



Guía para presentación de trabajos – Entrega de resumen

Título del trabajo propuesto:

Gestión del activo humano en la gestión de activos en la Sucursal de transmisión del Grupo Energía Bogotá S.A ESP (GEB)

Nombre del primer autor:

Luz Dary Quinche Hurtado

Teléfono fijo:

Móvil:

3136325702

Correo electrónico:

lquinche@geb.com.co

País:

Colombia

Empresa:

Grupo Energía Bogotá

Cargo:

Asesor

Nombre del segundo autor:

Oscar Ivan Herrera Andrades

Teléfono fijo:

Móvil:

3163149689

Correo electrónico:

oherrera@geb.com.co

País:

Colombia

Empresa:

Grupo Energía Bogotá

Cargo:

Asesor

Objetivo del trabajo:

Compartir las prácticas realizadas con los colaboradores del Grupo Energía Bogotá, durante la implementación de la Gestión de activos y del sistema de Gestión de Activos, presentando cómo direccionamos el talento humano desde la mirada de la gestión del cambio, fortaleciendo los estilos y prácticas de trabajo colaborativo a través de la evaluación y desarrollo de las habilidades técnicas, la definición del plan de formación orientado a la gestión de activos con el fin de construir una cultura que complementa los factores humanos como uno de los principales movilizadores para la toma de decisiones.

Resumen del trabajo:

Al ser la sucursal de Transmisión del Grupo Energía Bogotá una compañía con más de 120 años de historia con una cultura creada y con un orgullo establecido se generaba la dificultad y un alto riesgo sobre los colaboradores la implementación de la Gestión de Activos, ya que esta exigía una dedicación extra de tiempo para el desarrollo de las mejores prácticas y competencias específicas que en algunos casos no se contaba.

Como base importante de esta implementación se consideró a las personas como el pilar de estas nuevas prácticas e innovación en todo el ciclo de vida y sus habilitadores y por eso se buscó el mejoramiento de habilidades de liderazgo, comunicación y trabajo en equipo que acabara con el trabajo en silos arraigado en la cultura de la Sucursal que hacía ineficiente la Gestión de Activos. Para



el cambio de cultura se basó en la metodología seleccionada por la compañía para la gestión de cambio y por medio de dos diagnósticos se desarrollaron planes de trabajo basados en metodologías internas de competencias y comunicaciones que optimizaron los estilos y prácticas de trabajo colaborativo que permitió a la Sucursal adelantar la certificación del sistema de Gestión de Activos.

La metodología usada en los colaboradores del GEB generó beneficios de conocimiento, adaptativos y económicos que normalmente no son medidos en el desarrollo de competencias y en la generación de cultura de Gestión de Activos en la Sucursal de transmisión y esta puede ser replicada en las filiales del grupo y a cualquier compañía con dificultades del trabajo en silos adaptándola a su realidad.

Tabla de contenido del trabajo:

1. Introducción
2. Competencias dentro del GEB y su importancia cultural
3. Diagnósticos técnicos de y de cultura
 - 3.1. Habilidades técnicas
 - 3.2. Estilos y prácticas de trabajo
4. Beneficios obtenidos
5. Conclusiones y recomendaciones



XXV CONGRESO INTERNACIONAL DE MANTENIMIENTO Y GESTIÓN DE ACTIVOS

26 AL 28 DE ABRIL DE 2023. Bogotá - Colombia



- Gestión de Activos y las energías alternativas
- Gestión de contratación (contratos por desempeño)
- Alineación de los activos a los resultados del negocio
- Gestión de riesgos
- Integración de los sistemas de gestión con Gestión de Activos
- Reemplazar o repotenciar el activo
- Resiliencia en Gestión de Activos
- Alineación de planes GA con PEGA
- Experiencias en certificación de gestión de activos (nacionales e internacionales)
