



1



2

Presentación de una metodología, un concepto o una mejora práctica y de alto impacto.

En la Sesión Spark aprenderás cómo lograr un cambio a corto plazo, mediante proyectos simples y potentes que impactan la confiabilidad de tu planta, aquí se plantea el problema, el fundamento técnico y el paso a paso de implementación incluyendo los detalles y los beneficios esperados en términos financieros y de confiabilidad.

La Sesión Spark está diseñada para que tengas resultados notorios en tu estrategia.



SPARK



CONGRESO DE
MANTENIMIENTO
& CONFIABILIDAD
COLOMBIA

1^a
EDICIÓN



Gestión de competencias para una implementación sostenible de Gestión de Activos.

Johanna López Durán

Consultor en Gestión de Activos TWPL

3

> 80%

personas creen que maneja mejor que el promedio



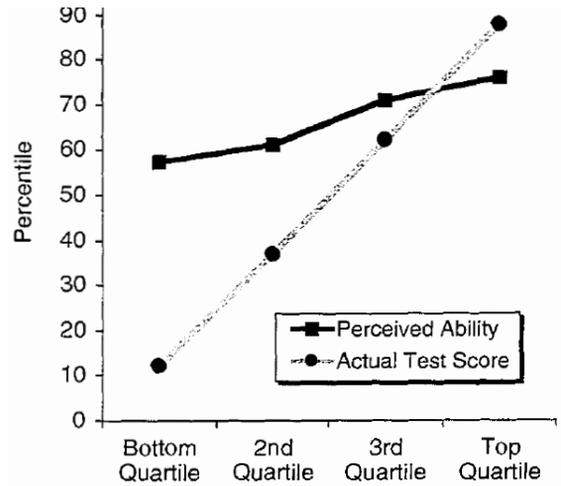
4

No es un asunto de Ego

Efecto Dunning - Kruger

Quando somos expertos

- No notamos lo inusual de nuestras competencias.
- Tendemos a creer que todos saben.



5



Los resultados no son los que esperábamos

6

Uno de los **aspectos Clave** al emprender nuevas prácticas de Gestión de Activos son las **Competencias** de las personas



7

Competencia

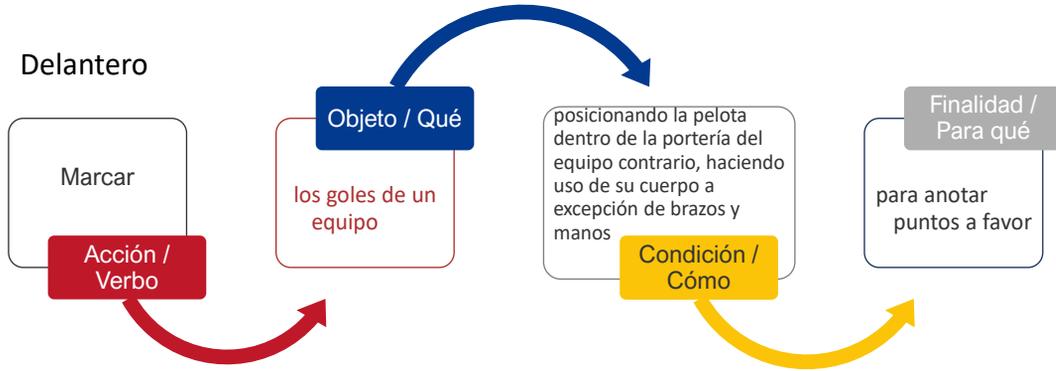
Conjunto de **atributos** que una persona posee y que le permiten **desempeñar exitosamente** una tarea determinada en un área y contexto específico.



8

Formulando la competencia

Delantero



Saber:

- Reglas del juego
- Geometría básica

Saber hacer:

- Controlar la pelota
- Tiros y pases de pelota
- Remates

Saber Ser:

- Veloz
- Potente
- Oportuno

9



Juguemos al fútbol ¿Qué debe hacerse?

Establecer la estrategia y táctica

Ejecutar el juego

Asegurar cumplimiento normas

*Ejemplo referencial, carece de validez técnica

10

Juguemos al fútbol

¿Quién y con qué nivel de responsabilidad?

Unidades de Competencias Técnicas

- Marcar Goles
- Detener los Goles
- Desplazar y realizar pases
- Gestionar la posesión
- Realizar tiros/lanzamientos

	Arquero	Defensa	Centro campista	Delantero
· Marcar Goles	Menor	Menor	Mayor	Mayor
· Detener los Goles	Mayor	Mayor	Menor	Menor
· Desplazar y realizar pases	Menor	Mayor	Mayor	Menor
· Gestionar la posesión	Menor	Mayor	Mayor	Menor
· Realizar tiros/lanzamientos	Mayor	Menor	Mayor	Mayor

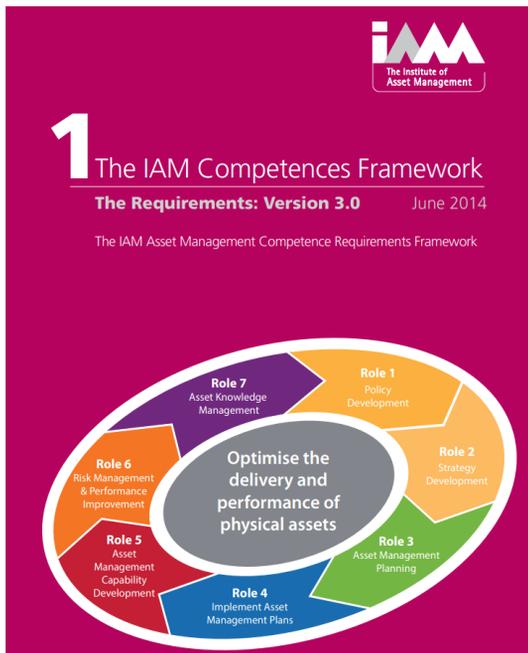
+ Competencias Blandas o Transversales



*Ejemplo referencial, carece de validez técnica

Implementando prácticas de Gestión de Activos

- ¿Qué debe hacerse?
- ¿Quién y con qué nivel de responsabilidad?
- ¿Qué competencias se requieren?
- ¿Qué competencias están disponibles y cuáles se necesitan?
- ¿Cómo desarrollarlas y sostenerlas?



¿Qué debe hacerse?

Framework de Competencias en Gestión de Activos

- Documento de apoyo para desarrollar competencias
- 7 Roles Clave
- 28 Unidades de Competencia
- Próxima Versión 4.0

13

Roles en la Gestión de Activos



R 1 Creación de la Política de Gestión de Activos



R 2 Creación de la Estrategia de Gestión de Activos



R 3 Planificación en la Gestión de Activos



R 4 Implementación de Planes de Gestión de Activos



R 5 Desarrollo de Capacidades para la Gestión de Activos



R 6 Gestión de Riesgo y Mejoramiento de Desempeño de los Activos



R 7 Gestión de Conocimiento e Información de los Activos

14

¿Quién y con qué nivel de responsabilidad?

Persona con responsabilidad en la implementación de GA

Rol de Gestión de Activos

	P1	P2	P3	P4	P5	P6
R 1	Red	Yellow	Green	Green	Green	Green
R 2	Yellow	Red	Green	Green	Green	Green
R 3	Green	Yellow	Red	Green	Green	Green
R 4	Green	Green	Yellow	Red	Yellow	Yellow
R 5	Yellow	Green	Green	Yellow	Red	Yellow
R 6	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Red	Red
R 7	Green	Green	Yellow	Red	Yellow	Red

Sin responsabilidad directa

Nivel de Responsabilidad



Da directrices

15

¿Qué competencias se requieren?

- R 1 • 1.1 1.2
- R 2 • 2.1 - 2.4
- R 3 • 3.1 - 3.5
- R 4 • 4.1 - 4.5
- R 5 • 5.1 - 5.4
- R 6 • 6.1 - 6.5
- R 7 • 7.1 - 7.3

Must

• Competencia Obligatoria

Should

• Debe tener la competencia

Could

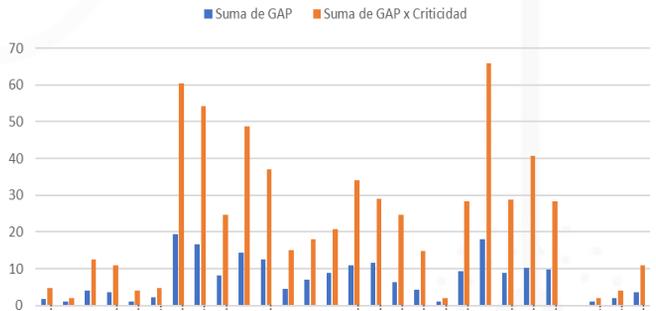
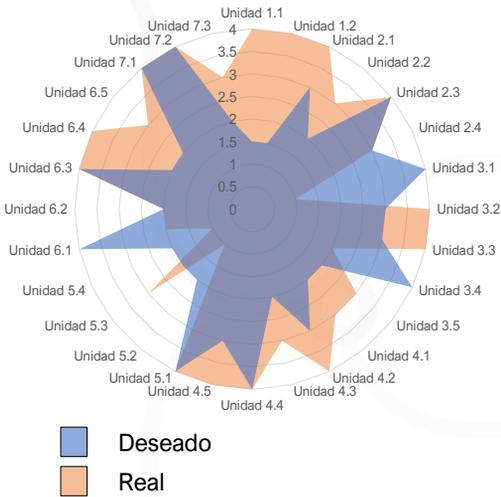
• Puede ser útil tener la competencia

Would

• No es necesaria

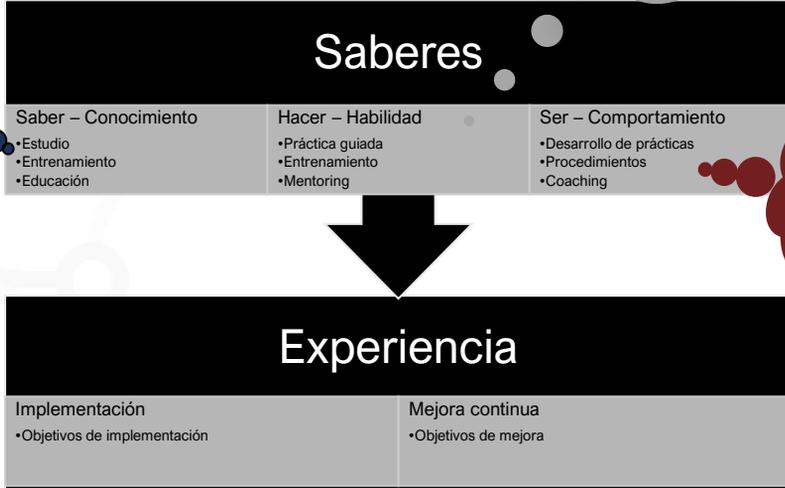
16

¿Qué competencias están disponibles y cuáles se necesitan?



17

¿Cómo Desarrollarlas?



18

¿Cómo Sostenerlas?



Resultados logrados



Mejora Laboral



Mejor imagen



Sostenibilidad de los cambios



Mejora Continua

Conclusiones



iGracias!

Johanna Durán
 Johanna.duran@twpl.com