ACTA No. 3

SEGUIMIENTO AL PROYECTO DE PASANTIA

LUGAR	FECHA	HORA
Virtual, Plataforma Microsoft Teams	02 de junio de 2025	9:00 am

PARTICIPANTES

CARGO	NOMBRE	FIRMA
Docente Director	Maria Eugenia Calderón	
Codirector	Jeison Orlando Delgado Duarte	
Estudiante	Karen Adriana Algeciras Castro	

En sesión No. 3 del 02 de junio de 2025 se reunieron el Director, Codirector y Estudiante (arriba firmantes) para evaluar el avance del Proyecto de pasantía titulado:

METODOLOGÍA PARA LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO ENFOCADA EN LA RETENCIÓN Y TRANSFERENCIA DE BUENAS PRÁCTICAS EN LA EMPRESA 4D CONSTRUCTORES SAS

Cuyos temas a tratar, desarrollo, observaciones y conclusiones se presenta a continuación:

TEMAS A TRATAR

1. Socialización de la metodología propuesta
2. Revisión coherencia de los objetivos planteados en el plan de trabajo de la pasantía con los resultados obtenidos
3. Observaciones a la metodología
4. Fecha de sustentación.

DESARROLLO

La estudiante realiza socialización de la cartilla con la metodología obtenida en el desarrollo de la pasantía:

Introducción y propósito de la metodología

En empresas orientadas a proyectos como 4D Constructores SAS, el conocimiento es un activo estratégico que debe gestionarse de forma estructurada para evitar su pérdida ante cambios de personal o rotación de equipos. La metodología propuesta busca establecer mecanismos formales para identificar, capturar, organizar, compartir y conservar el

conocimiento generado en los proyectos de interventoría, supervisión y administración de contratos.

Los objetivos principales de la metodología son:

- Identificación del conocimiento crítico.
- Captura organizada de experiencias, buenas prácticas y lecciones aprendidas.
- Transferencia efectiva del conocimiento entre equipos y departamentos.
- Retención del conocimiento clave como soporte para futuros proyectos.

Modelo de madurez y punto de partida

Para determinar el estado actual de la empresa frente a la gestión del conocimiento (GC), se aplicó un modelo de madurez de cinco niveles:

1. Inicial: Sin gestión estructurada del conocimiento.
2. Consciente: Reconocimiento de la importancia, pero sin procesos formalizados.
3. Definido: Infraestructura básica de GC establecida.
4. Gestionado: Procesos organizados y en funcionamiento.
5. Optimizado: GC completamente integrado y en mejora continua.

Actualmente, la organización se ubica en el nivel 2: Consciente. Aunque existe un reconocimiento de la importancia de la GC, aún no cuenta con las estructuras necesarias para institucionalizar los procesos de gestión y transferencia de conocimiento.

La meta es avanzar hacia los niveles 3 y 4, lo que implicará consolidar procesos, cultura organizacional, herramientas tecnológicas y mecanismos de evaluación continua.

Metodología propuesta: fases de implementación

La metodología se estructura en cinco fases principales, cada una con objetivos, actividades y responsables definidos:

Fase 1 - Formalización de la estrategia de gestión del conocimiento

- Creación y aprobación de la política oficial de GC.
- Formación del Comité de Gestión del Conocimiento con representantes de cada departamento.
- Elaboración del Mapa de Actores por Departamento, talleres participativos y definición de responsabilidades.

- Desarrollo de un Plan de Comunicación Interna para socializar avances y logros.

Fase 2 - Estructuración de procesos de captura y transferencia de conocimiento

- Identificación de procesos críticos por área.
- Diseño de herramientas específicas:
- Matriz de procesos críticos
- Formato de lecciones aprendidas
- Ficha de buenas prácticas
- Protocolo de transferencia de conocimiento
- Repositorio digital inicial
- Check list de seguimiento de registros
- Implementación de entrevistas de transferencia al finalizar el vínculo laboral de los colaboradores.

Fase 3 - Desarrollo de la cultura organizacional basada en el conocimiento

- Programas de formación y sensibilización en GC para al menos el 80% del personal.
- Aplicación de encuestas culturales de GC en tres momentos.
- Talleres prácticos de sensibilización para fomentar la apropiación del conocimiento.
- Implementación de incentivos simbólicos que reconozcan la participación activa de los colaboradores.
- Registro sistemático de las contribuciones de cada empleado al repositorio.

Fase 4 - Optimización de herramientas tecnológicas

Se busca aprovechar los sistemas disponibles en la organización, principalmente la suite de Microsoft 365, para soportar la gestión documental y la colaboración.

- Implementación de una plataforma colaborativa (Microsoft SharePoint).
- Control de versiones y permisos por roles.
- Creación de dashboards de indicadores de GC.
- Automatización de procesos a través de Microsoft Power Automate y Power BI.
- Estructuración de un repositorio digital centralizado por departamentos.

Fase 5 - Consolidación hacia el largo plazo

Esta fase busca garantizar la sostenibilidad del sistema de GC:

- Automatización continua de la captura de buenas prácticas y lecciones aprendidas.
- Inclusión de indicadores de GC en los tableros estratégicos de la empresa.
- Logro de una participación activa del 85% de los colaboradores en los programas de conocimiento.
- Uso efectivo de al menos el 90% de las plataformas digitales.
- Revisión anual de los procesos de GC y ajustes de mejora continua.

Participación de los departamentos en la gestión del conocimiento

Cada área de la organización aporta información valiosa al sistema:

- Planeación: registros de licitaciones, bases de datos de pliegos, estrategias de presentación de ofertas y listas de chequeo para revisión de propuestas.
- Proyectos: lecciones aprendidas, protocolos de obra, problemáticas operativas frecuentes, procedimientos de cierre de proyectos.
- Contabilidad: manuales de procesos contables por proyecto, cronogramas fiscales, conciliaciones y auditoría financiera.
- Recursos Humanos: registros de inducción, capacitaciones, protocolos de egreso, manales de cargos e incentivos.

Tiempo estimado de implementación

El plan completo de implementación de la metodología tiene una duración estimada de 33 meses, distribuidos en:

- Fase 1: 3 meses.
- Fase 2: 2 meses.
- Fase 3: 10 meses.
- Fase 4: 6 meses.
- Fase 5: 12 meses

Se realiza revisión de los productos con los entregables descritos en el plan de trabajo, evidenciándose el cumplimiento de los objetivos

OBSERVACIONES

- Se observa por parte de la directora Maria Eugenia Calderon que se deben incluir las funciones del comité de gestión del conocimiento propuesto, además se evidencia que se hace gran énfasis en la alimentación del repositorio digital, por lo cual es necesario establecer quien deberá encargarse de la revisión y control de la información cargada en esta herramienta, toda vez que se debe tener información actualizada y útil.

- Se observa por parte del codirector Jeison Delgado, que se propone migración de plataforma de Google a Microsoft, por lo cual, se solicita considerar una capacitación sobre esta nueva plataforma colaborativa e incluir en el recurso humano un profesional de apoyo para que sea soporte de la plataforma tecnológica durante la implementación de la metodología.

CONCLUSIONES Y CIERRE (fecha y hora de cierre y próxima reunión)

Se solicita realizar el ajuste del documento final con las observaciones planteadas en esta sesión

Se propone fecha de sustentación el 9 de junio de 2025 a las 12:00 m.