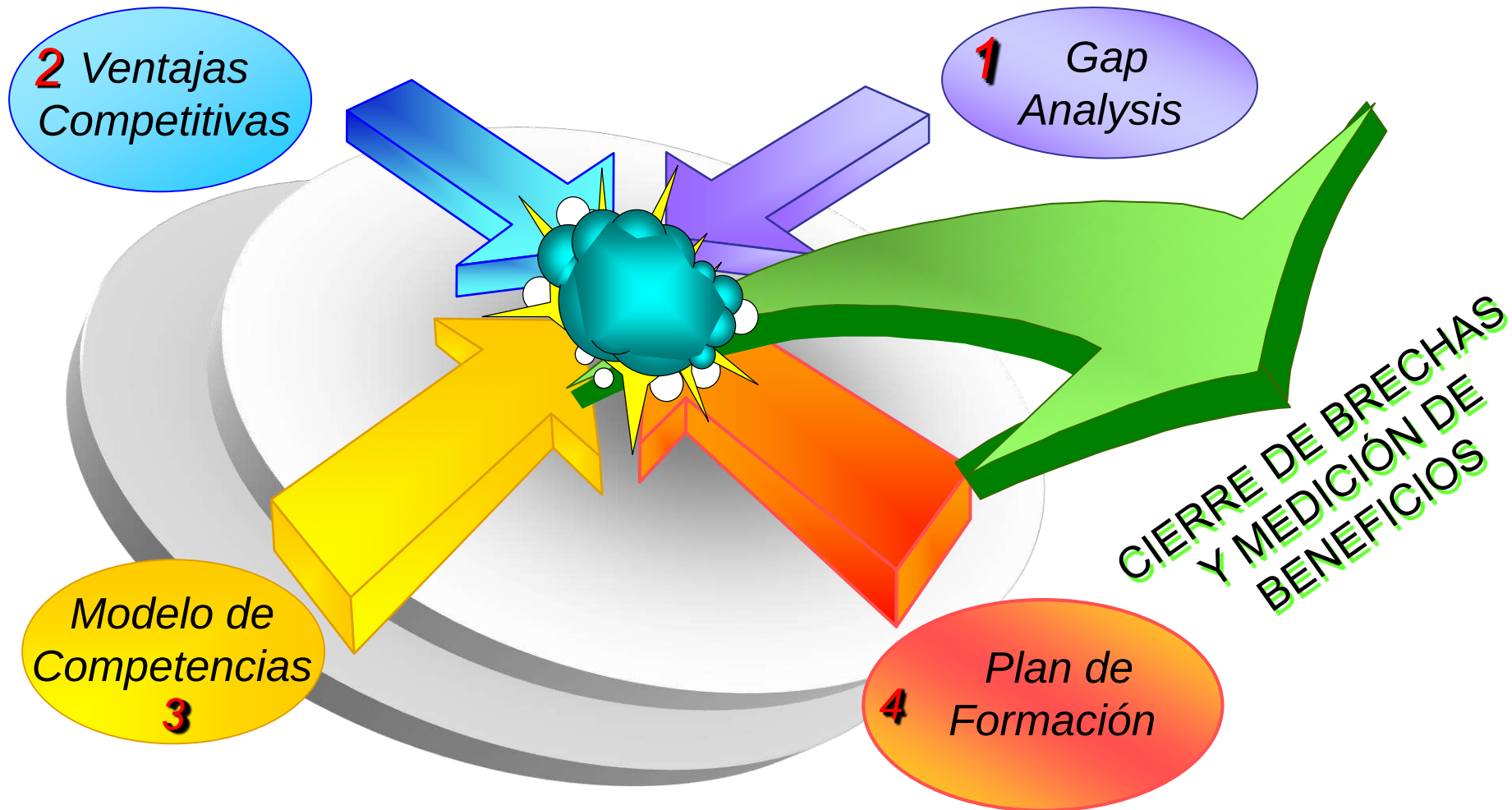


Gestión de las Competencias para la Gestión de Activos.

Rosendo Enrique Huerta Mendoza



Estrategia General:



FASE 1. Acciones Iniciales:

Realizar Gap Analysis de Competencias
en Gestión de Activos al Personal

Nivel de
Competencia Requerido

Nivel de
Competencia Actual

Brecha de
Conocimiento



Nivel de Competencia Requerido:

CARGO / ROL	NIVEL DE COMPETENCIA				
	BASICO (1)	INTERMEDIO (2)	AVANZADO (3)	EXPERTO (4)	AÑOS DE EXPERIENCIA
Asesor Senior (Accionista)					> DE 15
Asesor Senior (Empleado)					> DE 15
Asesor Junior					Entre 10 y 15
Ingeniero Analista					< DE 10
Analista Administrativo					NA

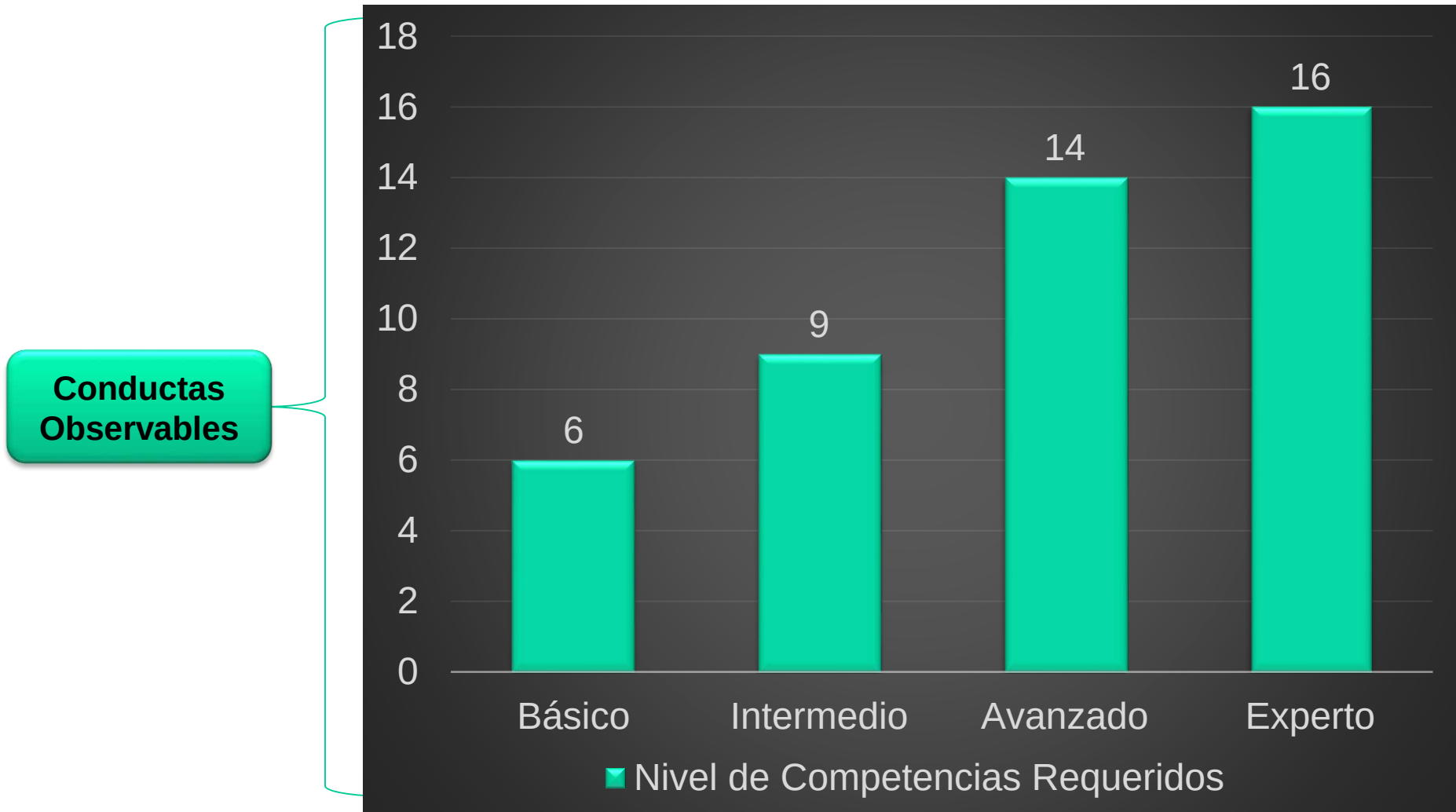
Nivel de Competencia Actual

Área de Conocimiento:	NORMA ISO 55000, 1 Y 2	INSTRUMENTO DE VERIFICACIÓN DE LA COMPETENCIA	AUTOEVALUACIÓN					EVALUACIÓN DEL LÍDER (Basada en la revisión del CV actualizado y entrevista con preguntas directas asociadas con el instrumento de verificación de la competencia)					OBSERVACIONES					EVALUACIÓN FINAL (Valor promedio entre autoevaluación y la realizada por el líder)				
Competencia:	GESTIÓN DE ACTIVOS																					
Definición:	Conocer, evaluar, aplicar y controlar los principios de gestión de activos bajo la serie de normas ISO 55000, para el mejoramiento continuo de los procesos internos de ER&M, que apalanquen el portafolio de servicios a sus clientes, principalmente al sector Oil and Gas.																					
Nivel de Dominio:	(0) No se observa: Desconoce totalmente la gestión de activos, sus normas y estándares asociados, en su significado, aplicación y beneficios que se pueden alcanzar con su correcta aplicación.																					
Nivel de Dominio:	(1) Básico: Comprende/reconoce los principios de gestión de activos, donde aplicarse y el beneficio que se puede alcanzar con su correcta implementación. El nivel básico debe estar en capacidad de platicar con clientes externos e internos, sobre la estrategia de GA de ER&M, explicar el modelo, así como las generalidades de los proyectos que se estén o se hayan ejecutado.																					
			0	1	2	3	4	0	1	2	3	4						0	1	2	3	4

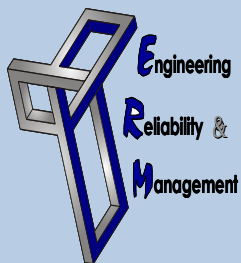
Nivel de Competencia Actual:

	NIVEL BÁSICO	INSTRUMENTO DE VERIFICACIÓN
Conductas Observables para Comprobar el Nivel de Competencia:	1. Entiende el concepto de gestión de activos, su evolución y beneficios asociados.	Disponer de certificado de asistencia a taller de gestión de activos de mínimo 8 horas y, responder un test con los tres aspectos mencionados con un puntaje mínimo de 60%.
	2. Entiende la estructura de los 10 elementos y 23 requerimientos de la norma ISO 55001	Debe disponer de certificado de taller de Anatomía de gestión de activos de mínimo 8 horas, responder un test referido a 10 elementos y 23 requerimientos de la norma, con un puntaje mínimo de 60%.
	3. Entiende los cuatro pilares que soportan la gestión de activos: valor, liderazgo, aseguramiento y alineación.	Debe responder un test sobre los cuatro pilares de GA con un puntaje mínimo de 60%.
	4. Entiende las 6 áreas de conocimiento y los 39 temas de GA.	Debe responder un test referido a las 6 áreas de conocimiento y los 39 temas de GA con un puntaje mínimo de 60%.
	5. Entiende los principios de mejoramiento continuo y retroalimentación.	Debe demostrar con documentación formal, su participación en un proyecto que avale dichas competencias y, responder un test con un puntaje mínimo de 60%.
	6. Es capaz de explicar el modelo de GA de ER&M, así como del alcance general de los proyectos ejecutados.	Debe tener constancia de aprobación de taller básico de gestión de activos de mínimo 8 horas de ER&M.

Nivel de Competencia Actual – Conductas Observables



Brecha de Conocimiento:



IDENTIFICACIÓN DEL GAP ANALYSIS DEL PERSONAL DE ER&M (Brechas de Conocimiento en Gestión de Activos)

CONTROL DE DATOS DE PARTE DEL LÍDER PARA IDENTIFICAR LA BRECHA DE CONOCIMIENTO DE CADA TRABAJADOR DE ER&M

Ponderación Trabajador **40.0**

Ponderación Supervisor **60.0**

NOMBRE DEL TRABAJADOR EVALUADO:

Alberto José Montiel Portillo

COMPETENCIAS TÉCNICAS NIVEL BASICO

1. Entiende el concepto de gestión de activos, su evolución y beneficios asociados.		2. Entiende la estructura de los 10 elementos y 23 requerimientos de la norma ISO 55001		3. Entiende los cuatro pilares que soportan la gestión de activos: valor, liderazgo, aseguramiento y alineación.		4. Entiende las 6 áreas de conocimiento y los 39 temas de GA.		5. Entiende los principios de mejoramiento continuo y retroalimentación.		6. Es capaz de explicar el modelo de GA de ER&M, así como del alcance general de los proyectos ejecutados.	
Grado de Dominio	Grado Real	Grado de Dominio	Grado Real	Grado de Dominio	Grado Real	Grado de Dominio	Grado Real	Grado de Dominio	Grado Real	Grado de Dominio	Grado Real
0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	1.60	1	1.60	1
Perfil Ideal	Brecha	Perfil Ideal	Brecha	Perfil Ideal	Brecha	Perfil Ideal	Brecha	Perfil Ideal	Brecha	Perfil Ideal	Brecha
4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00
Criterio de Atención	Mayor	A Nivel	Menor	Criterio de Atención	Mayor	A Nivel	Menor	Criterio de Atención	Mayor	A Nivel	Menor

No.	NOMBRE DEL EMPLEADO	NIVEL BASICO		NIVEL INTERMEDIO		NIVEL AVANZADO		NIVEL EXPERTO		BRECHA TOTAL	
	Brechas Promedios de Conocimientos Para Asesores Senior-Accionistas.	BRECHA Prom.	BRECHA Balc.	BRECHA Prom.	BRECHA Balc.	BRECHA Prom.	BRECHA Balc.	BRECHA Prom.	BRECHA Balc.	BRECHA Prom.	BRECHA Balc.
1	Carlos Eduardo Tovar Miralles	0%	0%	0%	0%	4%	5%	17%	18%	5%	6%
2	Néstor Luis Torres Pirela	0%	0%	0%	0%	11%	13%	19%	22%	8%	9%
3	Néstor Ramón Marín Pérez	89%	89%	28%	29%	41%	41%	64%	63%	56%	56%
4	Rosendo Enrique Huerta Mendoza	0%	0%	0%	0%	0%	0%	9%	9%	2%	2%
Senior-Accionista											18%
No.	NOMBRE DEL EMPLEADO	Brechas Promedios de Conocimientos Para Asesores Senior-Empleados.									
5	Alberto José Montiel Portillo	88%	87%	39%	37%	45%	43%	-27%	-28%	36%	35%
6	Cesar Leonel Ríos Núñez	73%	73%	61%	58%	54%	52%	-34%	-35%	39%	37%
7	Pedro Antonio Sánchez Mayorca	94%	94%	79%	78%	90%	88%	-7%	-8%	64%	63%
8	Pablo Arturo Morín Torres	90%	90%	31%	29%	43%	42%	-40%	-40%	31%	30%
9	Daniel Enrique Prieto Gotera	79%	79%	52%	50%	72%	70%	-19%	-20%	46%	45%
10	Jimmy Ángel Sánchez Vivas	92%	91%	32%	32%	43%	42%	-18%	-18%	37%	37%
12	Damaris Josefina Guillen Meléndez	92%	92%	45%	45%	72%	73%	-15%	-15%	49%	49%
13	Gerardo Alexier Canchica Morales	92%	92%	30%	30%	49%	49%	-43%	-43%	32%	32%
14	Norica Josefa García Longa	88%	88%	36%	35%	51%	51%	-46%	-46%	32%	32%
Senior-Empleados											40%

FASE 2. Establecer un Plan de Formación del Personal para el Cierre de Brechas de Conocimiento en Gestión de Activos.

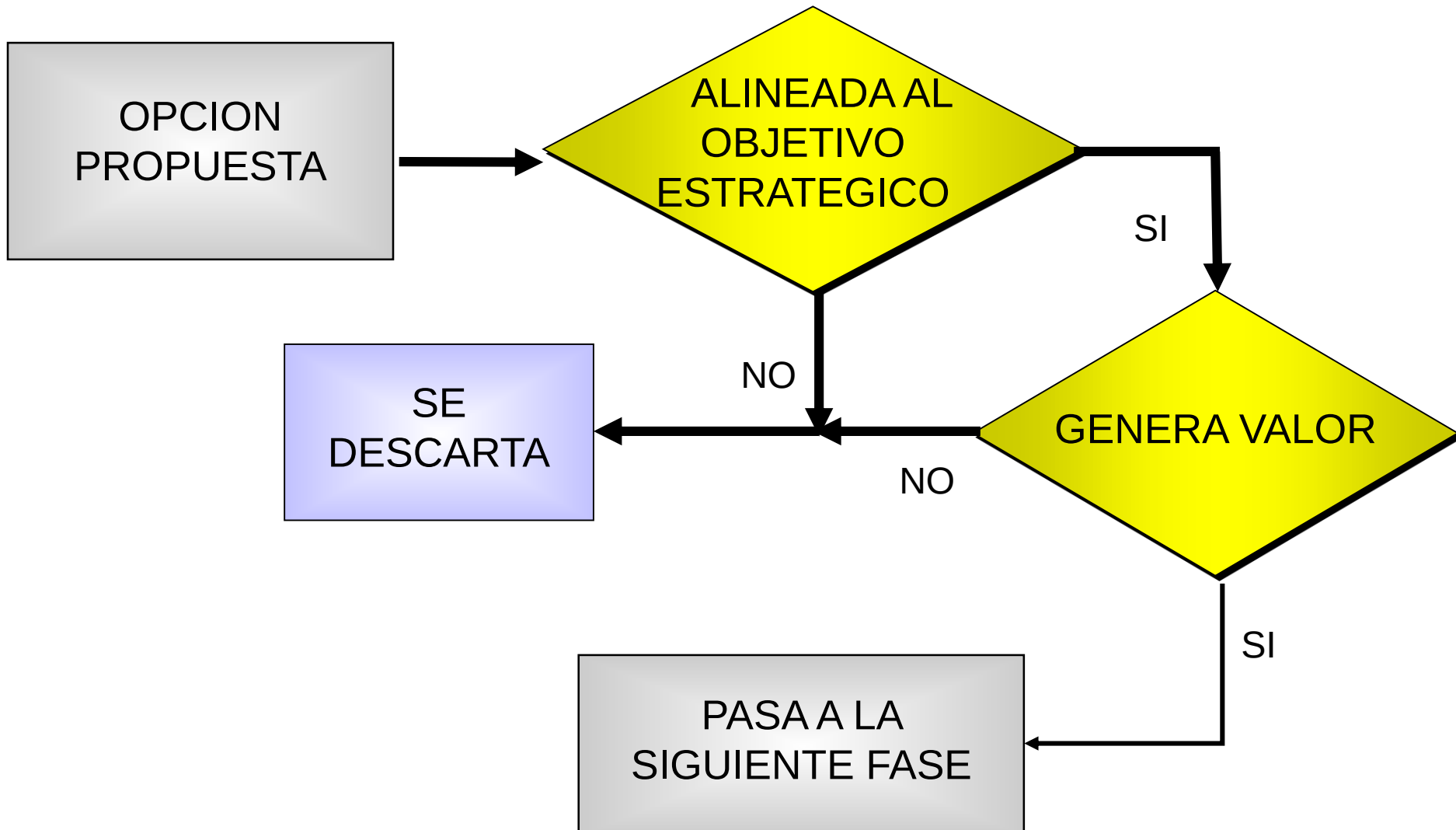


**Evaluación de
Opciones**

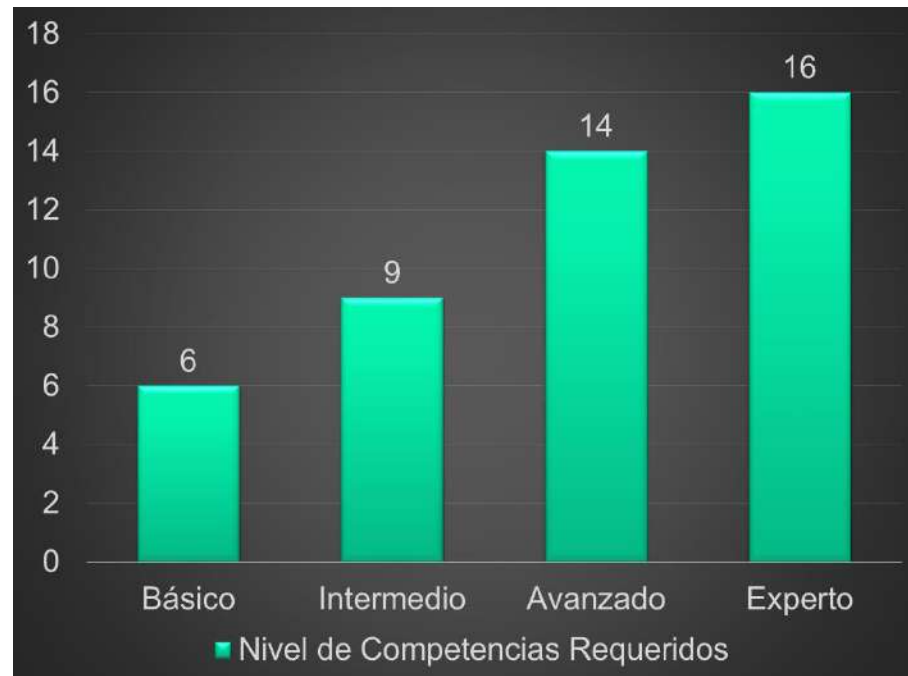


**Plan de
Desarrollo**

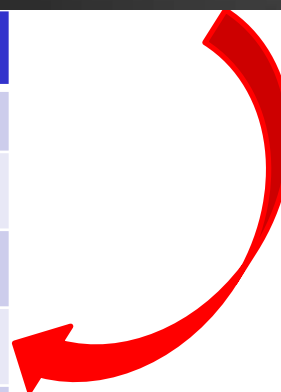
Evaluación de Opciones para el Cierre de Brechas:



Plan de Cierre de Brechas:



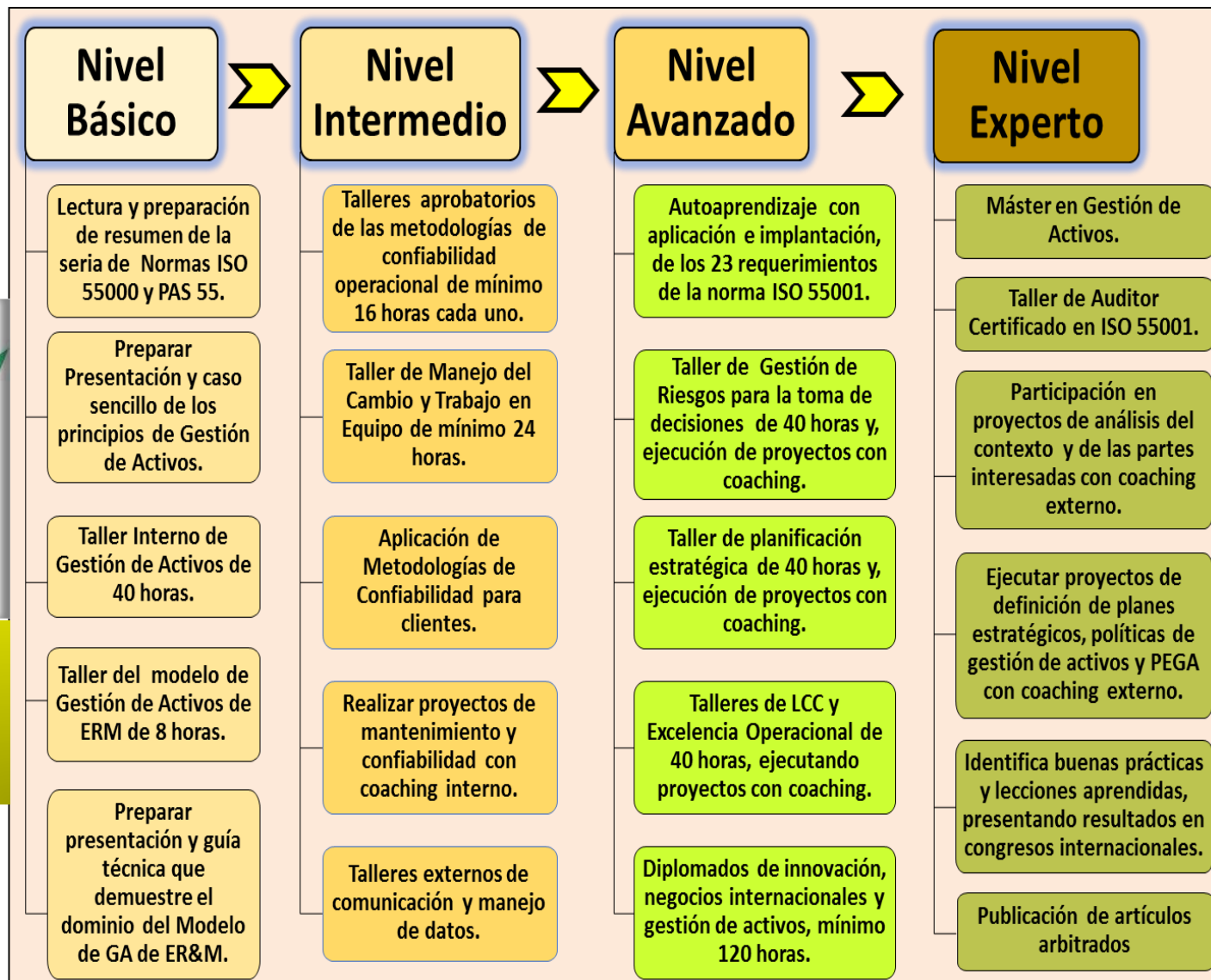
Nivel	Acciones de Cierre		
	Autodesarrollo	Formación	Aplicación
Básico	3	3	2
Intermedio	4	6	5
Avanzado	5	9	9
Experto	4	7	12
+ Actitudinales			



Plan de Formación



**Cultura
Organizacional y
Política Financiera**



Jerarquización del Plan de Cierre de Brechas (JPCB):

$$\text{JPCB} = \text{CA} \times \text{TM} \times \text{AP}$$

Costo de la Acción (CA)

Bajo	Autoaprendizaje	1
Medio	< 1000 \$	3
Alto	Entre 1000 y 5000	5
Muy Alto	Mayor a 5000	7

¿Cómo se
Jerarquiza?



Aplicabilidad en Proyectos (AP)

Bajo	En pocos	20
Medio	En varios de baja rentabilidad	15
Alto	En varios de alta rentabilidad	10
Muy Alto	En todos y alta rentabilidad	5

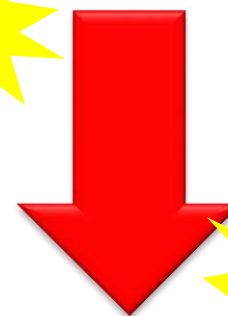
Tiempo de Maduración (TM)

Bajo	Inmediato	3
Medio	< 3 meses	6
Alto	Entre 3 y 6 meses	9
Muy Alto	Mayor a 6 meses	12

Menor
Puntaje

Acciones para el
cierre de brechas

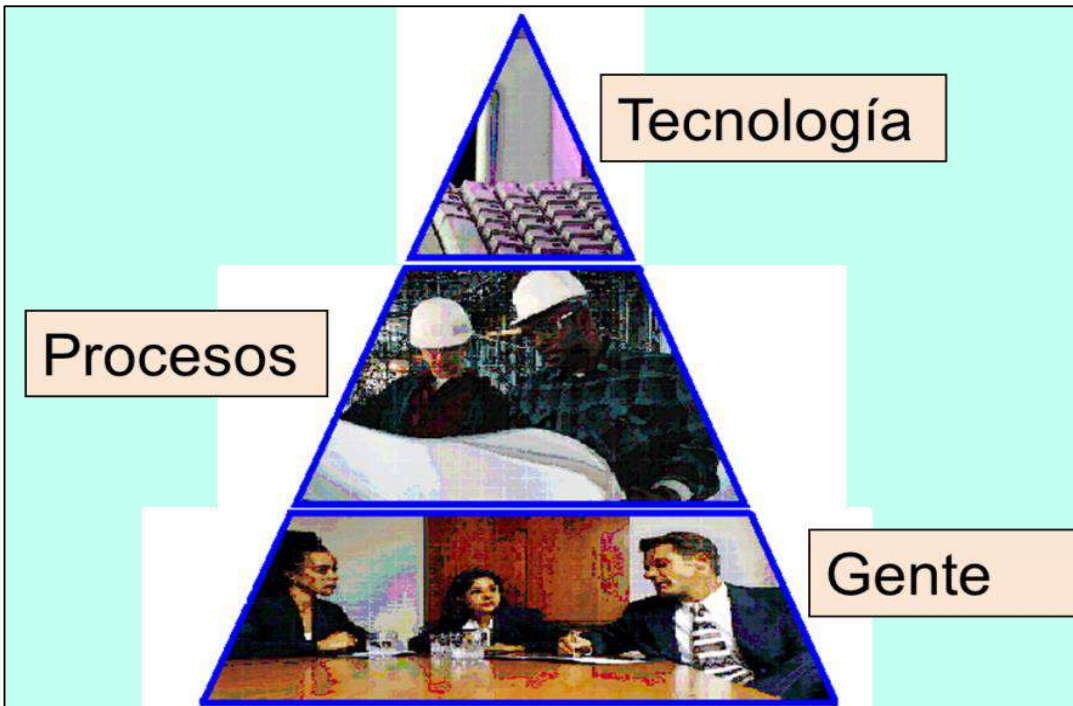
Mayor
Puntaje



Plan de Formación - Indicadores

Tipo de Indicador	Descripción	Fórmula (multiplicado x 100)	Meta (%)	Unidad de Medición
Eficiencia				
CA	Cumplimiento de Actividades	$CA = \text{Total de Actividades Ejecutadas} / \text{Total de Actividades Planificadas}$	100	Mensual
CGO	Control de Gastos Capacitación	$CGO = \text{Gastos Operativos Incurridos} / \text{Gastos Operativos Planeados}$	100	Mensual
CGA	Control de Gastos Administrativos	$CGA = \text{Gastos de Administración Incurridos} / \text{Gastos de Administración Planeados}$	100	Mensual
Eficacia				
NA	Nivel de Aprendizaje	$NA = \text{Evaluación Integral Posterior} / \text{Evaluación Integral Inicial}$	> 75%	Mensual
CM	Cumplimiento de Metas	$CM = \text{Metas Cumplidas} / \text{Metas Planeadas}$	> ó = al 100%	Mensual
RTF	Ratio de Trabajadores Formados	$RTF = \# \text{ de Trabajadores Formados} / \# \text{ Total de Trabajadores}$	.> 90%	Trimestral
ISC	Índice de Satisfacción del Cliente	$ISC = \text{Inversión Total} / (\text{Sumatoria de los Flujo de Caja})$	> 95%	Trimestral
UF	Utilidad de la Formación	$UF = \# \text{ de Trabajadores que Aplican lo Aprendizado} / \# \text{ Total de Trabajadores}$	> 80%	Trimestral

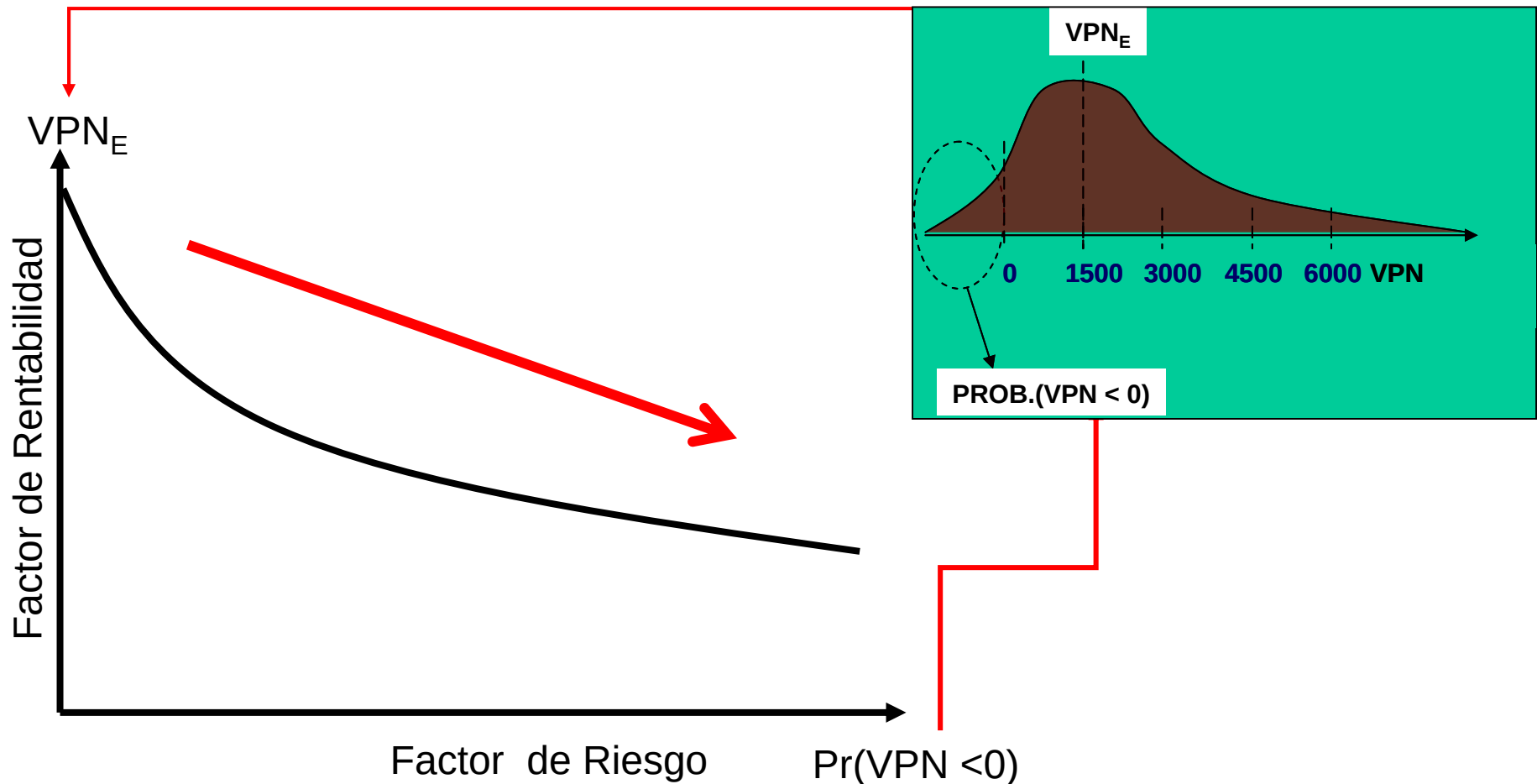
FASE 3. Beneficios Potenciales del Cierre de Brechas:



EBIDTA > 8%
Rentabilidad > 15%
Reducción de Costos > 10%

Beneficios Potenciales del Cierre de Brechas – Modelo para la Toma de Decisiones:

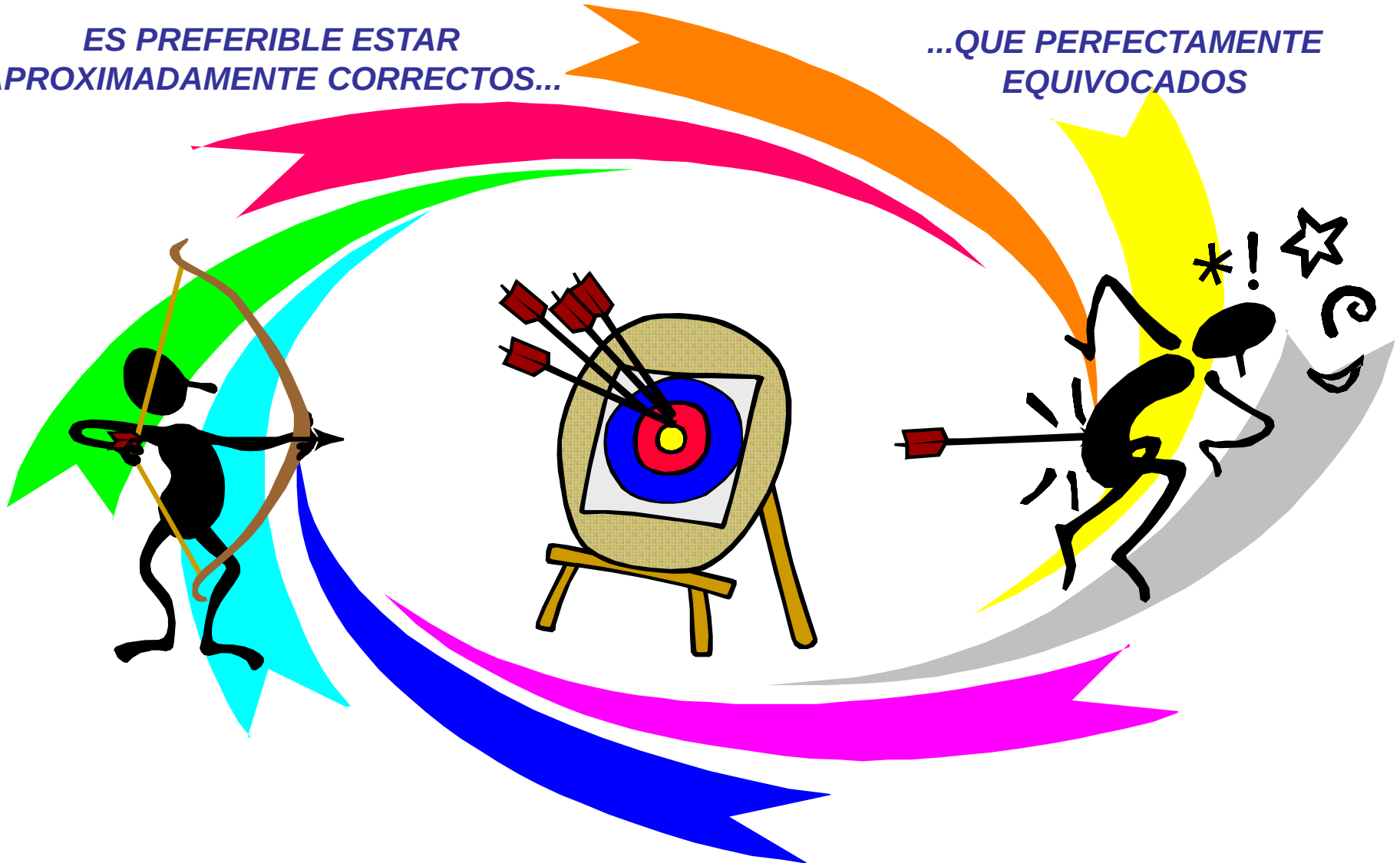
ESTIMADO PROBABILÍSTICO DEL VPN



Lecciones Aprendidas:

**ES PREFERIBLE ESTAR
APROXIMADAMENTE CORRECTOS...**

**...QUE PERFECTAMENTE
EQUIVOCADOS**



*MANTENER ES EL ARTE DE
ASEGURAR QUE LOS ACTIVOS
CUMPLAN SUS FUNCIONES
DENTRO DE UN ESTRICTO MARCO
COSTO – RIESGO – BENEFICIO*

Rosendo Huerta

rosendo.huerta@ereliabilitym.com

rosendohm1@hotmail.com

Muchas Gracias