementado personalmente en entornos industriales extremos a través de múltiples industrias, culturas y países.

El Perfil

- Más de 30 años de liderazgo operacional y de recuperación en primera línea
- Implementado en entornos de crisis extrema: flujo de caja negativo, confianza rota con proveedores, equipos fragmentados, ausentismo de dos dígitos
- Creador del Sistema Operacional **ACTIVA 6DTM** y del **ERFTM** Executive Recovering Framework
- Opera como Gerente de Planta Interino en Crisis o Director General — integrado, responsable, con mandato total
- Interviene desde el Día 1 con responsabilidad total — incluso con información incompleta

La Diferencia

- No es un consultor que asesora — es un operador que ejecuta
- No es un marco que se entrega — es un sistema que se integra y se activa
- No es un diagnóstico de 90 días — es una intervención desde el Día 1 con responsabilidad inmediata
- No es teoría — son más de 30 años de práctica validada en Gemba
- No es un informe — es un sistema operativo vivo y activo que funciona después de la salida

"La mayor lección aprendida en todas las industrias, culturas y países: los problemas no son técnicos — son estructurales y culturales. **ACTIVA 6DTM** es la respuesta integrada a esta realidad."

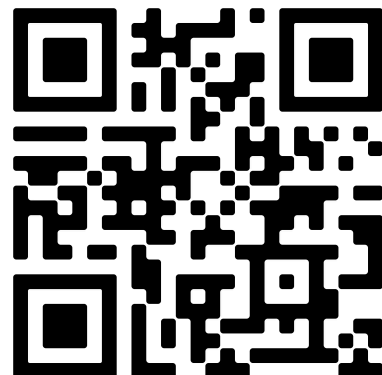
*Fernando Flora | Líder Operacional y de Recuperación | Creador, **ACTIVA 6DTM** Sistema Operacional*

Contacto

 [+52 449 548 7580](tel:+524495487580)

 f.flora@fernando-flora.com

 fernando-flora.com



ACTIVA 6D™

Sistema de Excelencia Operacional Humana™

Activa la Claridad. Impulsa el Crecimiento.

ACTIVA 6D™ no es una tendencia, ni teoría abstracta, ni consultoría de papel. Es un ecosistema industrial humano, práctico, riguroso y profundamente sostenible – diseñado para transformar los resultados del negocio transformando primero las vidas y la cultura de las personas que lo operan.

Fallamos,
aprendemos,
crecemos.

Juntos.