



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  
CHILE

**5<sup>a</sup>**  
EDICIÓN



## Aspectos humanos: liderazgo, gobierno y competencias en la **Gestión de Activos** acorde a la familia ISO 55000



**Johanna López-Durán**

[Johanna.duran@twpl.com](mailto:Johanna.duran@twpl.com)

Consultor

3



4

## Gestión de Activos

- “**Actividad coordinada** de una organización para **obtener valor** a partir de los **activos**”

ISO 55000:2024



5



Video pixabay: @jeremy88E

6

## Gestión de Activos

- “Actividad **coordinada** de una organización para **obtener valor** a partir de los **activos**”

ISO 55000:2024



7

## Desafíos en la implementación de gestión de activos

Eficiencia para lograr los objetivos de gestión de activos

Participación

Compromiso

Sostenibilidad



Organización y personas

Gobierno

Liderazgo

Competencias

8



**ISO 55000**

- ISO 55001:2024  
Requerimientos del SGA
- ISO 55012:2024  
Guía sobre la participación y competencias de las personas



**The Institute of Asset Management**

**IAM Publicaciones**

- Framework de competencias
- SSG 30: Guía sobre Gestión de Competencias

9



**55001**  
Requerimientos del SGA

Nuevo ítem V2.0 : 2024

	5.1 Liderazgo y Compromiso	Involucramiento de la Alta Dirección
	5.3 Roles, Responsabilidades y Autoridades	Aseguramiento de asignación
	7.2 Competencias	Gestión de competencias
	7.3 Conciencia	De política, contribución y responsabilidad; implicaciones y riesgos
	7.7 Conocimiento	Determinación de necesidades

10



# 55012

## Guía sobre la participación y competencias de las personas

### Factores humanos que influyen en:



11



### ISO 55012:2024

## Guía sobre la participación y competencias de las personas



### Contexto

- Involucrar a la **Alta Dirección**:
  - Objetivos
  - Alineación y consistencia
  - Colaboración y coordinación
- Tener apoyo efectivo:
  - Estructura organizacional
  - procesos y tecnología

Recomendaciones



- Cultura de GA:
  - Reconocimiento
  - Alineación
  - Desempeño
  - Coordinación

Beneficios



12



# ISO 55012:2024 Guía sobre la participación y competencias de las personas



## Liderazgo

Atributos de un liderazgo eficaz



# ISO 55012:2024 Guía sobre la participación y competencias de las personas



## Estrategia y Plan

- Gestión del Cambio
- Participación multidisciplinaria y multinivel
  - Identificación personal
  - Participación adecuada
  - Delineación de contribuciones y roles
  - Comunicación de beneficios

Recomendaciones 

- Aprendizaje
- Toma de decisiones
- Credibilidad y confianza
- Gestión de riesgo

Beneficios 

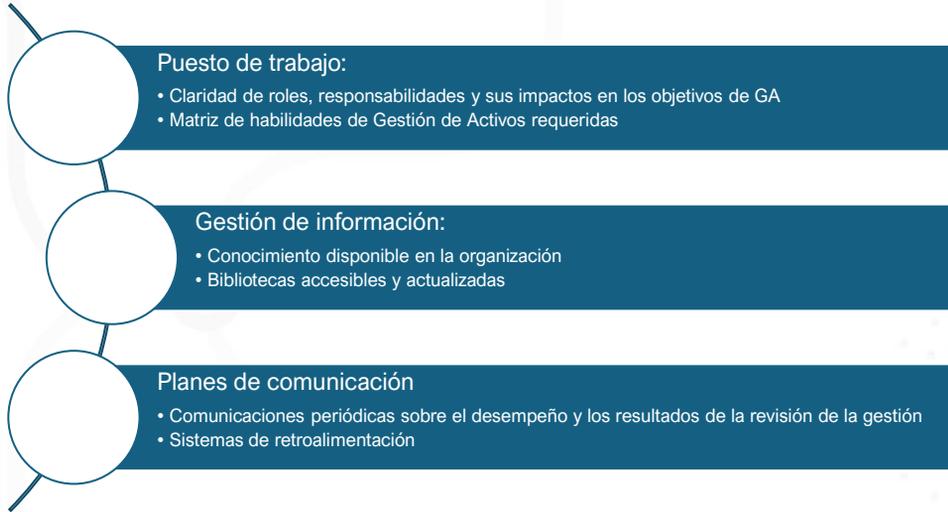


# ISO 55012:2024 Guía sobre la participación y competencias de las personas



## Conciencia y comunicación

La comunicación para mejorar la concienciación incluye, entre otras cosas:



# ISO 55012:2024 Guía sobre la participación y competencias de las personas



## Competencia

- Establecer requisitos de competencias:
  - Liderazgo
  - Técnicas
  - Financieras
- Gestionar competencia
  - Desarrollar
  - Sostener

Recomendaciones



- Mayor desempeño
- Mayor cumplimiento
- Mayor participación y compromiso
- Trabajo colaborativo

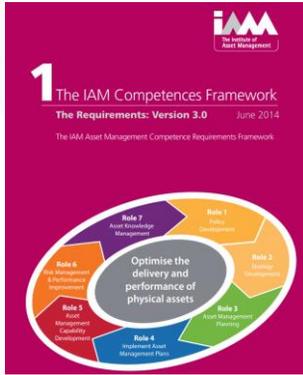
Beneficios



# IAM: gestión de competencias

## Actualización 2024

*Visión sobre el qué considerar en la Gestión de competencias de GA*

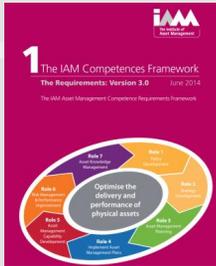


## Primera Versión 2024

*Guía sobre cómo gestionar las competencias para la Gestión de Activos*



17



## Framework de Competencias en Gestión de Activos

Marco para describir las “competencias” que deben tener las personas en la GA

Desarrollar un Sistema de Gestión de Competencias

Escribir descriptores de trabajo

Planificar la reclutamiento y selección

Identificar necesidades de desarrollo y formación

Desarrollar perfiles (individuales y de equipos )

Gestionar el desempeño

Planificar el desarrollo de carrera y mejora profesional

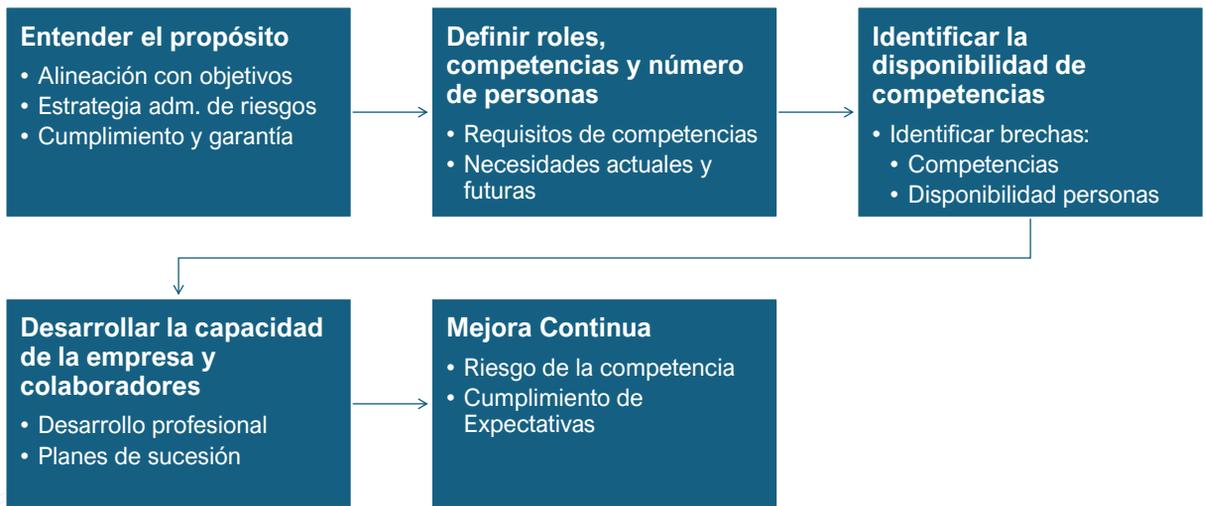
18



# La Anatomía de Gestión de Activos y las publicaciones SSG: Guías Específicas por Tema



## SSG 30: Guía sobre cómo gestionar las competencias para la Gestión de Activos



# Resumen

## Aspectos Humanos en documentos de la Gestión de Activos

ISO 55001:  
Requerimiento  
SGA

Visión  
Estratégica,  
Qué se  
necesita

- Liderazgo
- Gobierno
- Competencias

ISO 55012: Guía  
sobre participación  
personas

Cómo mejorar  
la participación  
y el  
compromiso

- Acciones recomendadas
- Beneficios potenciales

Framework de  
Competencias del  
IAM

Qué actividades  
se realizan en  
GA

- Definición de Roles y Responsabilidades
- Descripción de las "competencias"

SSG Gestión de  
*competencias*

Cómo  
Gestionar las  
competencias

- El proceso de gestión de competencias



## El más influyente

Participación  
Compromiso



Visión unificada

Consciencia y  
alineación



Gobierno y Estructura  
Organizacional Clara

Roles y  
responsabilidades



Competencias

Técnicas  
Financieras y  
Liderazgo



Recursos

Procesos y  
tecnología

# iGracias!



WOODHOUSE  
AMERICA LATINA

**Johanna López-Durán**

Johanna.duran@twpl.com