

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS
BOGOTÁ VIRTUAL Y DISTANCIA

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE PROYECTOS

ANÁLISIS EN LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO PARA LA INTEGRACIÓN DE
NUEVO PERSONAL EN CONSTRUCTORA ABC

Modalidad: Monografía

Autor

MAURICIO ARIAS

Director

LUIS ALBERTO CÁRDENAS OTAYA

Magister en Dirección y Administración de Empresas

Magister en Desarrollo de Negocios

Magister en Paz, Desarrollo y Ciudadanía

BOGOTÁ, COLOMBIA

AGOSTO, 2024

Agradecimientos

Deseo expresar mi más profundo agradecimiento a todas las personas y organizaciones que contribuyeron a hacer posible la creación de este informe acerca de la gestión del conocimiento.

Primero que nada, quiero manifestar mi profundo agradecimiento hacia mi supervisor de tesis, el Magister Luis Alberto Cárdenas Otaya, agradezco sinceramente su inestimable guía, consideración y respaldo durante todo el desarrollo de este proyecto. El desarrollo de este trabajo ha contado con la valiosa aportación de sus conocimientos y experiencia, y su compromiso en la investigación ha sido una gran fuente de inspiración para mí.

Deseo formular mi gratitud hacia los profesores de la Universidad Minuto de Dios por haberme otorgado las habilidades y los conocimientos indispensables para abordar este tema de manera rigurosa y profunda durante mi formación académica. Quiero resaltar especialmente la influencia del profesor Jonathan David Morales Méndez debido a sus valiosas enseñanzas sobre la administración del conocimiento, las cuales resultaron fundamentales para la elaboración de este proyecto.

Quiero dar mi más profundo agradecimiento a mis amigos y compañeros de clase por su incondicional apoyo moral y su continua motivación y aliento. La camaradería y comprensión que han mostrado durante las extensas horas de estudio y labor han sido de gran valor.

Mi agradecimiento muy especial a la Constructora ABC y las diferentes personas que laboran en ella y colaboraron al proveer información y conceder entrevistas, cuya apertura y disposición para compartir datos fueron fundamentales para llevar a cabo este estudio.

Quiero expresar mi más sincero reconocimiento a mi familia por brindarme un amor incondicional, por su paciencia y por estar siempre presente para apoyarme. El respaldo y comprensión de otras personas fueron fundamentales para lograr la realización de este proyecto.

En conclusión, quiero expresar mi gratitud a todas las personas que, de diferentes maneras, colaboraron en la creación de esta monografía. Quisiera expresar mi profundo agradecimiento hacia cada uno de ustedes.

Resumen

El ingreso de nuevo personal a engrosar las filas de Constructora ABC presenta desafíos en la entrega y el recibo adecuado y eficiente de los conocimientos de la organización. El no tener un proceso bien estructurado de gestión del conocimiento para el recibo y la integración de nuevos empleados puede resultar en una curva de aprendizaje prolongada (tiempo), pérdida de productividad (Dinero) y posiblemente en la no captura de conocimientos clave (errores en funciones básicas). Para que esto no suceda, las empresas bajo la coordinación de los Departamentos de Talento Humano generan el protocolo necesario para recibir a su personal nuevo y dar las formaciones y capacitaciones pertinentes en el menor tiempo posible y con la mayor claridad del caso, esto con el fin que la persona tenga fácil entendimiento de los temas tratados y así poder iniciar cuanto antes las labores para las que fue contratado en la empresa; recordemos que en este proceso de capacitación el colaborador debe contar con sistema o alternativa de la inducción y re inducción para el nuevo cargo.

La Gestión del conocimiento en la constructora ABC es esencial para garantizar que los nuevos trabajadores se adapten adecuadamente y tengan acceso a la información y las competencias requeridas para llevar a cabo sus tareas, esta puede presentar diferentes dificultades, sin embargo, hay alternativas efectivas para enfrentarlas.

Al promover el aprendizaje, incentivar la innovación, maximizar la eficiencia operativa y perfeccionar el proceso de toma de decisiones, esta gestión no solo favorece a los empleados recién incorporados, sino que también apoya el éxito general de la organización. Establecer un sólido sistema de gestión del conocimiento permitirá a la organización maximizar el uso de su capital humano y mantener su competitividad en la industria de la construcción.

Índice

Contenido

0.	Introducción	8
1.	Objetivos.....	9
1.1.	Objetivo general.....	9
1.2.	Objetivos específicos.....	9
1.3.	Antecedentes	9
2.	Evaluación.....	13
2.1.	Contexto de la Administración del Conocimiento en el Sector de la Construcción.	13
2.1.1.	Objetivos del Capítulo	13
2.2.	Descripción del problema	14
2.3.	Factores Internos.....	17
2.4.	Factores Externos	17
2.5.	Formulación del Problema	18
2.6.	Justificación	18
2.7.	Metodología	19
2.7.1.	Enfoque y tipo de Investigación	19
2.7.2.	Población.....	20
2.7.3.	Muestra	20
2.7.4.	Técnicas de recolección de información.....	20
2.8.	Encuestas.....	22
3.	Resultados	24
3.1.	Análisis De Datos	24
3.2.	Plan de trabajo para implementar la mejora en gestión del conocimiento.....	41
3.3.	Plan de Acción para la Administración del Conocimiento	41
3.3.1.	Estudio de Prácticas (30 días).....	41
3.3.2.	Localización de Recursos (15 días)	41
3.4.	Elaboración del cronograma (10 días)	42
3.4.1.	Organización de Actividades:	42
3.4.2.	Distribución de Responsabilidades: Establecer quién se encargará de cada tarea en el plan de gestión del conocimiento.	42
3.5.	Implementación de Instrumentos (45 días).....	42
3.5.1.	Elaboración de Contenidos:	42
3.5.2.	Formación Inicial:	42
3.6.	Revisión y Ajustes (30 días)	42

3.6.1.	Evaluación de Efectividad: Recoger retroalimentación de los nuevos empleados sobre el proceso de integración y los recursos utilizados.	42
3.6.2.	Ajustes Necesarios: Realizar modificaciones en los módulos de aprendizaje y en el enfoque de gestión del conocimiento según las sugerencias y resultados obtenidos.....	42
3.7.	Cronograma General	42
3.8.	Innovación en el intercambio de información y conocimiento	43
3.8.1.	Estrategia de Innovación en la Administración del Conocimiento	43
3.8.2.	Desarrollo de un Sistema de Administración del Conocimiento (SAC).....	44
3.8.3.	Formación y Crecimiento Profesional	44
3.8.4.	Valoración y Progreso Sostenido	44
3.9.	Manual de funciones de los trabajadores.....	45
3.9.1.	Definición de Funciones y Tareas Esenciales:	45
3.9.2.	Identificación de conexiones entre diferentes cargos:.....	45
3.9.3.	Documentación y Acceso Inclusivo:	45
3.9.4.	Revisión y Actualización Periódica	45
4.	Conclusiones.....	46
5.	Referencias	52
Apéndice A. Encuestas realizadas		51
Apéndice B. Edición de tablas y figuras.....		63
Apéndice C. Cesión derechos de autor		76

Índice de tablas

Tabla 1. Resultados primera pregunta.....	24
Tabla 2. Resultados segunda pregunta.....	24
Tabla 3. Resultados tercera pregunta	24
Tabla 4. Resultados cuarta pregunta	25
Tabla 5. Resultados quinta pregunta.....	25
Tabla 6. Resultados sexta pregunta.....	25
Tabla 7. Matriz general de respuestas	28
Tabla 8. Matriz de Calificación general obtenida	29
Tabla 9. Matriz general de respuestas con información general de los encuestados	31
Tabla 10. Comparativo personal oficina vs personal obra	32
Tabla 11. Matriz Calificación cantidad de información recibida por nivel de escolaridad	34
Tabla 12. Matriz de respuestas Pregunta con menor valor de calificación.....	36
Tabla 13. Matriz de Respuestas a calidad del tipo de información recibida.....	37
Tabla 14. Matriz de Respuestas a calidad del tipo de información recibida.....	40
Tabla 15. Matriz de Respuestas a calidad del tipo de información recibida.....	42
Tabla 16. Matriz de Respuestas a calidad del tipo de información recibida.....	45
Tabla 17. Cronograma general.....	46

Lista de figuras

Figura 1. Valores promedio Generales de las respuestas.....	29
Figura 2. Calificación promedio general, por cargo y área.....	31
Figura 3. Comparativo personal oficina vs personal obra	32
Figura 4. Calificación cantidad de información recibida por nivel de escolaridad	34
Figura 5. Pregunta con menor valor de calificación	36
Figura 6. Respuesta a calidad del tipo de información recibida en la capacitación.....	37
Figura 7. Relación de actividades vs capacitación recibida	39
Figura 8. Calificación del tiempo de cada tema visto en las capacitaciones.....	42
Figura 9. Porcentajes de aceptación del cambio de estilo de capacitación por área.....	44

0. Introducción

La globalización y los constantes cambios en el entorno empresarial hacen que las organizaciones se vean obligadas a revisar sus modelos y estrategias para satisfacer las demandas de los nuevos mercados y mejorar su productividad. Esto implica centrarse en el recurso humano y en la gestión efectiva de las tecnologías de la información. Una estrategia organizacional comúnmente utilizada es la gestión del conocimiento, que consiste en diseñar e implementar sistemas para identificar, capturar y compartir el conocimiento de la organización, transformándolo en valor para la misma (Pérez-Montoro, 2016). 67). En resumen, en esta gestión se buscará aprovechar los conocimientos, transferirlos y asegurarlos para lograr una ventaja competitiva en la organización. Por otro lado, aquellas organizaciones que no implementen estrategias para gestionar el conocimiento enfrentarán resultados inferiores y una baja productividad.

El avance continuo y el crecimiento de la gestión del conocimiento se originan a partir de la adquisición de conocimientos a través de las vivencias de las personas, y su principal propósito es el análisis de datos y la información para tomar decisiones acertadas. Según menciona Rodríguez Zambrano (2018), utilizar el conocimiento en las empresas resultará en la creación de productos y servicios de alta calidad, lo que generará beneficios económicos y tendrá un impacto positivo en la sociedad. Esta problemática de no tener un adecuado y/o bien estructurado Sistema en la gestión del conocimiento nos muestra entonces la necesidad de generar e implementar un plan sistemático para la gestión del conocimiento que facilite la rápida asimilación de información crítica y la adaptación rápida y efectiva al entorno de la empresa. La gestión efectiva del conocimiento en el recibo e integración del nuevo personal en la Constructora ABC, es básica y muy importante para que la adaptación sea rápida y eficaz, así se asegura que el empleado inicie la producción referente a su cargo y sus funciones rápidamente, igualmente el equipo de trabajo no se vea afectado, engranando así para que la Constructora siga con la eficiencia esperada, asegurando también que el conocimiento se asegure tanto para el equipo de trabajo como para la empresa. Este análisis del problema nos entrega una base clara para diseñar estrategias y soluciones que afronten puntualmente los desafíos de la gestión del conocimiento para el reclutamiento de personal en la constructora.

1. Objetivos

1.1. Objetivo general

Analizar las Prácticas de Gestión del Conocimiento en la Empresa Constructora ABC para establecer estrategias dando a conocer mayor efectividad y eficiencia en cuanto a la nueva contratación que se desarrolla dentro de la empresa para optimizar tiempos y procesos.

1.2. Objetivos específicos

- Generar un plan de trabajo para la creación o implementación de gestión del conocimiento específicamente para la integración de los nuevos empleados.
- Innovar nuevas formas, procesos y herramientas para que la entrega y recibo de información y conocimiento sea más eficiente.
- Facilitar la identificación de las tareas básicas en cada manual de funciones del cargo del nuevo empleado, que se interrelacionan con otras áreas de la empresa.

1.3. Antecedentes

Hasta ahora se ha mencionado la gestión del conocimiento, sin embargo, no se ha brindado una definición clara de este término. Actualmente, no hay una definición concreta y correcta para describir qué es la Gestión del Conocimiento, sin embargo, la explicación de Alvarado es una de las más acertadas y abarca todos los aspectos de esta disciplina. De acuerdo con Alvarado (2005), la gestión del conocimiento se enfoca en aspectos tácticos y operativos. Se centra en facilitar y administrar las actividades relacionadas con el conocimiento, como su generación, captura, transformación y aplicación. El objetivo de esta posición es organizar, implementar, manejar, supervisar y evaluar todas las acciones vinculadas al conocimiento y proyectos necesarios para gestionar de manera eficiente el capital intelectual. Existen otros enfoques disponibles en la gestión del conocimiento que incorporan elementos de la definición propuesta por Alvarado y otros autores. Según Nonaka (1995), la gestión del conocimiento se refiere a la habilidad de una empresa para generar nuevo conocimiento, difundirlo dentro de la organización y aplicarlo en sus productos, servicios y sistemas. Según O'Dell, la gestión del

conocimiento implica obtener el conocimiento apropiado para las personas indicadas en el momento adecuado y transformar la información en acciones que contribuyan a mejorar el rendimiento de la organización (Barón, 2003). Tejedor y Aguirre afirman que la gestión del conocimiento implica una serie de procesos que aprovechan el conocimiento como elemento esencial para crear y aumentar el valor. De acuerdo a lo establecido por Barón en su trabajo de investigación en el año 2003. La descripción proporcionada por Alvarado es amplia y requiere más detalles, ya que incluye varios conceptos que pueden ser confusos y llevar a una comprensión incorrecta de lo que implica la gestión del conocimiento. Por lo tanto, después de establecer claramente la administración del conocimiento, es primordial definir y desarrollar las ideas de conocimiento, información, datos y capital intelectual. De acuerdo a Wiig, el conocimiento está compuesto por hechos y convicciones, enfoques e ideas, evaluaciones y anticipaciones, métodos y habilidades prácticas (Salazar, 2004). Esta descripción se puede ampliar al explicar que el conocimiento surge y se utiliza dentro de la mente de aquellos que lo poseen. En diversas ocasiones, en las organizaciones se puede encontrar información almacenada no solo en documentos o bases de datos, sino también en rutinas, procesos, acciones y reglas (Alvarado, 2005).

Esta problemática de no tener un adecuado y/o bien estructurado Sistema en la gestión del conocimiento, nos muestra entonces la necesidad de generar e implementar un plan sistemático para la gestión del conocimiento que facilite la rápida asimilación de información crítica y la adaptación rápida y efectiva al entorno de la empresa. La gestión efectiva del conocimiento en el recibo e integración del nuevo personal en la Constructora ABC, es básica y muy importante para que la adaptación sea rápida y eficaz, así se asegura que el empleado inicie la producción referente a su cargo y sus funciones rápidamente, igualmente el equipo de trabajo no se vea afectado, engranando así para que la Constructora siga con la eficiencia esperada, asegurando también que el conocimiento se asegure tanto para el equipo de trabajo como para la empresa. Este análisis del problema, Ikujiro Nonaka, Ryoko Toyama, y Noboru Konno, nos entrega una base clara para diseñar estrategias y soluciones que afronten puntualmente los desafíos de la gestión del conocimiento para el reclutamiento de personal en la constructora. La curva de aprendizaje para el personal que ingresa nuevo en la empresa se ve muy afectada ya

que la cantidad de información y de procesos es muy grande, al igual que la falta de formalidad en las comunicaciones, generando así errores y por lo tanto retrasos y sobrecostos en el proyecto. El trabajador se ve enfrentado a recibir gran carga de información de los diferentes Departamentos de la Constructora, ya que esta ha generado varias formas y sistemas para la Gestión interna del conocimiento y así poder crear, guardar y fortalecer dicha información. El tema acá es entonces, Michael K. Stankosky, la gran cantidad que en corto tiempo debe asimilar y aprender el personal nuevo, igualmente el aprender a manejar los sistemas en donde puede encontrar dicha información, por ejemplo: Sinco ERP, Sevenet, Drive, Power Bi, IC Calidad, Sistema ARHI, Sophos, etc.

Así las cosas, encontramos acá el problema en la gestión del conocimiento al que se ven enfrentados los colaboradores cuando ingresan a Constructora ABC, podrían nacer por las siguientes razones:

a. La gran cantidad de información que se le esta suministrado al personal nuevo de la empresa en corto tiempo, no siendo suficiente para poder transferir la totalidad del conocimiento.

b. El capacitador de turno seguramente tiene varias cosas más que hacer en su día a día, solo toca los temas más relevantes de su área, dejando así vacíos a los que se va a enfrentar en el día a día el personal nuevo, generando problemas de fluidez en las funciones de su cargo.

c. El tiempo destinado para las capacitaciones es muy corto.

d. Cantidad de capacitaciones a las que se ve enfrentado con los diferentes departamentos de la empresa tales como Talento Humano, Diseño, Calidad, Planeación, Presupuestos, Programación, Control de Costos, soporte técnico, en diferentes programas administrativos que se lleva dentro de la empresa, Gestión documental, contabilidad, tesorería y en las funciones propias del cargo; esto debe suceder en dos o tres días de capacitación, es mucha información en muy poco tiempo para el colaborador dando así por entendido por parte de la empresa, que la persona ya sabe y entiende todos y cada uno de los procesos en los que se ve inmerso e interviene.

e. Varios sistemas digitales que se deben aprender a manejar completamente para poder acceder a la información, retroalimentación de la información no se da entre los profesionales al

compartir la información y mucho menos estas lecciones aprendidas se comparten con los demás proyectos de construcción que tiene la empresa y tampoco con los diferentes Departamentos.

2. Evaluación

La gestión del conocimiento implica cómo las organizaciones generan, comparten, aplican y administran el conocimiento con el fin de optimizar su rendimiento y fortalecer su competitividad.

2.1. Contexto de la Administración del Conocimiento en el Sector de la Construcción.

El sector de la construcción se define por su complejidad y la necesidad de combinar múltiples disciplinas y saberes. La aplicación adecuada de la gestión del conocimiento puede impulsar la innovación, aumentar la eficiencia en las operaciones y perfeccionar el proceso de toma de decisiones. En este contexto, constructora ABC debería evaluar de qué manera sus métodos de gestión del conocimiento influyen en la calidad de sus proyectos y en la satisfacción del cliente.

2.1.1. Objetivos del Capítulo

El capítulo abordará:

- **Definición de la Gestión del Conocimiento:** Describir qué implica la gestión del conocimiento y su relevancia particular para la constructora ABC.
- **Evaluación de Procesos:** Examinar los procedimientos actuales de gestión del conocimiento en la empresa, reconociendo tanto sus fortalezas como las oportunidades de mejora.
- **Instrumentos y Métodos:** Exponer instrumentos y métodos que se pueden emplear para evaluar la efectividad de la gestión del conocimiento, como indicadores de rendimiento y encuestas de satisfacción.
- **Efecto en la Empresa:** Analizar de qué manera una gestión del conocimiento adecuada puede afectar la cultura de la organización y su habilidad para ajustarse a las transformaciones del mercado.

La evaluación de la gestión del conocimiento en la constructora ABC no se limita a un simple análisis, sino que representa una oportunidad para promover un ambiente de aprendizaje constante que favorezca a todos los participantes en el proceso de construcción. En este

capítulo, se pretende crear un marco que posibilite a la empresa evaluar su desempeño actual y, al mismo tiempo, definir una ruta hacia una mejora sostenible en sus métodos de gestión del conocimiento.

2.2. Descripción del problema

Para que las empresas nacionales, estén a un nivel de competencia internacional; sean productivas y eficaces, estas están obligadas al cambio continuo y a la automatización a nuevos procesos que generen mayor rapidez, agilidad y eficiencia, (mayor cantidad de trabajo, en menos tiempo y con la misma o menos cantidad de personal) aún más en la época actual, donde por los cambios constantes que facilita el internet y la tecnología se ven obligadas a incluir procesos internos entre sus diferentes áreas.

De acuerdo con lo anterior, el reclutamiento de personal a una empresa es uno de los grandes paradigmas a los que se deben enfrentar estas organizaciones ya que es de vital importancia encajar muy rápidamente en todos y cada uno de los procesos internos de la empresa, sin generar contratiempos en las áreas con las que tenga interrelación.

Para estas organizaciones es importante contar con conocimientos en cuanto al área de Recursos humanos ya que estamos listos al cambio y con las ideas claras respecto a las funciones que se deben realizar según lo estipulado en los diferentes, protocolos, y demás, sin dejar a un lado toda la gestión documental y el sistema de calidad establecido para cada proceso, además de su rol como tal del cargo que desempeña.

La Constructora ABC en su área de Construcción como tal, en la obra tiene profesionales que crean y generan conocimiento, por ejemplo, en el área administrativa del proyecto está el Residente administrativo, quien se encarga de montar pedidos, ordenes de compras trabajar en la facturación, contratos y cortes de obra. Los Residentes técnicos de obra por su parte, están encargados de sacar cantidades de obras para hacer pedidos de materiales y también para montar contratos de obra y hacer los cortes de estos para los pagos a los contratistas, asimismo alimentar diariamente el escritorio de Power Bi con fotografías del avance de la obra. El Residente de calidad, está encargado de hacer una supervisión técnica a diario del proyecto, dejando así plasmadas dichas revisiones en los diferentes formatos de control de calidad

establecidas por el Departamento de Calidad de la empresa, igualmente debe subir de manera digital toda esta información para que quede guardada en el Sevenet. El director de obra es quien aprueba los contratos, las actas de pago, las compras de materiales en el Sistema ERP Sinco, hace los avances de programación de obra en el Microsoft Project y alimenta las bases de datos para que el tablero de Power Bi esté al día y así cualquier persona de la empresa que tenga acceso a este programa, pueda ver el estado de la obra en su ejecución, en calidad y presupuestalmente también, pudiendo observar cómo van los flujos de caja del proyecto mes a mes.

La Constructora para el correcto manejo y disposición documental, tienen un sistema llamado SEVENET, que es Software que permite diligenciar, digitalizar y organizar todos los documentos de los diferentes departamentos y sus procesos (Actas, cortes de obra, facturas, oficios, memorandos, solicitudes, formatos, etc.), el cual no es muy sencillo de utilizar y es requerido por obligatoriedad en la empresa, si los procesos están completos pero no están subidos al Sevenet, no se continúa con el trámite de dicho proceso en el siguiente departamento de la Constructora. A este sistema no tiene acceso todo el personal de la empresa, solamente algunos cargos quienes son los encargados de hacer dicha gestión documental.

El Sevenet es entonces, una buena herramienta para capturar y almacenar los archivos digitales de los diferentes departamentos; la creación del conocimiento en la empresa actualmente se basa, sobre todo, en el día a día dentro de cada uno de los departamentos, en las obras, si se generan nuevos procesos, se aprenden allí mismo, pero no se socializan con los demás proyectos.

Toda esta información generada por los diferentes cargos e información generada por los profesionales de la obra queda registrada en el Sistema ERP Sinco, que es el programa Administrativo de la obra, igualmente, toda la gestión documental generada queda archivada digitalmente en el Sevenet.

Adicionalmente al tema, se maneja una plataforma Drive, para que todo el personal tenga acceso a los diferentes documentos de la obra, por ejemplo, especificaciones técnicas, diferentes planos arquitectónicos y estructurales, eléctricos, hidráulicos, sanitarios, gas,

ventilaciones, etc. Muchas veces se falla en estos, ya que los diseñadores no pasan los diseños completos, o en el camino y al transcurrir de la ejecución del proyecto no socializan ni suben la información actualizada cuando generan cambios según la supervisión técnica dirigida por los diseñadores. Por tal motivo hay que estar siempre en comunicación con todos los diseñadores del proyecto para revisar que todo esté al día y así se hagan las modificaciones en el ejecutar de la obra y se pueda informar a Residentes de obra, maestros de obra, contratistas, encargados y personal operativo (oficiales y ayudantes de obra) mediante reuniones donde se socializan dichos cambios, también entregando los planos de los diseños que tenga una nueva versión.

La alta rotación del personal de obra puede también generar dificultad en la difusión en el compartir la información entre los profesionales del proyecto o los diferentes trabajadores operativos de esta.

Igualmente, la informalidad en las comunicaciones entre el personal, por la falta de la disciplina de hacer todo de una manera más formal, dejando todo por escrito en actas y correos electrónicos hace que también haya problemas en la gestión de la información en la obra.

El adaptarse a la cultura organizacional de la empresa es bastante complicado por tantos procesos a los que hay que acomodarse, no solamente a las funciones específicas del cargo, sino a la burocracia generada por la cultura organizacional que, en muchos casos retrasan los procesos de adaptación del personal y también la ejecución de las tareas de los trabajadores.

En la administración del conocimiento de la constructora ABC, se reconocen varios factores tanto externos como internos que afectan su eficacia. Estos elementos se pueden organizar en diversas categorías que incluyen factores culturales, metodológicos, operativos y tecnológicos.

2.3. Factores Internos

- **Cultura Organizacional:** La cultura en constructora ABC es fundamental para la administración del conocimiento. Un ambiente que promueva la cooperación y el intercambio de información es esencial. La compañía muestra un avance del 61.8 en este aspecto, lo que sugiere que cuenta con una base cultural que respalda la gestión del conocimiento, aunque todavía hay oportunidades para optimizar la formalización de estos procedimientos.
- **Metodología y Procesos:** Contar con un conocimiento bien estructurado y la habilidad para asimilar y aplicar dicho conocimiento son aspectos fundamentales. La administración del conocimiento tiene que estar incorporada en los procesos operativos, lo que facilita la documentación y el intercambio efectivo del conocimiento entre los grupos de trabajo.
- **Plataforma Tecnológica:** La tecnología juega un papel crucial en la administración del conocimiento. Constructora ABC necesita disponer de herramientas que faciliten la recopilación, almacenamiento y acceso al conocimiento, lo que a su vez optimiza la comunicación interna y la toma de decisiones.

2.4. Factores Externos

- **Contexto Competitivo:** La dinámica del mercado y la rivalidad en el sector de la construcción impulsan a la constructora ABC a innovar y a realizar mejoras de manera constante. La administración del conocimiento se transforma en una táctica para destacar y mejorar la eficacia operativa.
- **Normativas y Reglas:** Las regulaciones en el ámbito de la construcción pueden afectar la manera en que se maneja el conocimiento. La adherencia a normativas particulares puede implicar la implementación de estrategias de gestión del conocimiento que garanticen la calidad y la seguridad en los proyectos.
- **Colaboraciones Externas:** Las asociaciones y cooperaciones con otras empresas o instituciones pueden ampliar el capital de conocimiento de la constructora. Estas conexiones facilitan la transferencia de buenas prácticas y vivencias que pueden ser fundamentales para el logro de los proyectos.

La administración del conocimiento en la constructora ABC se ve afectada por una serie de factores internos, tales como la cultura de la organización y los procedimientos metodológicos, así como por elementos externos como la competencia y las normativas del sector. Tratar estos aspectos de forma integral permitirá a la empresa optimizar su habilidad para manejar el conocimiento, lo que a su vez mejorará su rendimiento en el mercado.

2.5. Formulación del Problema

¿Cómo analizar los procesos en la Gestión del Conocimiento para la Integración Efectiva de Nuevo Personal en Constructora ABC?

2.6. Justificación

Esta problemática de no tener un adecuado y/o bien estructurado Sistema en la gestión del conocimiento nos muestra entonces la necesidad de generar e implementar un plan sistemático para la gestión del conocimiento que facilite la rápida asimilación de información crítica y la adaptación rápida y efectiva al entorno de la empresa.

La gestión efectiva del conocimiento en el recibo e integración del nuevo personal en la Constructora ABC, es básica y muy importante para que la adaptación sea rápida y eficaz, así se asegura que el empleado inicie la producción referente a su cargo y sus funciones rápidamente, igualmente el equipo de trabajo no se vea afectado, engranando así para que la Constructora siga con la eficiencia esperada, asegurando también que el conocimiento se asegure tanto para el equipo de trabajo como para la empresa.

Este análisis del problema nos entrega una base clara para diseñar estrategias y soluciones que afronten puntualmente los desafíos de la gestión del conocimiento para el reclutamiento de personal en la constructora.

La curva de aprendizaje para el personal que ingresa nuevo en la empresa se ve muy afectada ya que la cantidad de información y de procesos es muy grande, al igual que la falta de

formalidad en las comunicaciones, generando así errores y por lo tanto retrasos y sobrecostos en el proyecto.

El trabajador se ve enfrentado a recibir gran carga de información de los diferentes Departamentos de la Constructora, ya que esta ha generado varias formas y sistemas para la Gestión interna del conocimiento y así poder crear, guardar y fortalecer dicha información. El tema acá es entonces, la gran cantidad que en corto tiempo debe asimilar y aprender el personal nuevo, igualmente el aprender a manejar los sistemas en donde puede encontrar dicha información, por ejemplo: Sinco ERP, Sevenet, Drive, Power Bi, IC Calidad, Sistema ARHI, Sophos, etc.

2.7. Metodología

2.7.1. Enfoque y tipo de Investigación

Este estudio se lleva a cabo utilizando un método cuantitativo, debido a que los datos fueron recolectados de diversas fuentes y organizados de manera estructurada. En este se recopilan situaciones reales en la Constructora ABC con los doce nuevos integrantes de la constructora que han ingresado en el último mes, en este grupo se analizan las opiniones que ellos tienen referente a la Gestión del conocimiento de la Constructora, las diferentes capacitaciones que han tenido y su capacidad de asimilar dicha información

Puntualizamos la investigación realizada como un estudio experimental, esto con el fin de que se pueda cumplir con el objetivo, el cual es, Analizar las Prácticas de Gestión del Conocimiento en la Empresa Constructora ABC para establecer estrategias dando a conocer mayor efectividad y eficiencia en cuanto a la nueva contratación que se desarrolla dentro de la empresa para optimizar tiempos y procesos en cuanto a la población, muestra y muestreo.

2.7.2. Población

Constructora ABC, tiene su oficina principal en la ciudad de Bogotá, en la Carrera 9 con Calle 73, localidad de Chapinero, en esta laboran alrededor de 90 personas de diferentes profesiones tales como Ingenieros Civiles, Arquitectos, Ingenieros Industriales, Ingenieros de Sistemas, Abogados, Administradores de empresas, Economistas, Tecnólogos, etc., también en variedad de ciudades de origen y estratos sociales, los cuales pueden ver el negocio de la Constructora con diferentes ópticas, según su profesión y Departamento organizacional al que pertenecen.

2.7.3. Muestra

La población de personal nuevo que ha ingresado a la Constructora ABC en el último mes, cuenta con doce personas de diferentes áreas, profesiones, géneros y edades que oscilan entre los 21 a los 53 años de edad, al igual que variados niveles de escolaridad, esto se dividen en los siguientes grupos poblacionales:

- Ingenieros civiles, cinco personas, tres hombres dos mujeres, edades entre los 24 y 58 años de edad.
- Arquitectos, dos personas, dos mujeres, edades entre los 32 y 45 años de edad.
- Contador público, hombre de 43 años de edad.
- Administradora de empresas, mujer de 39 años de edad.
- Ingeniero de Sistemas, hombre de 28 años de edad.
- Mensajero, hombre de 36 años de edad.
- Servicios Generales, mujer de 42 años de edad.

2.7.4. Técnicas de recolección de información

Se emplea la metodología de realización de encuestas para recopilar datos en este proyecto de investigación.

Esta técnica fue utilizada con todos los empleados que se unieron a la empresa en el último mes. Entre ellos, se encontraban ingenieros, arquitectos, contadores públicos, administradores de empresas, ingenieros de sistemas, mensajeros y personal de servicios generales. Igualmente

se encuesta personal que lleva más de un año en la Constructora, dentro de estos están un director de Obra, el Gerente de Construcción, la directora de Costos, un residente administrativo y un residente de obra con las mismas preguntas prediseñadas, para que también tuvieran una fácil tabulación y posterior muestreo y análisis estadístico.

El propósito de esta técnica es comprobar y entender el aprendizaje que cada uno de ellos adquirió en sus respectivas posiciones y funciones al momento de ingresar en la empresa. Esto se logró mediante preguntas y contacto directo en varios espacios, donde se fomentó la expresión de diferentes puntos de vista. A su vez, esto permitió obtener una visión más completa de los problemas que están afectando a la empresa desde el punto de vista de la Gestión del conocimiento, los cuales se convirtieron en objeto de estudio.

- La encuesta: Se llevó a cabo en la constructora ABC, tanto para los nuevos empleados como para aquellos que llevan más de un año en la empresa, con el objetivo de recopilar información sobre las situaciones que ocurren en cada departamento y cargo con respecto a la asimilación de los conocimientos impartidos en las capacitaciones, lo cual puede dificultar su proceso de aprendizaje. La encuesta sugiere plantear preguntas de selección múltiple que sean simples de contestar para el participante, dado que son preguntas simples de comprobación. También, estas interrogantes simplifican el proceso de recopilación y evaluación estadística de la información.

2.8. Encuestas

1. Las capacitaciones recibidas por usted son:

Tabla 1.

Resultados primera pregunta

Calificación	Respuesta	ENCUESTADO												RESULTADO	PORCENTAJE	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12			
1	Muy mal	x	x	x											3	25%
2	Mal				x	x		x	x						4	33%
3	Regular									x					1	8%
4	Bien						x				x				2	17%
5	Muy bien												x	x	2	17%

Nota: Elaboración propia

2. Considera usted que la cantidad de información que recibió es:

Tabla 2.

Resultados segunda pregunta

Calificación	Respuesta	ENCUESTADO												RESULTADO	PORCENTAJE	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12			
1	Muy mal														0	0%
2	Mal														0	0%
3	Regular	x	x	x	x	x	x		x	x					8	67%
4	Bien							x			x	x	x		4	33%
5	Muy bien														0	0%

Nota: Elaboración propia

3. Considera usted que la calidad de información que recibió es:

Tabla 3.

Resultados tercera pregunta

Calificación	Respuesta	ENCUESTADO												RESULTADO	PORCENTAJE	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12			
1	Muy mal														0	0%
2	Mal														0	0%
3	Regular	x	x	x	x	x	x		x	x	x				9	75%
4	Bien							x				x	x		3	25%
5	Muy bien														0	0%

Nota: Elaboración propia

4. ¿Como ha sentido el desarrollo de sus actividades respecto a la capacitación recibida?

Tabla 4.

Resultados cuarta pregunta

Calificación n	Respuesta	ENCUESTADO												RESULTADO	PORCENTAJE	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12			
1	Muy mal													0	0%	
2	Mal					x		x			x			3	25%	
3	Regular	x	x	x	x		x							5	42%	
4	Bien								x	x			x	x	4	33%
5	Muy bien														0	0%

Nota: Elaboración propia

5. El tiempo, por lo general 2 horas, para las capacitaciones de cada departamento es:

Tabla 5.

Resultados quinta pregunta

Calificación	Respuesta	ENCUESTADO												RESULTADO	PORCENTAJE
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
1	Muy mal	x	x	x	x	x	x	x	x		x			9	75%
2	Mal									x				1	8%
3	Regular											x	x	2	17%
4	Bien													0	0%
5	Muy bien													0	0%

Nota: Elaboración propia

6. Como considera usted la idea de hacer un cambio en el estilo de capacitación para el nuevo personal que ingrese a la constructora ABC

Tabla 6.

Resultados sexta pregunta

Calificación	Respuesta	ENCUESTADO												RESULTADO	PORCENTAJE	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12			
1	Muy mal													0	0%	
2	Mal												x	x	2	17%
3	Regular														0	0%
4	Bien									x	x				2	17%
5	Muy bien	x	x	x	x	x	x	x	x						8	66%

Nota: Elaboración propia

3. Resultados

La recopilación de datos a través de encuestas es una técnica esencial para conseguir información significativa de un grupo particular. Este procedimiento facilita a las organizaciones y a los investigadores la recolección de opiniones, preferencias y comportamientos de forma estructurada. A continuación, se resaltan los puntos principales de este método.

3.1. Análisis De Datos

Se tuvo una población de encuestados de doce personas, que ingresaron en el último mes a engrosar las filas de Constructora ABC, se cuenta con una población bastante variada en varios aspectos como género, edades, profesiones, áreas donde se van a desempeñar, sitio de trabajo, ciudades, etc.

A continuación, se hace el análisis de resultados de acuerdo con los objetivos específicos de la presente investigación, los cuales se pueden apreciar en la página 8 del presente trabajo.

1. Las capacitaciones recibidas por usted son:

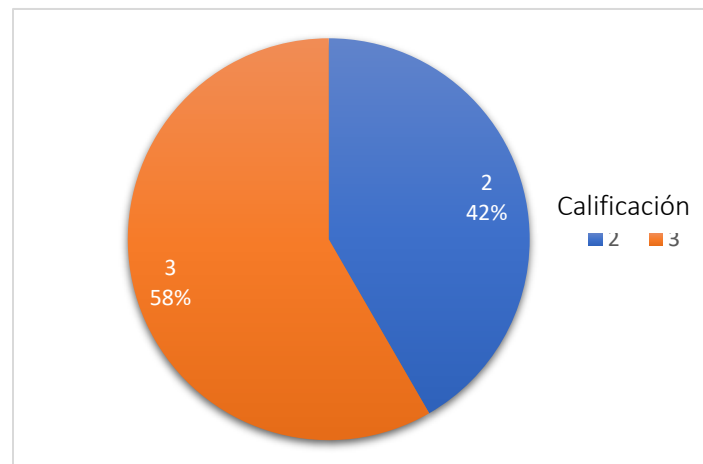


Figura 1. Valores promedio Generales de las respuestas. Elaboración propia.

Tabla 8.
Matriz de Calificación general obtenida.

CALIFICACIÓN GENERAL	Total
2	42%
3	58%
Total general	100%

Nota: Elaboración propia

Según la información obtenida en el gráfico 1 y tabla 8, el promedio de todas las respuestas da como tendencia una baja calificación en el diseño de la capacitación actual para la integración efectiva del nuevo personal de la constructora ABC, ya que las dos notas muestran un sesgo no mayor a los 3 puntos de calificación sobre cinco, lo cual debe despertar una preocupación para el Departamento de Recursos Humanos en el plan de capacitaciones que tiene para el personal que ingresa nuevo a las filas de los diferentes Departamentos que hacen parte de la Constructora ABC.

La formación continua de los empleados es esencial para el éxito de una empresa constructora como ABC. Razones fundamentales que destacan la importancia de la formación en este ámbito

- **Incremento en la Productividad y Eficiencia**

Tener empleados formados que cuentan con las competencias y conocimientos requeridos permite llevar a cabo las tareas de forma más eficaz, lo que se traduce en un ahorro de tiempo y recursos.

- **Mejora en la Calidad del Trabajo**

Las capacitaciones facultan a los empleados para que adquieran habilidades en técnicas de construcción, interpreten planos, utilicen herramientas y cumplan correctamente con las normas técnicas.

- Prevención de incidentes y peligros

El sector de la construcción presenta un alto nivel de riesgo, por lo que es necesario que las empresas formen a su personal en materia de seguridad industrial. Al conocer los riesgos y las medidas de prevención, los empleados pueden trabajar de forma más segura, reduciendo así la posibilidad de accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo

- Optimización de la Imagen y la Confianza

Al invertir en capacitación, una constructora refleja su dedicación hacia la calidad, la seguridad y el crecimiento de su personal.

Mantener y Cultivar la Lealtad del Talento

Brindar formación continua a los empleados es una estrategia eficaz para mantener su motivación, fortalecer su sentido de pertenencia y conservar el talento esencial. Los empleados aprecian las posibilidades de desarrollo profesional que ofrecen estos programas

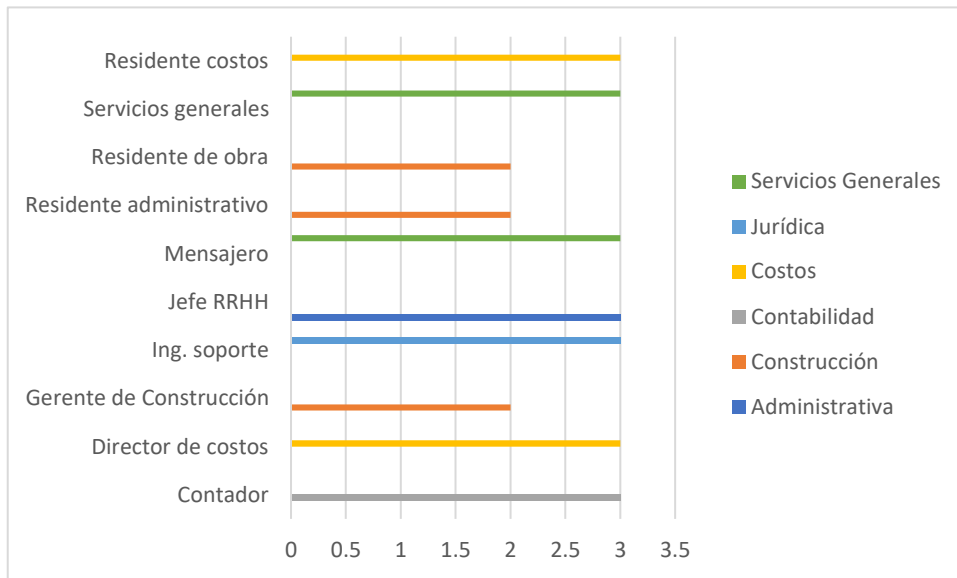


Figura 2. Calificación promedio general, por cargo y área. Elaboración propia.

Tabla 9.
Matriz general de respuestas con información general de los encuestados.

CALIFICACIÓN	AREA	Construcción	Contabilidad	Costos	Jurídica	Servicios Generales	Total general
CARGO	Administrativa						
Contador				2			2
Director de costos					2		2
Gerente de Construcción			2				2
Ing. soporte						2	2
Jefe RRHH		2					2
Mensajero							4
Residente administrativo			2				2
Residente de obra			2				2
Servicios generales							4
Residente costos					2		2
Total general		2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	4.0
							2.3

Nota: Elaboración propia

De acuerdo al Figura 2, se puede observar el comportamiento a las respuestas en la pregunta número 1, El personal con educación profesional muestra descontento con la capacitación que ha recibido, mientras que el personal sin una formación profesional evalúa la capacitación de manera más positiva, como se evidencia en los gráficos presentados anteriormente. Además, esto se organiza por áreas de trabajo para resaltar la observación y ofrecer un enfoque distinto, especificándolo según la profesión.

2. Considera usted que la cantidad de información que recibió es:

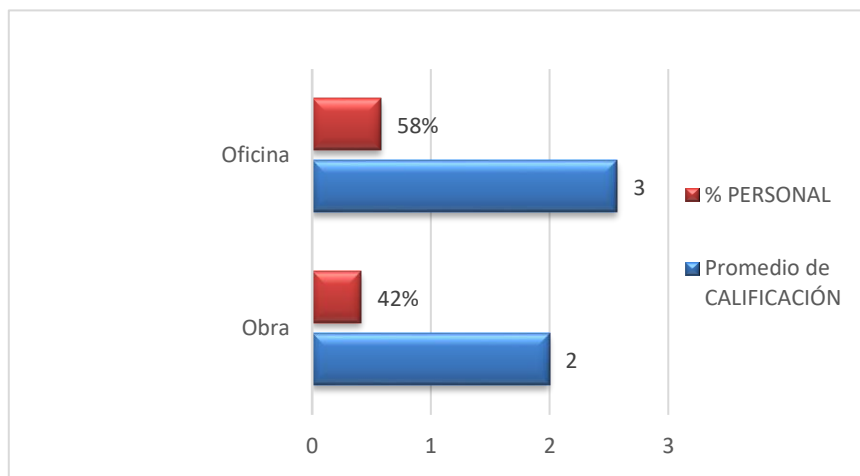


Figura 3. Comparativo personal oficina vs personal obra y las calificaciones promedio de cada sitio de trabajo, respuesta a la cantidad de información recibida. Elaboración propia.

Tabla 10.
Comparativo personal oficina vs personal obra y las calificaciones promedio de cada sitio de trabajo.

Cantidad de Información		
CALIFICACIÓN	Total	
	2	42%
	3	58%
Total general		100%

Nota: Elaboración propia

Observamos en el gráfico 2, el personal que labora directamente en la oficina tiene mejor aceptación debido a que pueden recapitarse de manera más fácil con los diferentes encargados de cada área o departamento, mientras que para el personal de obra es más complicado esta retroalimentación inmediata debido a la distancia y el tiempo. Igualmente cabe resaltar que, del universo general de encuestados, en su mayoría son personal que desarrolla su función directamente desde la oficina.

La relevancia de que la cantidad de información proporcionada en una capacitación no sea excesiva en constructora ABC se basa en varios aspectos fundamentales que afectan tanto la efectividad del aprendizaje como el desempeño en el trabajo. A continuación, se destacan los puntos más importantes.

- **Prevención del Estrés Mental**

La sobrecarga cognitiva se produce cuando los trabajadores reciben una cantidad de información superior a su capacidad de procesamiento, lo que puede resultar en confusión y en una escasa retención del aprendizaje. De acuerdo con la Teoría de la Carga Cognitiva, el cerebro posee un límite en la cantidad de información que puede procesar simultáneamente.

- **Optimización de la Retención del Conocimiento**

Cuando la información se ofrece en porciones adecuadas y de forma organizada, los empleados tienen mayor posibilidad de recordar lo que han aprendido. La retención es fundamental para poder aplicar de manera efectiva las habilidades y conocimientos que se han aprendido en el entorno laboral.

- **Aumento de la Participación y el Interés**

Un exceso de información puede llevar a la desmotivación y al aburrimiento. Las capacitaciones que son demasiado densas pueden resultar monótonas y poco atractivas, lo que disminuye la participación de los empleados.

- **Enfoque en Contenidos Significativos**

Es esencial que las formaciones se enfoquen en los conceptos más importantes y pertinentes para las funciones que desempeñarán los empleados. Al eliminar datos innecesarios o irrelevantes, se mejora la eficiencia del proceso de capacitación y se garantiza que los empleados concentren su atención en los aspectos que verdaderamente son significativos para su rendimiento laboral.

- **Métodos Eficaces de Formación**

Aplicar estrategias como el micro aprendizaje, que consiste en proporcionar información en pequeñas porciones, puede ser muy útil para prevenir la saturación de información. Este método permite a los trabajadores manejar y asimilar la información de forma más eficiente, lo que ayuda a entender y aplicar de manera práctica los conocimientos adquiridos.

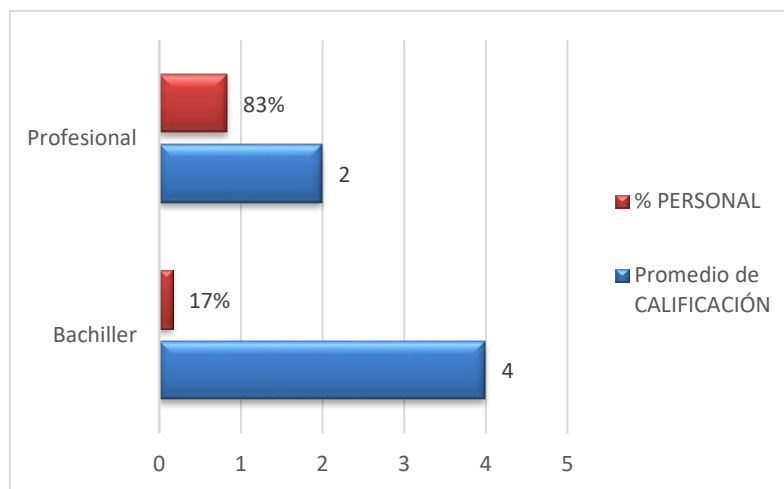


Figura 4. Calificación cantidad de información recibida por nivel de escolaridad. Elaboración propia.

Tabla 11.
Matriz Calificación cantidad de información recibida por nivel de escolaridad.

ESCOLARIDAD	Valores	
	Promedio de CALIFICACIÓN	% PERSONAL
Bachiller	4	17%
Profesional	2	83%
Total general	2.33	100%

Nota: Elaboración propia

De acuerdo a la Figura 4, los cargos que tienen menor grado de escolaridad son más receptivos a las capacitaciones debido a la menor complejidad de sus funciones, mientras que, para el personal profesional, las capacitaciones son más extensas y profundas para el cargo que van a desempeñar en la Constructora, por lo tanto requieren de mayor tiempo y énfasis en las actividades a desarrollar, adicionalmente se puede apreciar que las capacitaciones otorgadas por la compañía para los cargos profesionales tienen un enfoque general de todas las áreas y no son específicas para el cargo, lo cual genera esta mala calificación a nivel de los profesionales en general.

La conexión entre el nivel educativo y la comprensión durante una capacitación es un asunto complicado que requiere un examen detallado. Aquí hay algunos puntos importantes a tener en cuenta:

- **Grado de Educación y Habilidad para Aprender**

Varios estudios han demostrado que el grado de educación obtenido no siempre influye en la forma en que los empleados aprenden a desempeñar sus funciones laborales actuales. Aspectos como la motivación, las experiencias anteriores y las relaciones educativas en el entorno laboral también tienen un papel fundamental en el proceso de aprendizaje.

- **Diferencias entre educación y formación**

Es fundamental diferenciar entre la educación, que se centra más en los conceptos teóricos, y la formación, que está dirigida a la aplicación práctica de los conocimientos y al fortalecimiento de habilidades. Mientras que la educación formal ofrece un fundamento teórico, la formación específica facilita el desarrollo de habilidades concretas para el empleo.

- **Métodos Efectivos de Entrenamiento**

Sin importar el grado de educación, hay métodos que pueden aumentar la eficacia de los entrenamientos, tales como:

- Establecer metas específicas y evaluar su efecto.
- Emplear diferentes enfoques (presenciales, en línea, prácticos).
- Adaptar los contenidos a las necesidades de cada participante.
- Promover la retroalimentación constante.
- Evitar la saturación de información.

- **Aprendizaje Contextual y Saberes Implícitos**

Además de la educación formal recibida en las instituciones, los empleados adquieren habilidades y conocimientos a través de interacciones más informales en el entorno laboral, lo que se denomina "aprendizaje situado". Estos saberes implícitos son esenciales para llevar a cabo la labor.

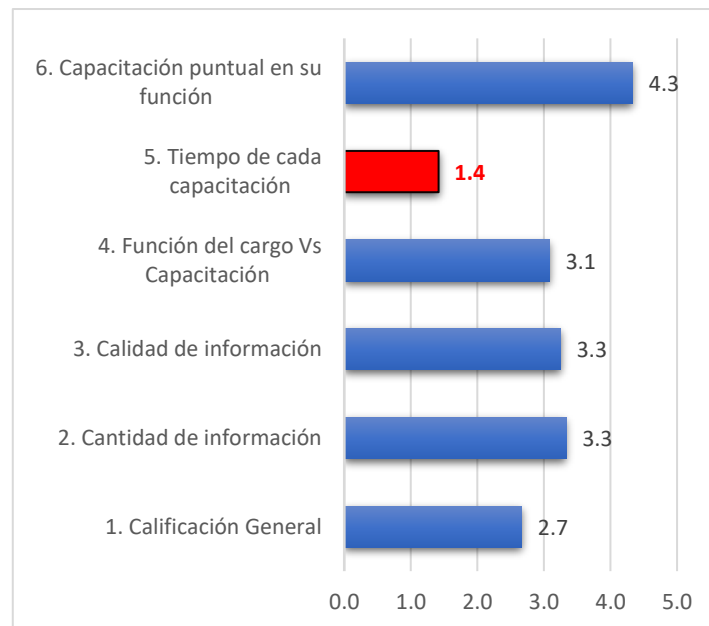


Figura 5. Pregunta con menor valor de calificación. Elaboración propia.

Tabla 12.
Matriz de respuestas Pregunta con menor valor de calificación.

Valores						
OFICINA / OBRA	Promedio de 1. Calificación General	Promedio de 2. Cantidad de información	Promedio de 3. Calidad de información	Promedio de 4. Función del cargo Vs Capacitación	Promedio de 5. Tiempo de cada capacitación	Promedio de 6. Capacitación puntual en su función
Oficina	3.6	3.6	3.4	3.3	1.7	3.9
Obra	1.4	3.0	3.0	2.8	1.0	5.0
Total general	2.7	3.3	3.3	3.1	1.4	4.3

Nota: Elaboración propia

Según el grafico 5, el hito con mayor oportunidad de mejora hace referencia a la pregunta No. 5 que se hizo a las personas encuestadas y se refiere a aumentar el tiempo de cada capacitación, seguido por la calificación general que le dan a la capacitación en general, teniendo en cuenta todos los puntos expuestos en esta.

3. Considera usted que la calidad de información que recibió es:

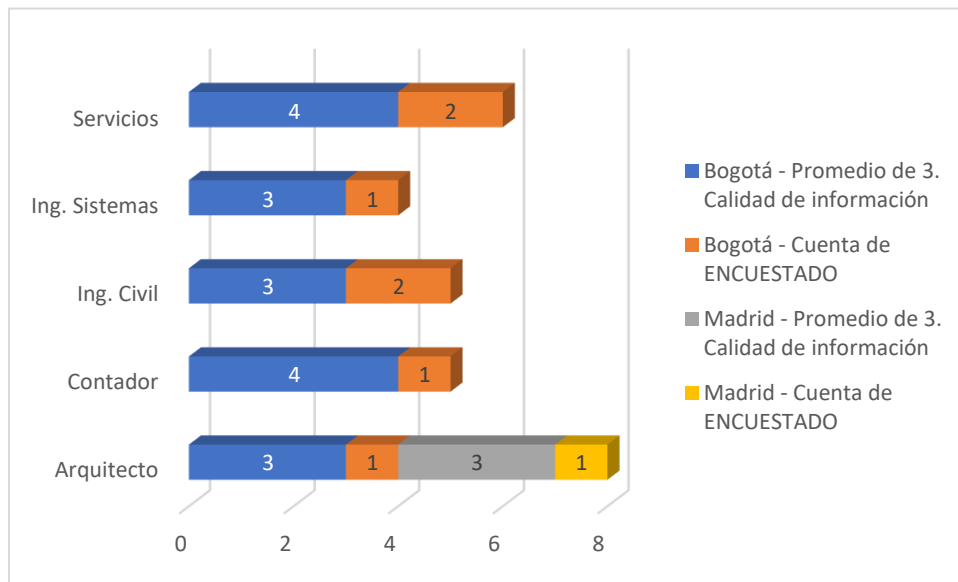


Figura 6. Respuesta a calidad del tipo de información recibida en la capacitación. Elaboración propia.

Tabla 13.
Matriz de Respuestas a calidad del tipo de información recibida en la capacitación.

Promedio PROFESION	CALIFICACION Total
Administradora	3
Arquitecto	3
Contador	4
Ing. Civil	3
Ing. Sistemas	4
Servicios	4
Total general	3.3

Nota: Elaboración propia

De acuerdo a la Figura 6, como se puede observar, es claro que el resultado es inferior para aquellos que laboran directamente en la obra. Tal como se indicó en el apartado anterior sobre un promedio general, en esta sección se destaca la calidad de los temas abordados en la capacitación para cada puesto, de acuerdo con las diversas profesiones.

Además, aquellos empleados que trabajan desde la oficina encontraron más sencillo completar el cuestionario, gracias al ambiente y a la disponibilidad de información que se proporcionó de manera específica durante cada una de las capacitaciones. Cabe destacar que estas encuestas se llevaron a cabo un mes después de su ingreso a la empresa, lo cual influye de manera directa en las respuestas a esta pregunta.

La relevancia del tiempo en los procesos de formación es un factor esencial para optimizar la eficacia del aprendizaje y la implementación práctica de lo que se ha aprendido. A continuación se detallan los aspectos fundamentales que subrayan esta importancia:

- **Mejora del proceso de aprendizaje**

El tiempo asignado a las capacitaciones debe ser adecuado para abordar los contenidos requeridos sin provocar una sobrecarga mental. Las sesiones que se extienden demasiado pueden causar cansancio y una reducción en la concentración, lo que impacta de manera negativa en la capacidad de retener información. Es crucial que las formaciones sean breves y organizadas adecuadamente para promover un aprendizaje eficiente.

- Periodicidad y Constancia

La periodicidad de las formaciones también tiene un papel relevante. Llevar a cabo formaciones de forma habitual ayuda a los trabajadores a estar al tanto de las mejores prácticas y regulaciones del sector. Esto no solo facilita la comprensión y el uso de los conocimientos, sino que además promueve una cultura de aprendizaje constante en la organización.

- Aumento de la Eficiencia Productiva

Un uso eficaz del tiempo durante las capacitaciones ayuda a aumentar la productividad global de la empresa. Cuando los trabajadores reciben capacitación adecuada y en el momento correcto, pueden implementar de manera inmediata lo que han aprendido en su labor cotidiana, lo que resulta en un rendimiento superior y en una disminución de errores.

- Balance entre Empleo y Formación

Es fundamental lograr una armonía entre el tiempo invertido en la formación y las tareas laborales cotidianas. Las formaciones deben ser organizadas de tal forma que no afecten de manera importante el funcionamiento habitual de la empresa. Esto garantiza que los empleados puedan involucrarse en las capacitaciones sin que su carga laboral se vea perjudicada.

3. ¿Como percibe el desarrollo de sus actividades respecto a la capacitación recibida?

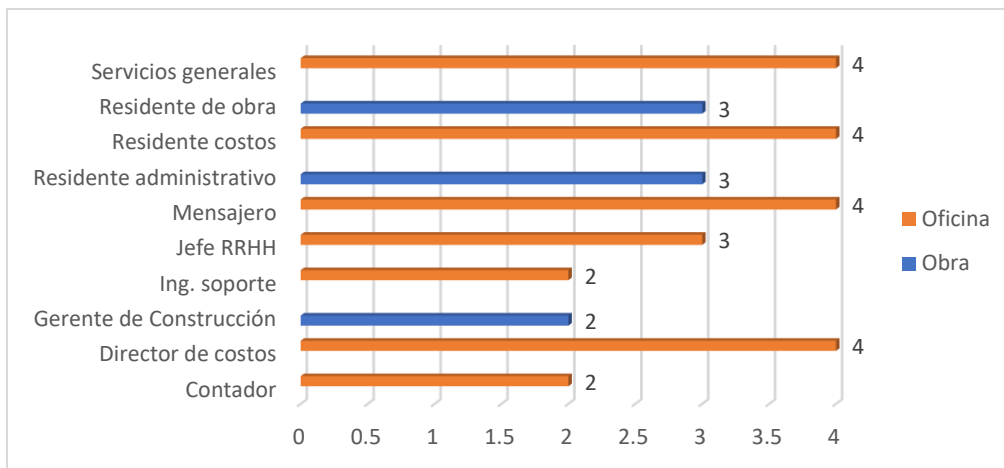


Figura 7. Relación de actividades vs capacitación recibida. Elaboración propia.

Tabla 14.
Matriz de relación de actividades vs capacitación recibida

Promedio de 4. Función del cargo Vs Capacitación			
CARGO	Obra	Oficina	Total general
Contador		2	2
Director de costos		4	4
Gerente de Construcción	2		2
Ing. soporte		2	2
Jefe RRHH		3	3
Mensajero		4	4
Residente administrativo	3		3
Residente costos		4	4
Residente de obra	3		3
Servicios generales		4	4
Total general	2.80	3.29	3.08

Nota: Elaboración propia

De acuerdo al grafico 7, se concluye que para las personas con cargos administrativos y/ó de oficina no presentan ninguna dificultad para el desarrollo de sus actividades, debido al entorno en el que se encuentran, mientras que los cargos operativos o de obra presentan un gran desacuerdo por la variedad de actividades a desarrollar día a día.

La formación específica en las tareas del cargo es esencial para garantizar un rendimiento eficiente de los empleados y el éxito global de la organización. Aquí hay algunas razones principales que resaltan su relevancia:

- **Optimización del Rendimiento Profesional**

Formar a los trabajadores en las actividades y responsabilidades específicas de su cargo les facilita adquirir las habilidades y conocimientos esenciales para desempeñarse de manera eficaz. Esto resulta en un mejor desempeño personal y un incremento en la productividad total.

- **Prevención de fallos y riesgos**

Cuando los empleados reciben formación especializada sobre la manera adecuada de llevar a cabo sus tareas, se disminuyen de manera notable los errores, accidentes y la necesidad de rehacer trabajo. Esto no solo eleva la calidad del trabajo, sino que también ayuda a evitar riesgos laborales y gastos extra para la empresa.

- **Ajuste a Modificaciones**

Con la aparición de nuevas tecnologías, procesos o regulaciones, resulta crucial formar al personal en la manera de ajustarse a estos cambios en lo que concierne a sus roles. La formación constante permite que los empleados renueven sus habilidades de manera continua y se mantengan aptos en sus funciones.

- **Incentivos y Conservación del Talento**

Proporcionar formación especializada sobre las responsabilidades del puesto refleja el compromiso de la compañía con el crecimiento profesional de su personal. Esto incrementa la motivación, la satisfacción en el trabajo y el sentido de pertenencia, lo que se traduce en una mejor retención de los empleados más valiosos.

- **Logro de Metas**

Cuando los empleados tienen un buen control sobre las responsabilidades de su trabajo, pueden realizar sus tareas de forma más eficiente y eficaz. Esto ayuda a alcanzar los objetivos personales, del equipo y de la organización, alineando la formación con las metas estratégicas de la empresa.

4. El tiempo, por lo general 2 horas, para las capacitaciones de cada departamento es:

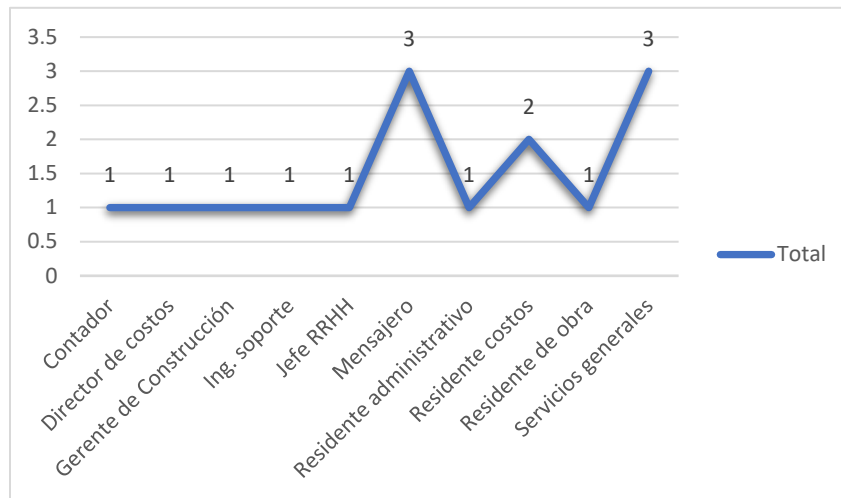


Figura 8. Calificación del tiempo de cada tema visto en las capacitaciones, discriminado por diferentes cargos. Elaboración propia.

Tabla 15. Matriz de Calificación por cargo a la cantidad de tiempo de las capacitaciones.

Promedio de 5. Tiempo	
CARGO	Total
Contador	1
Director de costos	1
Gerente de Construcción	1
Ing. soporte	1
Jefe RRHH	1
Mensajero	3
Residente administrativo	1
Residente costos	2
Residente de obra	1
Servicios generales	3
Total general	1.42

Nota: Elaboración propia

Observando la Figura 8, el tiempo suministrado por la empresa es muy poco y aunque en el gráfico anterior se deduce que el personal de obra tiene mayor aceptación, acá se evidencia que es muy poco el tiempo para poder entender cuáles son sus funciones y de qué manera eso influye en su actividad.

La duración ideal de las capacitaciones en Constructora ABC es un aspecto fundamental que impacta en la efectividad del aprendizaje y la implementación práctica de los conocimientos

obtenidos. A continuación, se destacan algunos aspectos importantes relacionados con la duración y la frecuencia de las formaciones en este ámbito:

- **Tiempo de las Formaciones**

Entrenamientos Breves y Especializados: Las sesiones de formación, que oscilan entre 2 y 4 horas, resultan eficaces para comunicar información concreta y práctica sin saturar a los asistentes. Este formato posibilita que los empleados se enfoquen en un tema específico y ayuda a recordar la información de manera más efectiva.

- **Programas de Formación Extendida:** Para cuestiones más complejas, como la seguridad laboral o la administración de proyectos, se pueden llevar a cabo programas que se desarrollen durante varios días o semanas. Estos programas pueden abarcar tanto componentes teóricos como prácticos, lo que facilita una comprensión más completa del contenido.

- **Regularidad de las Formaciones**

- **Formación Continua:** La formación periódica es crucial en el sector de la construcción, donde las regulaciones y las tecnologías están en constante evolución. Realizar capacitaciones cada tres o seis meses garantiza que el equipo se mantenga al tanto de las mejores prácticas y normativas actuales.

- **Refrescos Anuales:** Aparte de las capacitaciones iniciales, es aconsejable llevar a cabo sesiones de actualización cada año para consolidar el conocimiento y garantizar que las prácticas adquiridas permanezcan presentes en la memoria de los empleados.

Ajuste a los Requerimientos

- **Análisis de Necesidades:** Antes de definir la duración y la frecuencia de las capacitaciones, es esencial llevar a cabo un análisis de las necesidades particulares del equipo y de la organización. Esto hace posible ajustar los programas de formación a las circunstancias y retos específicos que enfrenta la empresa constructora.

- **Adaptabilidad en el Aprendizaje:** La implementación de métodos de capacitación híbridos (tanto presenciales como en línea) puede fomentar la participación del equipo, brindando a los empleados la posibilidad de acceder a los contenidos en los momentos que les sean más convenientes.

6. Como considera usted la idea de hacer un cambio en el estilo de capacitación para el nuevo personal que ingrese a Constructora ABC?

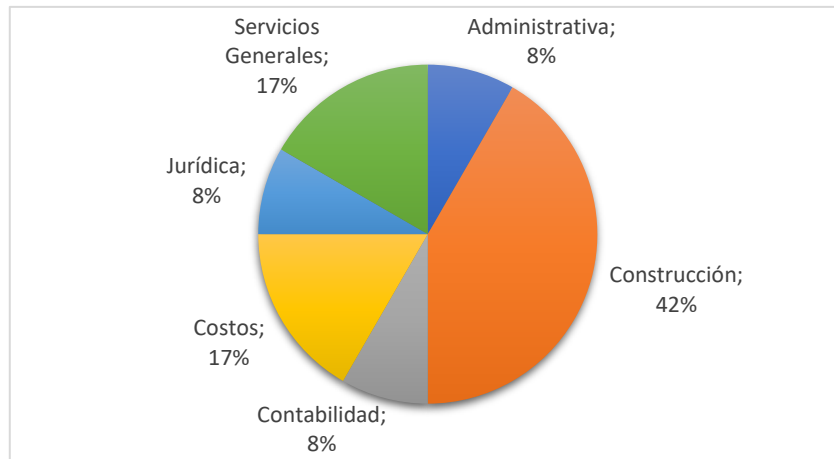


Figura 9. Porcentajes de aceptación del cambio de estilo de capacitación por área. Elaboración propia.

Tabla 16.

Calificación pregunta 6, por tipo de área y discriminado por puntuación obtenida.

Cambio de estilo de capacitación	Calificación			Total general
	2	4	5	
AREA				
Administrativa	0%	0%	8%	8%
Construcción	0%	0%	42%	42%
Contabilidad	0%	0%	8%	8%
Costos	0%	8%	8%	17%
Jurídica	0%	8%	0%	8%
Servicios Generales	17%	0%	0%	17%
Total general	17%	17%	67%	100%

Nota: Elaboración propia

La transformación en el enfoque de formación en la constructora ABC es un paso fundamental para ajustarse a las demandas del sector y optimizar la efectividad del aprendizaje. Podemos ver en la estadística de la sexta pregunta realizada a las personas encuestadas, que un porcentaje bastante alto (sumando el 17% que calificaron como “buena” la respuesta más el 67% que han puesto una nota de 5 que corresponde a “muy buena” la idea del cambio en el estilo de capacitación para los nuevos empleados que ingresan a la constructora, para un total de un 84% de aceptación a esta propuesta). A continuación se destacan ciertos puntos importantes en relación con este cambio:

- **Enfoque en Entrenamiento Práctico**

Históricamente, las formaciones en la industria de la construcción han tenido un enfoque teórico. No obstante, adoptar un enfoque más práctico y basado en la experiencia puede potenciar de manera notable el proceso de aprendizaje. Esto significa que los empleados deben involucrarse en simulaciones, talleres y actividades prácticas que representen situaciones auténticas en el entorno laboral.

- **Incorporación de Tecnología**

La integración de herramientas tecnológicas, como las plataformas de aprendizaje en línea y las aplicaciones móviles, está transformando la formación en el sector de la construcción. Estas herramientas ofrecen una manera más ágil de acceder a la información y favorecen el aprendizaje autónomo. Asimismo, la aplicación de la realidad virtual y aumentada puede proporcionar experiencias envolventes que replican escenarios laborales, lo que contribuye a una mejor comprensión y preparación de los trabajadores para situaciones auténticas.

Formación Continua y por Módulos

- **Promoción de una Cultura de Seguridad**

Dado que la industria de la construcción conlleva un alto nivel de riesgo, es esencial que las formaciones se enfoquen en la seguridad y la salud laboral. Adaptar el enfoque de la formación para incluir módulos dedicados a la prevención de riesgos y a las prácticas seguras puede contribuir a promover una cultura de seguridad dentro de la empresa.

- **Valoración y Comentarios**

Establecer un sistema de evaluación y retroalimentación constante es fundamental para evaluar la eficacia de las capacitaciones. Esto posibilita adaptar los contenidos y las técnicas de enseñanza de acuerdo con las necesidades y el rendimiento de los empleados. La retroalimentación también promueve un entorno de aprendizaje en equipo, en el que los empleados se sienten apreciados e incentivados a superarse.

3.2. Plan de trabajo para implementar la mejora en gestión del conocimiento

Para desarrollar e implementar un plan de gestión del conocimiento en la incorporación de nuevos trabajadores en la constructora ABC, es esencial organizar el proceso en etapas bien definidas y claras. A continuación, se muestra un plan de trabajo que detalla las fases requeridas y las actividades específicas a realizar.

3.3. Plan de Acción para la Administración del Conocimiento

3.3.1. Estudio de Prácticas (30 días)

- **Evaluación de Necesidades:** Llevar a cabo un estudio para identificar las carencias de conocimientos de los nuevos colaboradores y las áreas fundamentales de la organización.
- **Análisis de Prácticas Exitosas:** Examinar la manera en que otras empresas del ámbito de la construcción manejan el conocimiento, con énfasis en la incorporación de nuevos colaboradores.

3.3.2. Localización de Recursos (15 días)

- **Recolección de Recursos:** Detectar y reunir documentos, guías y materiales digitales que contengan información importante acerca de la empresa, sus procedimientos y su cultura organizativa.
- **Recursos de Administración:** Analizar y elegir herramientas tecnológicas que optimicen la gestión del conocimiento, incluyendo plataformas de aprendizaje digital y repositorios de información.

3.4. Elaboración del cronograma (10 días)

3.4.1. Organización de Actividades:

Crear un calendario pormenorizado que contemple todas las acciones de capacitación y los recursos requeridos para la incorporación de nuevos colaboradores.

3.4.2. Distribución de Responsabilidades: Establecer quién se encargará de cada tarea en el plan de gestión del conocimiento.

3.5. Implementación de Instrumentos (45 días)

3.5.1. Elaboración de Contenidos:

Diseñar módulos educativos y materiales digitales que los nuevos colaboradores puedan utilizar durante su proceso de incorporación.

3.5.2. Formación Inicial:

Planificar sesiones de formación para los nuevos integrantes del personal, haciendo uso de los recursos recopilados y las herramientas elegidas.

3.5.3. Creación de Comunidades de Práctica: Promover la formación de grupos en los que los empleados recién llegados puedan relacionarse con compañeros con más experiencia e intercambiar saberes.

3.6. Revisión y Ajustes (30 días)

3.6.1. Evaluación de Efectividad: Recoger retroalimentación de los nuevos empleados sobre el proceso de integración y los recursos utilizados.

3.6.2. Ajustes Necesarios: Realizar modificaciones en los módulos de aprendizaje y en el enfoque de gestión del conocimiento según las sugerencias y resultados obtenidos.

3.7. Cronograma General

A continuación, se presenta un cronograma general que resume las fases y su duración:

Tabla 17.

Cronograma general.

Fase	Inicio	Fin
Investigación de Prácticas	2024-08-29	2024-09-28
Identificación de Recursos	2024-09-28	2024-10-13
Desarrollo del Cronograma	2024-10-13	2024-10-23
Implementación de Herramientas	2024-10-23	2024-12-07
Revisión y Ajustes	2024-12-07	2025-01-06

Nota: Elaboración propia

3.8. Innovación en el intercambio de información y conocimiento

Para promover la innovación en el intercambio de información y conocimiento en la constructora ABC, es crucial adoptar nuevas metodologías, procesos y herramientas que optimicen la eficiencia en la comunicación y la gestión del conocimiento. A continuación, se presenta un plan exhaustivo que abarca estrategias y herramientas tecnológicas idóneas para la industria de la construcción.

3.8.1. Estrategia de Innovación en la Administración del Conocimiento

Aplicación de Recursos Digitales

- **Herramientas de Gestión de Proyectos:** Implementar plataformas de gestión de proyectos en la nube, como Procore o BrickControl, que facilitan la colaboración en tiempo real, la administración de documentos y la planificación de tareas. Estas herramientas mejoran la comunicación entre equipos y permiten centralizar la información, lo que disminuye los errores y aumenta la eficiencia.

- **Inteligencia Artificial (IA):** Implementar tecnologías de IA para automatizar actividades repetitivas y optimizar el proceso de toma de decisiones.

- **Plataformas de Comunicación:** Utilizar herramientas de mensajería instantánea, como Slack o Microsoft Teams, que favorezcan el intercambio ágil de información y la cooperación entre equipos, especialmente en proyectos de construcción donde la coordinación es fundamental.

3.8.2. Desarrollo de un Sistema de Administración del Conocimiento (SAC)

- **Base de Datos de Conocimiento:** Crear una base de datos accesible que contenga manuales, procedimientos, lecciones aprendidas y prácticas óptimas. Este sistema debe ser sencillo de utilizar y de actualizar, lo que permitirá a los empleados acceder de manera rápida a la información que requieren.

- **Comunidades de Aprendizaje:** Promover el establecimiento de comunidades de aprendizaje en la organización, en las cuales los colaboradores tengan la oportunidad de intercambiar experiencias, abordar desafíos y aprender unos de otros. Estas comunidades pueden ser promovidas mediante foros en línea o encuentros regulares.

3.8.3. Formación y Crecimiento Profesional

- **Programas de Formación Continua:** Proporcionar programas de formación que incorporen la utilización de nuevas herramientas digitales y metodologías laborales. Esto no solo potencia las capacidades de los trabajadores, sino que también garantiza que todos estén en sintonía con el uso de las herramientas que se han puesto en marcha.

- **Mentoría y Coaching:** Implementar un programa de mentoría en el que los empleados con más experiencia orienten a los recién llegados en el uso de herramientas y procesos, facilitando un aprendizaje más eficiente y la transmisión de conocimientos.

3.8.4. Valoración y Progreso Sostenido

- **Métricas de Eficiencia:** Establecer indicadores fundamentales de rendimiento (KPI) para medir la efectividad de las herramientas y procesos nuevos. Por ejemplo, evaluar la disminución en el tiempo de respuesta a las preguntas o el aumento en la satisfacción del empleado en relación con la gestión del conocimiento.

- **Retroalimentación Continua:** Establecer un mecanismo que permita a los empleados expresar sus vivencias y recomendaciones acerca de las herramientas y procedimientos empleados, facilitando así modificaciones y mejoras permanentes en el sistema de gestión del conocimiento.

3.9. Manual de funciones de los trabajadores

Con el objetivo de simplificar la identificación de las tareas fundamentales en los manuales de funciones de los nuevos trabajadores de la constructora ABC, así como su conexión con otras áreas de la empresa, se puede adoptar un enfoque sistemático que contemple la recopilación y estructuración de la información de forma clara y asequible. A continuación, se expone un plan exhaustivo que abarca las actividades y las relaciones entre cada puesto.

3.9.1. Definición de Funciones y Tareas Esenciales:

Es necesario reconocer las funciones particulares de cada posición laboral.

3.9.2. Identificación de conexiones entre diferentes cargos:

Es fundamental comprender la manera en que cada rol se conecta con los demás dentro de la organización.

3.9.3. Documentación y Acceso Inclusivo:

Para mejorar el acceso a esta información, se sugiere elaborar un documento organizado que reúna las funciones y las interrelaciones de cada cargo.

3.9.4. Revisión y Actualización Periódica

Es fundamental examinar y actualizar periódicamente los manuales de funciones y las interacciones para que reflejen las modificaciones en la organización o en los procedimientos, esto puede abarcar:

- **Revisiones Anuales:** Organizar revisiones anuales de los manuales para garantizar que la información se mantenga actualizada.

- **Encuestas de Satisfacción:** Llevar a cabo encuestas entre los empleados para evaluar la efectividad de los manuales y el Sistema de Gestión de Calidad, y hacer modificaciones de acuerdo con los comentarios obtenidos.

4. Conclusiones

La puesta en marcha de un nuevo plan de Gestión del conocimiento ayudará a la constructora ABC a simplificar la identificación de las tareas fundamentales en los manuales de funciones y su conexión con otras áreas. Esto no solo incrementará la efectividad en la incorporación de nuevos trabajadores, sino que también promoverá una cultura organizacional más colaborativa y centrada en el aprendizaje.

La adopción de estas estrategias en la constructora ABC no solo optimizará la eficacia en la transmisión y recepción de información y conocimientos, sino que también promoverá un ambiente de colaboración y aprendizaje constante. Al implementar tecnologías avanzadas y crear un sólido sistema de gestión del conocimiento, la compañía estará más preparada para abordar los desafíos del ámbito de la construcción y potenciar su competitividad en el mercado.

Es claro que las capacitaciones impartidas por el Departamento de Recursos Humano, como también los diferentes capacitadores de cada uno de los diferentes Departamentos al nuevo personal que ingresa a las filas de la Constructora ABC, deben mejorar en cuanto a cantidad de información, tiempo de cada capacitación.

Igualmente, la mayor parte de encuestados consideran que vendría bien un cambio en el tipo de capacitación, RRHH debe innovar estrategias para hacer un cambio considerable en dichas capacitaciones.

También se debe mejorar en que las capacitaciones se hagan en un ambiente de trabajo acorde a cada tipo de función, sumergiendo al nuevo empleado en el hábitat natural en el cual va a desarrollarse en sí día a día y con un capacitador que sea un par en la función, explicándole a sí todas y cada una de sus funciones +, al igual que toda la gestión documental que debe llevar, como también la explicación de los diferentes sistemas tecnológicos que su función amerita, teniendo en cuenta siempre, el normal paso de la Gestión del conocimiento al grupo de trabajo y dejando evidencia para los nuevos miembros que ingresen posteriormente a la Constructora.

Las capacitaciones son esenciales para que una empresa constructora como ABC pueda mejorar su rendimiento, mitigar riesgos, fortalecer su imagen y retener a su personal, aspectos

fundamentales para alcanzar un éxito duradero en un sector tan competitivo y exigente como el de la construcción.

Reducir la cantidad de información durante las capacitaciones en la constructora ABC no solo facilita la asimilación y entendimiento del material, sino que también crea un entorno de aprendizaje más eficiente y estimulante, lo cual, a su vez, se refleja en un mayor desempeño y productividad laboral.

La transformación en el método de formación en la constructora ABC debe centrarse en la práctica, la incorporación de tecnología, la formación permanente, la seguridad y la evaluación constante. Estas modificaciones no solo optimizan el aprendizaje y la memorización de la información, sino que también favorecen un entorno laboral más seguro y efectivo.

El momento ideal para las formaciones en la constructora ABC debe encontrar un balance entre la necesidad de adquirir conocimientos pertinentes y la habilidad de los empleados para asimilar y utilizar esa información. Las formaciones eficaces son aquellas que son concisas, frecuentes y ajustadas a las necesidades del equipo, facilitando un aprendizaje relevante que influya positivamente en la productividad y la seguridad laboral.

La formación precisa en tareas específicas del puesto representa una inversión que brinda numerosos beneficios tanto a los empleados como a la organización. Optimiza el rendimiento, evita complicaciones, incentiva al equipo y sincroniza las acciones con los objetivos, lo cual es fundamental para el éxito a largo plazo de cualquier organización.

Una correcta administración del tiempo durante las capacitaciones es fundamental para asegurar que los empleados aprovechen al máximo estas oportunidades de aprendizaje. Un balance adecuado entre la duración y la frecuencia de las capacitaciones no solo maximiza el aprendizaje y la retención de información, sino que también incrementa la productividad y la seguridad laboral, lo que favorece el éxito global de la constructora ABC.

La formación adecuada en la constructora ABC es crucial para mantener a los empleados, puesto que impacta de manera directa en su satisfacción en el trabajo, el crecimiento profesional y su fidelidad hacia la empresa.

La formación brinda a los trabajadores la oportunidad de obtener habilidades y conocimientos necesarios para su rendimiento laboral. Esto no solo eleva la calidad del trabajo, sino que también fomenta la confianza y la motivación entre los empleados.

En un campo como el de la construcción, donde las tecnologías y métodos están en permanente transformación, es esencial la formación constante. Facilita que los trabajadores se ajusten a nuevas herramientas y procedimientos, lo cual es fundamental para preservar la competitividad de la organización.

La formación apropiada eleva la satisfacción de los empleados, ya que les hace sentir que están avanzando y que sus competencias son reconocidas. Esto implica un menor interés en explorar oportunidades en otras compañías.

Los trabajadores que obtienen capacitación y oportunidades de desarrollo suelen demostrar un nivel más elevado de involucramiento con la organización. Invertir en su formación fomenta un compromiso de lealtad hacia la empresa.

Al incrementar la satisfacción y el compromiso, la formación puede ayudar a disminuir la rotación de personal, lo que a su vez reduce los gastos relacionados con la contratación y capacitación de nuevos trabajadores.

Fomentar una cultura de aprendizaje en la organización promueve un entorno en el que los empleados se sienten apreciados y respaldados en su crecimiento profesional. Esto puede tener un impacto importante en la retención del talento, puesto que los trabajadores suelen quedarse en aquellas empresas que se preocupan por su desarrollo profesional.

Establecer iniciativas de capacitación que incluyan tanto habilidades técnicas como habilidades interpersonales. Esto puede abarcar talleres, seminarios y clases en línea.

Implementar un sistema de mentoría en el que empleados con más experiencia orienten a los recién llegados, promoviendo de este modo la transmisión de conocimientos y su adaptación a la cultura de la organización.

Llevar a cabo encuestas y entrevistas para determinar las áreas de formación más pertinentes para los trabajadores. Esto garantiza que los programas de capacitación sean relevantes y estén en sintonía con las expectativas de los empleados.

La formación en la constructora ABC es fundamental para mantener a los empleados valiosos. Al dedicar recursos al crecimiento profesional de sus trabajadores, la empresa no solo potencia su eficacia y competitividad, sino que también genera un entorno laboral favorable que promueve la fidelidad y el compromiso. La implementación de estrategias de capacitación eficaces puede dar lugar a una plantilla más contenta y estable, lo que a su vez favorece a la organización en general.

La obtención de datos a través de encuestas es un método útil que ayuda a las organizaciones a hacer elecciones fundamentadas en información específica. Al conocer los diversos tipos de encuestas, sus beneficios y los retos que presentan, se puede llevar a cabo un proceso de recolección de datos más eficaz y óptimo.

Recomendaciones y futuros trabajos

Se podría mejorar el rango de resultados si se tuviera mayor cantidad de personas encuestadas, se sugiere hacer un análisis a todo el personal de la constructora que ha ingresado a la empresa en el último año.

Se podría montar un plan de capacitaciones por cada tipo de cargo, generado directamente desde el área a la cual va ingresar el nuevo integrante del equipo, haciéndole seguimiento personalizado y finalmente una evaluación al cargo después de un mes de labores.

El tiempo para el estudio y la elaboración de encuestas a cada una de las personas acá presentadas fue muy corto, se recomienda a recursos humanos hacer este trabajo con disponibilidad suficiente de todas las partes para hacer un mejor desarrollo de dicha actividad.

Es fundamental crear una cultura dentro de la organización que aprecie y fomente el intercambio de saberes. Esto significa identificar y premiar a los trabajadores que proporcionen información útil, lo cual puede fomentar un entorno más innovador y cooperativo.

Es esencial implementar tecnologías que simplifiquen la administración del conocimiento, tales como plataformas de colaboración y bases de datos de información. Estas herramientas facilitan la recolección, estructuración y acceso a la información de forma eficaz, respaldando tanto las actividades cotidianas como la creatividad e innovación.

Registrar las enseñanzas adquiridas y las prácticas más efectivas de proyectos pasados. Esto no solo previene la repetición de errores, sino que también ofrece un recurso útil para proyectos venideros. La recopilación de experiencias debe integrarse en todas las etapas del ciclo de vida de un proyecto, abarcando desde la fase de planificación hasta la evaluación final.

Organizar capacitaciones periódicas sobre el valor de la gestión del conocimiento y su implementación puede mejorar la participación de los empleados. Es fundamental concienciar a todos los niveles de la organización acerca de las ventajas de la compartición de conocimientos para lograr el éxito.

Se sugiere establecer una gestión del conocimiento de manera formal a través de políticas específicas y procedimientos que indiquen claramente los roles y responsabilidades. Esto implica la formación de un equipo o la designación de una persona encargada de gestionar el

conocimiento, quien se encargará de supervisar y fomentar las iniciativas relacionadas con este tema.

Integrar el intercambio de conocimientos en las actividades diarias garantiza que no se perciba como una responsabilidad extra, sino como un elemento esencial del trabajo. Esto se puede conseguir a través de encuentros periódicos en los que se analicen los progresos y se intercambien experiencias.

Por último, resulta clave implementar métodos de evaluación que permitan medir la eficacia de las iniciativas de gestión del conocimiento. Esto facilitará la implementación de ajustes y mejoras constantes, garantizando que el sistema permanezca pertinente y eficiente a lo largo del tiempo.

Referencias

Alva Sara Trabajo de Investigacion 2014 PDF. (s/f). Scribd. Recuperado el 23 de febrero de 2024, de <https://es.scribd.com/document/359398375/Alva-Sara-Trabajo-de-Investigacion-2014-pdf>

Diciembre, 2021 – El blog de Víctor Yepes. (s/f). Upv.es. Recuperado el 23 de febrero de 2024, de <https://victoryepes.blogs.upv.es/2021/12/09/>

Dissertations / theses on the topic "SCOR". (2021, junio 4). Grafiati.com; Grafiati. <https://www.grafiati.com/en/literature-selections/scor/dissertation/>

Evaluación del Desempeño laboral. <http://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/11/evaluacion-del-desempeno-laboral/>

Fuente recuperada de: (2008), NORMA TÉCNICA NTC-ISO COLOMBIANA 9001. <https://www.cecep.edu.co/documentos/calidad/ISO-9001-2008.pdf>

Fuente recuperada de: (Año 2010) secretaria de la comisión. <https://www.unisdr.org/campaign/resilientcities/uploads/city/attachments/3871-10684.pdf>

Fuente recuperada de: Yepes, V., & López, S. (2021). Knowledge management in the construction industry: current state of knowledge and future research. *Journal of Civil Engineering and Management*, 27(8), 671-680. <https://doi.org/10.3846/jcem.2021.16006>

Importancia de la aplicación de la gestión del conocimiento en las organizaciones (S/f). Edu.co. <https://observatorioappo.uexternado.edu.co/wp-content/uploads/sites/21/2021/03/Ensayo-Gestion-del-Conocimiento-Corregido.pdf>

León Peñaloza, L. (2015). Marco teórico y referencial de la gestión del conocimiento respecto a la organización que aprende, enfocado por teorías y tendencias a nivel nacional e internacional. Universidad Militar Nueva Granada. Repositorio Universidad Militar Nueva Granada. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/7009/Proyecto%20Gestion%20del%20Conocimiento%2010-2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Martinez Berdugo, L. F., & Madariaga Ocampo, L.M. (2021). Importancia de la aplicación de la gestión del conocimiento en las organizaciones. <https://observatorioappo.uexternado.edu.co/wp-content/uploads/sites/21/2021/03/Ensayo-Gestion-del-Conocimiento-Corregido.pdf>

Modelo D E Gestión D E L Conocimiento Para Empresas, de I., & Construcción Y Mantenimiento, de P. Y. F. I. E. C. C. S. A. (s/f). LUIS FERNANDO MURILLO FERNANDEZ. Edu.co. Recuperado el 23 de febrero de 2024, de <https://biblioteca.utb.edu.co/notas/tesis/0065031.pdf>

Murillo Fernández, L. (2013). Modelo de gestión del conocimiento para empresas de ingeniería, construcción y mantenimiento de plantas y facilidades industriales en Colombia. Caso CDI S.A. Universidad Tecnológica de Bolívar Maestría en Gestión de la Innovación. Repositorio Universidad Tecnológica de Bolívar.

<https://repositorio.utb.edu.co/bitstream/handle/20.500.12585/2798/0065031.pdf?sequence=1>

Rodriguez, J. C. V. (s/f). PROPUESTA PARA LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN EMPRESAS CONSTRUCTORAS. Edu.co. Recuperado el 23 de febrero de 2024, de <https://repositorio.uniandes.edu.co/server/api/core/bitstreams/cc053d92-1e9d-453c-a401-e551756fe521/content>

Santandreu, A., Arroyo, R., Lujan, A., & Valle, J. Ecosad. Enfoque de Gestión del Conocimiento orientado al aprendizaje y Sistema de Gestión de Conocimiento en proyectos Ecosalud. <https://ecosad.org/phocadownloadpap/gestion-del-conocimeinto-y-sistema-montreal-2014.pdf>

Vélez Rodríguez, J. (2006). Propuesta para la gestión del conocimiento en empresas constructoras (Tesis Maestría) Universidad de Los Andes. Repositorio Institucional Universidad de Los Andes. <https://repositorio.uniandes.edu.co/server/api/core/bitstreams/cc053d92-1e9d-453c-a401-e551756fe521/content>

Apéndice A Encuestas realizadas

ENCUESTA CAPACITACIONES RECIBIDAS										
CONSTRUCTORA ABC										
INFORMACION PERSONAL					Encuesta No. 1					
Nombre	Juan Sebastián Romero				Edad	24 años				
Genero	Masculino	<input checked="" type="checkbox"/>	Femenino							
Ciudad	Facatativá									
Escolaridad	Primaria	Bachillerato		Profesional		<input checked="" type="checkbox"/>				
Profesión	Ingeniero civil									
Cargo	Residente de obra									
Area	Construcción									
Lugar de trabajo	Oficina	Obra		<input checked="" type="checkbox"/>						
<p>A continuación marque con una "X" en cada pregunta dando un valor de 1 a 5, según la siguiente tabla de valores:</p>										
1. Muy mal 2. Mal 3. Regular 4. Bien 5. Muy bien						1	2	3	4	5
1. Las capacitaciones recibidas por usted son:						X				
2. Considera usted que la cantidad de información que recibió es:								X		
3. Considera usted que la calidad de información que recibió es:								X		
4. ¿Como ha sentido el desarrollo de sus actividades respecto a la capacitación recibida?								X		
5. El tiempo, por lo general 2 horas, para las capacitaciones de cada departamento es:						X				
6. Como considera usted la idea de hacer un cambio en el estilo de capacitación para el nuevo personal que ingrese a la constructora ABC.						X				
<p>Agradecemos a usted su tiempo y disposición para dar respuesta a la encuesta!</p>										

ENCUESTA CAPACITACIONES RECIBIDAS										
CONSTRUCTORA ABC										
INFORMACION PERSONAL					Encuesta No. 2					
Nombre	Sergio Rubiano				Edad	30 años				
Genero	Masculino	<input checked="" type="checkbox"/>	Femenino							
Ciudad	Facatativá									
Escolaridad	Primaria			Bachillerato			Profesional	<input checked="" type="checkbox"/>		
Profesión	Ingeniero civil									
Cargo	Residente administrativo									
Area	Construcción									
Lugar de trabajo	Oficina			Obra	<input checked="" type="checkbox"/>					
A continuación marque con una "X" en cada pregunta dando un valor de 1 a 5, según la siguiente tabla de valores:										
1. Muy mal 2. Mal 3. Regular 4. Bien 5. Muy bien						1	2	3	4	5
1. Las capacitaciones recibidas por usted son:						X				
2. Considera usted que la cantidad de información que recibió es:								X		
3. Considera usted que la calidad de información que recibió es:								X		
4. ¿Como ha sentido el desarrollo de sus actividades respecto a la capacitación recibida?								X		
5. El tiempo, por lo general 2 horas, para las capacitaciones de cada departamento es:						X				
6. Como considera usted la idea de hacer un cambio en el estilo de capacitación para el nuevo personal que ingrese a la constructora ABC.						X				
Agradecemos a usted su tiempo y disposición para dar respuesta a la encuesta!										

ENCUESTA CAPACITACIONES RECIBIDAS										
CONSTRUCTORA ABC										
INFORMACION PERSONAL					Encuesta No. 3					
Nombre	Luz Adriana Riaño				Edad	35 años				
Genero	Masculino	Femenino	<input checked="" type="checkbox"/>							
Ciudad	Bogotá									
Escolaridad	Primaria	Bachillerato	Profesional	<input checked="" type="checkbox"/>						
Profesión	Ingeniero civil									
Cargo	Residente de obra									
Area	Construcción									
Lugar de trabajo	Oficina	Obra	<input checked="" type="checkbox"/>							
A continuación marque con una "X" en cada pregunta dando un valor de 1 a 5, según la siguiente tabla de valores:										
1. Muy mal 2. Mal 3. Regular 4. Bien 5. Muy bien						1	2	3	4	5
1. Las capacitaciones recibidas por usted son:						X				
2. Considera usted que la cantidad de información que recibió es:								X		
3. Considera usted que la calidad de información que recibió es:								X		
4. ¿Como ha sentido el desarrollo de sus actividades respecto a la capacitación recibida?								X		
5. El tiempo, por lo general 2 horas, para las capacitaciones de cada departamento es:						X				
6. Como considera usted la idea de hacer un cambio en el estilo de capacitación para el nuevo personal que ingrese a la constructora ABC.						X				
Agradecemos a usted su tiempo y disposición para dar respuesta a la encuesta!										

ENCUESTA CAPACITACIONES RECIBIDAS										
CONSTRUCTORA ABC										
INFORMACION PERSONAL					Encuesta No. 4					
Nombre	Tania Agudelo				Edad	32 años				
Genero	Masculino		Femenino		X					
Ciudad	Madrid									
Escolaridad	Primaria		Bachillerato		Profesional		X			
Profesión	Ingeniero civil									
Cargo	Residente de obra									
Area	Construcción									
Lugar de trabajo	Oficina		Obra		X					
<p>A continuación marque con una "X" en cada pregunta dando un valor de 1 a 5, según la siguiente tabla de valores:</p>										
1. Muy mal 2. Mal 3. Regular 4. Bien 5. Muy bien						1	2	3	4	5
1. Las capacitaciones recibidas por usted son:							X			
2. Considera usted que la cantidad de información que recibió es:								X		
3. Considera usted que la calidad de información que recibió es:								X		
4. ¿Como ha sentido el desarrollo de sus actividades respecto a la capacitación recibida?								X		
5. El tiempo, por lo general 2 horas, para las capacitaciones de cada departamento es:						X				
6. Como considera usted la idea de hacer un cambio en el estilo de capacitación para el nuevo personal que ingrese a la constructora ABC.						X				
<p>Agradecemos a usted su tiempo y disposición para dar respuesta a la encuesta!</p>										

ENCUESTA CAPACITACIONES RECIBIDAS										
CONSTRUCTORA ABC										
INFORMACION PERSONAL					Encuesta No. 5					
Nombre	Juan Manuel Caycedo				Edad	58 años				
Genero	Masculino	<input checked="" type="checkbox"/>	Femenino	<input type="checkbox"/>						
Ciudad	Cali									
Escolaridad	Primaria	<input type="checkbox"/>	Bachillerato	<input type="checkbox"/>	Profesional	<input checked="" type="checkbox"/>				
Profesión	Ingeniero civil									
Cargo	Gerente de construcción									
Area	Construcción									
Lugar de trabajo	Oficina	<input type="checkbox"/>	Obra	<input checked="" type="checkbox"/>						
<p>A continuación marque con una "X" en cada pregunta dando un valor de 1 a 5, según la siguiente tabla de valores:</p>										
1. Muy mal 2. Mal 3. Regular 4. Bien 5. Muy bien						1	2	3	4	5
1. Las capacitaciones recibidas por usted son:							X			
2. Considera usted que la cantidad de información que recibió es:								X		
3. Considera usted que la calidad de información que recibió es:								X		
4. ¿Como ha sentido el desarrollo de sus actividades respecto a la capacitación recibida?							X			
5. El tiempo, por lo general 2 horas, para las capacitaciones de cada departamento es:						X				
6. Como considera usted la idea de hacer un cambio en el estilo de capacitación para el nuevo personal que ingrese a la constructora ABC.						X				
<p>Agradecemos a usted su tiempo y disposición para dar respuesta a la encuesta!</p>										

ENCUESTA CAPACITACIONES RECIBIDAS										
CONSTRUCTORA ABC										
INFORMACION PERSONAL					Encuesta No. 6					
Nombre	Marcela Arias			Edad	39 años					
Genero	Masculino	Femenino	X							
Ciudad	Mosquera									
Escolaridad	Primaria	Bachillerato	Profesional X							
Profesión	Administradora									
Cargo	Jefe recursos humanos									
Area	Administrativa									
Lugar de trabajo	Oficina	X			Obra					
<p>A continuación marque con una "X" en cada pregunta dando un valor de 1 a 5, según la siguiente tabla de valores:</p>										
1. Muy mal 2. Mal 3. Regular 4. Bien 5. Muy bien						1	2	3	4	5
1. Las capacitaciones recibidas por usted son:									X	
2. Considera usted que la cantidad de información que recibió es:								X		
3. Considera usted que la calidad de información que recibió es:								X		
4. ¿Como ha sentido el desarrollo de sus actividades respecto a la capacitación recibida?								X		
5. El tiempo, por lo general 2 horas, para las capacitaciones de cada departamento es:						X				
6. Como considera usted la idea de hacer un cambio en el estilo de capacitación para el nuevo personal que ingrese a la constructora ABC.						X				
<p>Agradecemos a usted su tiempo y disposición para dar respuesta a la encuesta!</p>										

ENCUESTA CAPACITACIONES RECIBIDAS										
CONSTRUCTORA ABC										
INFORMACION PERSONAL					Encuesta No. 7					
Nombre	Jorge Vela				Edad	43 años				
Genero	Masculino	<input checked="" type="checkbox"/>	Femenino	<input type="checkbox"/>						
Ciudad	Bogotá									
Escolaridad	Primaria	<input type="checkbox"/>	Bachillerato	<input type="checkbox"/>	Profesional	<input checked="" type="checkbox"/>				
Profesión	Contador									
Cargo	Contador									
Area	Contabilidad									
Lugar de trabajo	Oficina	<input checked="" type="checkbox"/>	Obra	<input type="checkbox"/>						
<p>A continuación marque con una "X" en cada pregunta dando un valor de 1 a 5, según la siguiente tabla de valores:</p>										
1. Muy mal 2. Mal 3. Regular 4. Bien 5. Muy bien						1	2	3	4	5
1. Las capacitaciones recibidas por usted son:							X			
2. Considera usted que la cantidad de información que recibió es:									X	
3. Considera usted que la calidad de información que recibió es:									X	
4. ¿Como ha sentido el desarrollo de sus actividades respecto a la capacitación recibida?							X			
5. El tiempo, por lo general 2 horas, para las capacitaciones de cada departamento es:						X				
6. Como considera usted la idea de hacer un cambio en el estilo de capacitación para el nuevo personal que ingrese a la constructora ABC.						X				
<p>Agradecemos a usted su tiempo y disposición para dar respuesta a la encuesta!</p>										

ENCUESTA CAPACITACIONES RECIBIDAS													
CONSTRUCTORA ABC													
INFORMACION PERSONAL								Encuesta No. 8					
Nombre	Claudia Romero			Edad	45 años								
Genero	Masculino		Femenino	X									
Ciudad	Bogotá												
Escolaridad	Primaria		Bachillerato		Profesional	X							
Profesión	Arquitecta												
Cargo	Director de costos												
Area	Costos												
Lugar de trabajo	Oficina	X		Obra									
<p>A continuación marque con una "X" en cada pregunta dando un valor de 1 a 5, según la siguiente tabla de valores:</p>													
1. Muy mal						2. Mal		3. Regular		4. Bien		5. Muy bien	
						1	2	3	4	5			
1. Las capacitaciones recibidas por usted son:						X							
2. Considera usted que la cantidad de información que recibió es:								X					
3. Considera usted que la calidad de información que recibió es:								X					
4. ¿Como ha sentido el desarrollo de sus actividades respecto a la capacitación recibida?									X				
5. El tiempo, por lo general 2 horas, para las capacitaciones de cada departamento es:						X							
6. Como considera usted la idea de hacer un cambio en el estilo de capacitación para el nuevo personal que ingrese a la constructora ABC.						X							
<p>Agradecemos a usted su tiempo y disposición para dar respuesta a la encuesta!</p>													

ENCUESTA CAPACITACIONES RECIBIDAS										
CONSTRUCTORA ABC										
INFORMACION PERSONAL								Encuesta No. 9		
Nombre	Hoanna Cadena			Edad	38 años					
Genero	Masculino	Femenino	X							
Ciudad	Bogotá									
Escolaridad	Primaria	Bachillerato	X							
Profesión	Ingeniera civil									
Cargo	Residente técnico									
Area	Costos									
Lugar de trabajo	Oficina	X			Obra					
<p>A continuación marque con una "X" en cada pregunta dando un valor de 1 a 5, según la siguiente tabla de valores:</p>										
1. Muy mal 2. Mal 3. Regular 4. Bien 5. Muy bien						1	2	3	4	5
1. Las capacitaciones recibidas por usted son:								X		
2. Considera usted que la cantidad de información que recibió es:								X		
3. Considera usted que la calidad de información que recibió es:								X		
4. ¿Como ha sentido el desarrollo de sus actividades respecto a la capacitación recibida?									X	
5. El tiempo, por lo general 2 horas, para las capacitaciones de cada departamento es:							X			
6. Como considera usted la idea de hacer un cambio en el estilo de capacitación para el nuevo personal que ingrese a la constructora ABC.							X			
<p>Agradecemos a usted su tiempo y disposición para dar respuesta a la encuesta!</p>										

ENCUESTA CAPACITACIONES RECIBIDAS										
CONSTRUCTORA ABC										
INFORMACION PERSONAL					Encuesta No. 10					
Nombre	Rubiel González				Edad	28 años				
Genero	Masculino	<input checked="" type="checkbox"/>	Femenino							
Ciudad	Bogotá									
Escolaridad	Primaria			Bachillerato			Profesional	<input checked="" type="checkbox"/>		
Profesión	Ing. Sistemas									
Cargo	Ing. Soporte técnico									
Area	Sistemas									
Lugar de trabajo	Oficina	<input checked="" type="checkbox"/>	Obra							
A continuación marque con una "X" en cada pregunta dando un valor de 1 a 5, según la siguiente tabla de valores:										
1. Muy mal 2. Mal 3. Regular 4. Bien 5. Muy bien						1	2	3	4	5
1. Las capacitaciones recibidas por usted son:									X	
2. Considera usted que la cantidad de información que recibió es:									X	
3. Considera usted que la calidad de información que recibió es:								X		
4. ¿Como ha sentido el desarrollo de sus actividades respecto a la capacitación recibida?							X			
5. El tiempo, por lo general 2 horas, para las capacitaciones de cada departamento es:						X				
6. Como considera usted la idea de hacer un cambio en el estilo de capacitación para el nuevo personal que ingrese a la constructora ABC.						X				
Agradecemos a usted su tiempo y disposición para dar respuesta a la encuesta!										

ENCUESTA CAPACITACIONES RECIBIDAS													
CONSTRUCTORA ABC													
INFORMACION PERSONAL					Encuesta No. 11								
Nombre	María Parra			Edad	42 años								
Genero	Masculino		Femenino	X									
Ciudad	Bogotá												
Escolaridad	Primaria		Bachillerato	X		Profesional							
Profesión													
Cargo	Servicios generales												
Area	Servicios generales												
Lugar de trabajo	Oficina	X		Obra									
<p>A continuación marque con una "X" en cada pregunta dando un valor de 1 a 5, según la siguiente tabla de valores:</p>													
1. Muy mal						2. Mal		3. Regular		4. Bien		5. Muy bien	
						1	2	3	4	5			
1. Las capacitaciones recibidas por usted son:										X			
2. Considera usted que la cantidad de información que recibió es:									X				
3. Considera usted que la calidad de información que recibió es:									X				
4. ¿Como ha sentido el desarrollo de sus actividades respecto a la capacitación recibida?									X				
5. El tiempo, por lo general 2 horas, para las capacitaciones de cada departamento es:								X					
6. Como considera usted la idea de hacer un cambio en el estilo de capacitación para el nuevo personal que ingrese a la constructora ABC.									X				
<p>Agradecemos a usted su tiempo y disposición para dar respuesta a la encuesta!</p>													

ENCUESTA CAPACITACIONES RECIBIDAS										
CONSTRUCTORA ABC										
INFORMACION PERSONAL								Encuesta No. 12		
Nombre	Juan Gutierrez			Edad	36 años					
Genero	Masculino	<input checked="" type="checkbox"/>	Femenino	<input type="checkbox"/>						
Ciudad	Bogotá									
Escolaridad	Primaria	<input type="checkbox"/>	Bachillerato	<input checked="" type="checkbox"/>	Profesional	<input type="checkbox"/>				
Profesión										
Cargo	Mensajero									
Area	Servicios generales									
Lugar de trabajo	Oficina	<input checked="" type="checkbox"/>	Obra	<input type="checkbox"/>						
A continuación marque con una "X" en cada pregunta dando un valor de 1 a 5, según la siguiente tabla de valores:										
1. Muy mal 2. Mal 3. Regular 4. Bien 5. Muy bien						1	2	3	4	5
1. Las capacitaciones recibidas por usted son:										X
2. Considera usted que la cantidad de información que recibió es:									X	
3. Considera usted que la calidad de información que recibió es:									X	
4. ¿Como ha sentido el desarrollo de sus actividades respecto a la capacitación recibida?									X	
5. El tiempo, por lo general 2 horas, para las capacitaciones de cada departamento es:								X		
6. Como considera usted la idea de hacer un cambio en el estilo de capacitación para el nuevo personal que ingrese a la constructora ABC.									X	
Agradecemos a usted su tiempo y disposición para dar respuesta a la encuesta!										

Apéndice B Edición de tablas y figuras

Tabla 1.
Resultados primera pregunta

Calificación	Respuesta	ENCUESTADO												RESULTADO	PORCENTAJE
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
1	Muy mal	x	x	x										3	25%
2	Mal				x	x		x	x					4	33%
3	Regular									x				1	8%
4	Bien						x				x			2	17%
5	Muy bien											x	x	2	17%

Nota: Elaboración propia

Tabla 2.
Resultados segunda pregunta

Calificación	Respuesta	ENCUESTADO												RESULTADO	PORCENTAJE
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
1	Muy mal													0	0%
2	Mal													0	0%
3	Regular	x	x				x							8	67%
4	Bien							x			x	x	x	4	33%
5	Muy bien													0	0%

Nota: Elaboración propia

Tabla 3.
Resultados tercera pregunta

Calificación	Respuesta	ENCUESTADO												RESULTADO	PORCENTAJE
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
1	Muy mal													0	0%
2	Mal													0	0%
3	Regular	x	x	x	x	x	x		x	x	x			9	75%
4	Bien							x				x	x	3	25%
5	Muy bien													0	0%

Nota: Elaboración propia

Tabla 4.
Resultados cuarta pregunta

Calificación n	Respuesta	ENCUESTADO												RESULTADO	PORCENTAJE	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12			
1	Muy mal													0	0%	
2	Mal					x		x			x			3	25%	
3	Regular	x	x	x	x		x							5	42%	
4	Bien								x	x			x	x	4	33%
5	Muy bien														0	0%

Nota: Elaboración propia

Tabla 5.
Resultados quinta pregunta

Calificación	Respuesta	ENCUESTADO												RESULTADO	PORCENTAJE
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
1	Muy mal	x	x	x	x	x	x	x	x		x			9	75%
2	Mal									x				1	8%
3	Regular											x	x	2	17%
4	Bien													0	0%
5	Muy bien													0	0%

Nota: Elaboración propia

Tabla 6.
Resultados sexta pregunta

Calificación	Respuesta	ENCUESTADO												RESULTADO	PORCENTAJE	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12			
1	Muy mal													0	0%	
2	Mal												x	x	2	17%
3	Regular														0	0%
4	Bien									x	x				2	17%
5	Muy bien	x	x	x	x	x	x	x	x						8	66%

Nota: Elaboración propia

Tabla 7.

Matriz general de respuestas con información general de los encuestados.

ENCUESTADO	NOMBRE	EDAD	GENERO	CIUDAD	ESCOLARIDAD	PROFESION	CARGO	AREA	OFICINA / OBRA	1. Calificación General	2. Cantidad de información	3. Calidad de información	4. Función del cargo Vs Capacitación	5. Tiempo de cada capacitación	6. Capacitación puntual en su función
1	Juan Sebastián	24	Hombre	Facatativá	Profesional	Ing. Civil	Residente de obra	Construcción	Obra	1	3	3	3	1	1
2	Sergio	30	Hombre	Facatativá	Profesional	Ing. Civil	Residente administrativo	Construcción	Obra	1	3	3	3	1	1
3	Adriana	35	Mujer	Bogotá	Profesional	Ing. Civil	Residente de obra	Construcción	Obra	1	3	3	3	1	1
4	Tania	32	Mujer	Madrid	Profesional	Arquitecto	Residente de obra	Construcción	Obra	2	3	3	3	1	1
5	Juan Manuel	58	Hombre	Cali	Profesional	Ing. Civil	Gerente de Construcción	Construcción	Obra	2	3	3	2	1	1
6	Marcela	39	Mujer	Mosquera	Profesional	Administradora	Jefe RRHH	Administrativa	Oficina	4	3	3	3	1	1
7	Jorge	43	Hombre	Bogotá	Profesional	Contador	Contador	Contabilidad	Oficina	2	4	4	2	1	1
8	Claudia	45	Mujer	Bogotá	Profesional	Arquitecto	Director de costos	Costos	Oficina	2	3	3	4	1	1
9	Hoanna	38	Mujer	Bogotá	Profesional	Ing. Civil	Residente técnico	Costos	Oficina	3	3	3	4	2	2
10	Rubiel	28	Hombre	Bogotá	Profesional	Ing. Sistemas	Ing. soporte	Jurídica	Oficina	4	4	3	2	1	1
11	María	42	Mujer	Bogotá	Bachiller	Servicios	Servicios generales	Servicios Generales	Oficina	5	4	4	4	3	4
12	Juan	36	Hombre	Bogotá	Bachiller	Servicios	Mensajero	Servicios Generales	Oficina	5	4	4	4	3	4

Nota: Elaboración propia

Tabla 8.

Matriz de Calificación general obtenida.

CALIFICACIÓN GENERAL	Total
2	42%
3	58%
Total general	100%

Nota: Elaboración propia

Tabla 9.

Matriz general de respuestas con información general de los encuestados.

CALIFICACIÓN	AREA						Total general
CARGO	Administrativa	Construcción	Contabilidad	Costos	Jurídica	Servicios Generales	Total general
Contador				2			2
Director de costos					2		2
Gerente de Construcción			2				2
Ing. soporte						2	2
Jefe RRHH		2					2
Mensajero						4	4
Residente administrativo			2				2
Residente de obra			2				2
Servicios generales						4	4
Residente costos					2		2
Total general		2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	4.0
							2.3

Nota: Elaboración propia

Tabla 10.
Comparativo personal oficina vs personal obra y las calificaciones promedio de cada sitio de trabajo.

Cantidad de Información	
CALIFICACIÓN	Total
	2
	3
Total general	100%

Nota: Elaboración propia

Tabla 11.
Matriz Calificación cantidad de información recibida por nivel de escolaridad.

ESCOLARIDAD	Valores	
	Promedio de CALIFICACIÓN	% PERSONAL
Bachiller	4	17%
Profesional	2	83%
Total general	2.33	100%

Nota: Elaboración propia

Tabla 12.
Matriz de respuestas Pregunta con menor valor de calificación.

OFICINA / OBRA	Valores					
	Promedio de 1. Calificación General	Promedio de 2. Cantidad de información	Promedio de 3. Calidad de información	Promedio de 4. Función del cargo Vs Capacitación	Promedio de 5. Tiempo de cada capacitación	Promedio de 6. Capacitación puntual en su función
Oficina	3.6	3.6	3.4	3.3	1.7	3.9
Obra	1.4	3.0	3.0	2.8	1.0	5.0
Total general	2.7	3.3	3.3	3.1	1.4	4.3

Nota: Elaboración propia

Tabla 13.
Matriz de Respuestas a calidad del tipo de información recibida en la capacitación.

Promedio PROFESION	CALIFICACION Total
Administradora	3
Arquitecto	3
Contador	4
Ing. Civil	3
Ing. Sistemas	4
Servicios	4
Total general	3.3

Nota: Elaboración propia

Tabla 14.
Matriz de relación de actividades vs capacitación recibida

Promedio de 4.			
Función del cargo Vs			
Capacitación			
CARGO	Obra	Oficina	Total general
Contador		2	2
Director de costos		4	4
Gerente de Construcción	2		2
Ing. soporte		2	2
Jefe RRHH		3	3
Mensajero		4	4
Residente administrativo	3		3
Residente costos		4	4
Residente de obra	3		3
Servicios generales		4	4
Total general	2.80	3.29	3.08

Nota: Elaboración propia

Tabla 15.
Matriz de Calificación por cargo a la cantidad de tiempo de las capacitaciones.

Promedio de 5. Tiempo	
CARGO	Total
Contador	1
Director de costos	1
Gerente de Construcción	1
Ing. soporte	1
Jefe RRHH	1
Mensajero	3
Residente administrativo	1
Residente costos	2
Residente de obra	1
Servicios generales	3
Total general	1.42

Nota: Elaboración propia

Tabla 16.

Calificación pregunta 6, por tipo de área y discriminado por puntuación obtenida.

Cambio de estilo de capacitación	Calificación			
AREA	2	4	5	Total general
Administrativa	0%	0%	8%	8%
Construcción	0%	0%	42%	42%
Contabilidad	0%	0%	8%	8%
Costos	0%	8%	8%	17%
Jurídica	0%	8%	0%	8%
Servicios Generales	17%	0%	0%	17%
Total general	17%	17%	67%	100%

Nota: Elaboración propia

Tabla 17.

Cronograma general.

Fase	Inicio	Fin
Investigación de Prácticas	2024-08-29	2024-09-28
Identificación de Recursos	2024-09-28	2024-10-13
Desarrollo del Cronograma	2024-10-13	2024-10-23
Implementación de Herramientas	2024-10-23	2024-12-07
Revisión y Ajustes	2024-12-07	2025-01-06

Nota: Elaboración propia

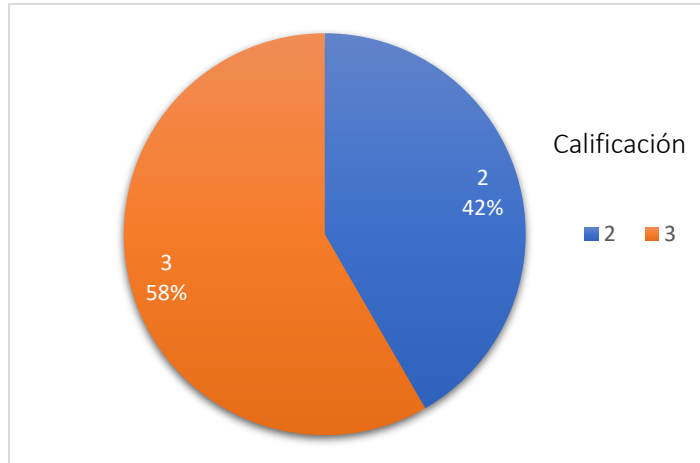


Figura 1. Valores promedio Generales de las respuestas. Elaboración propia.

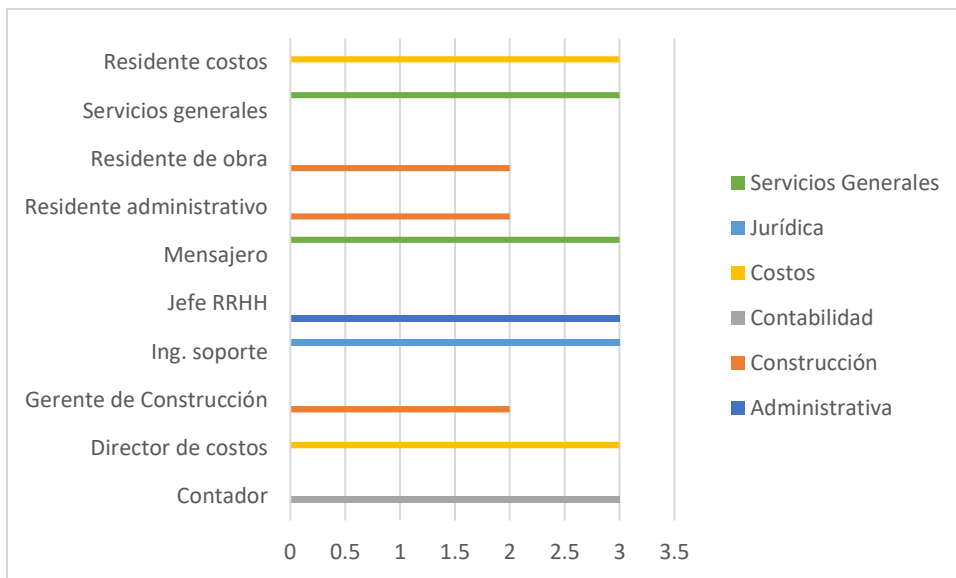


Figura 2. Calificación promedio general, por cargo y área. Elaboración propia.

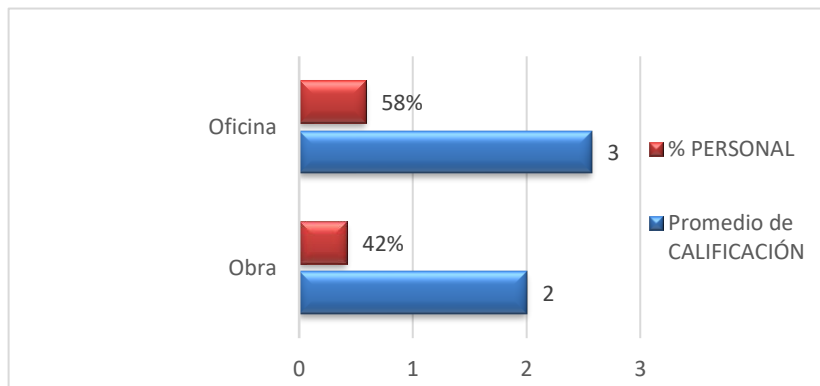


Figura 3. Comparativo personal oficina vs personal obra y las calificaciones promedio de cada sitio de trabajo, respuesta a la cantidad de información recibida. Elaboración propia.

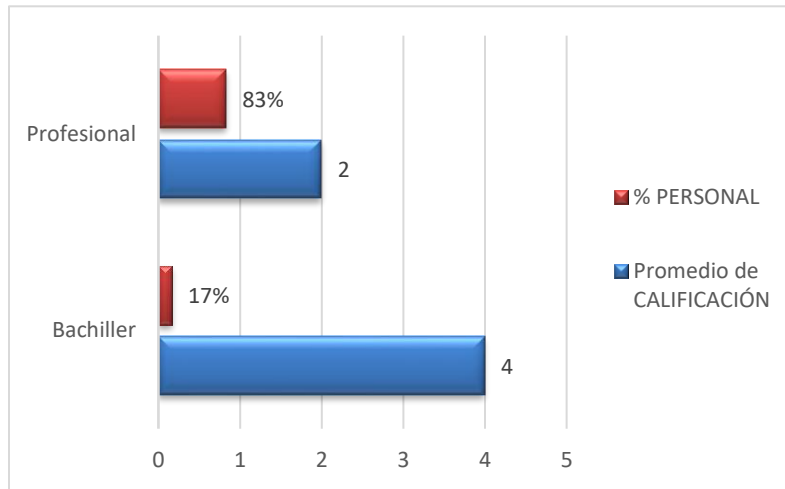


Figura 4. Calificación cantidad de información recibida por nivel de escolaridad. Elaboración propia.

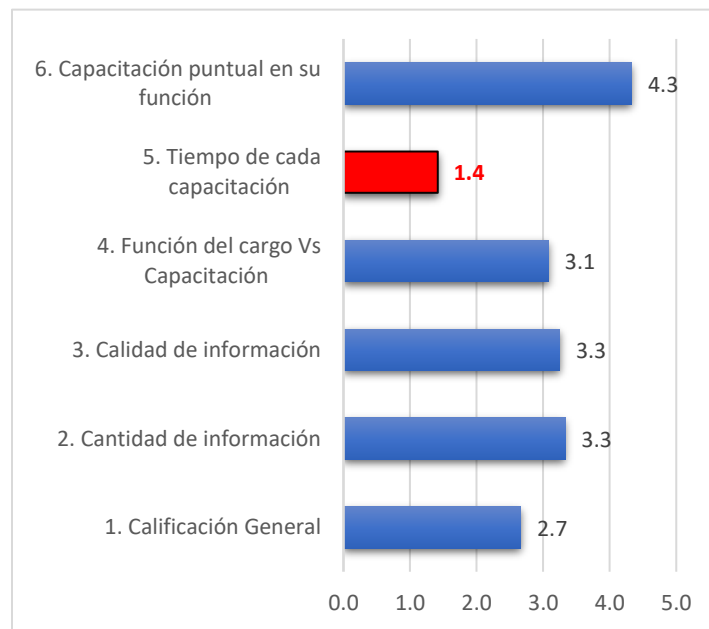


Figura 5. Pregunta con menor valor de calificación. Elaboración propia.

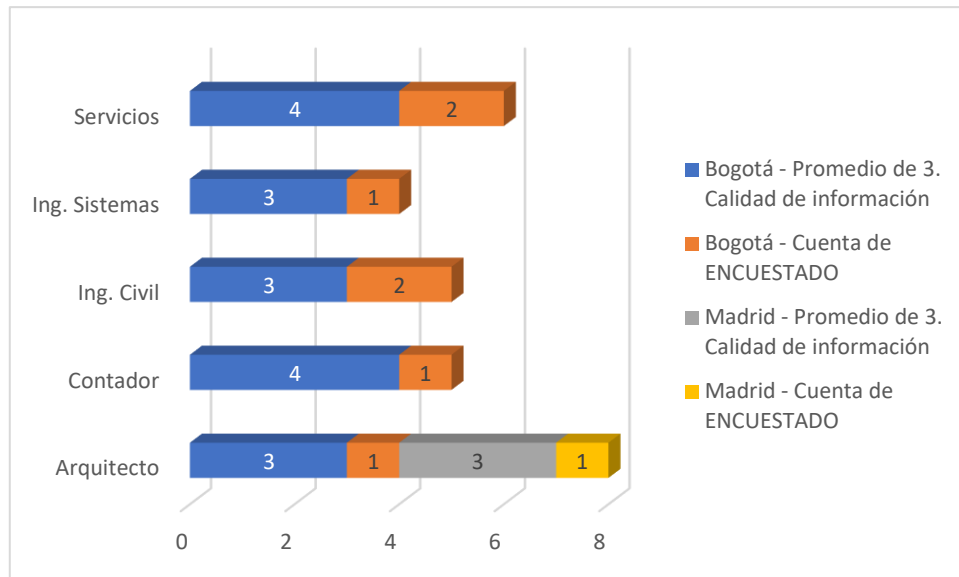


Figura 6. Respuesta a calidad del tipo de información recibida en la capacitación. Elaboración propia.

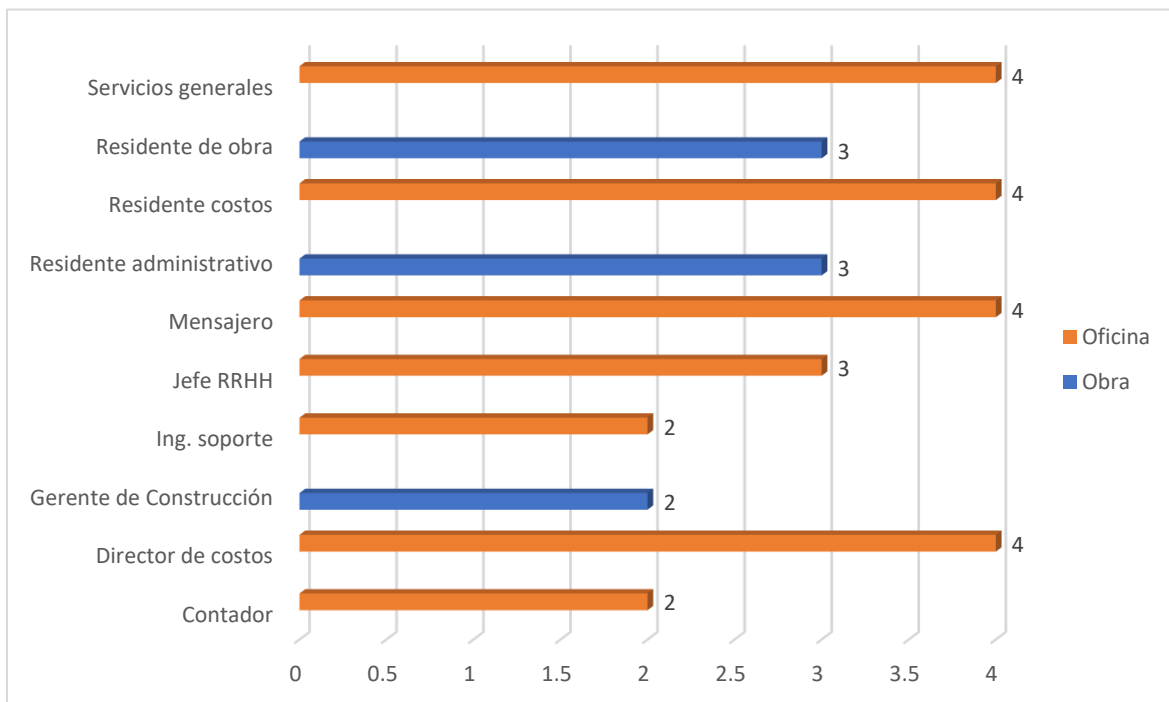


Figura 7. Relación de actividades vs capacitación recibida. Elaboración propia.

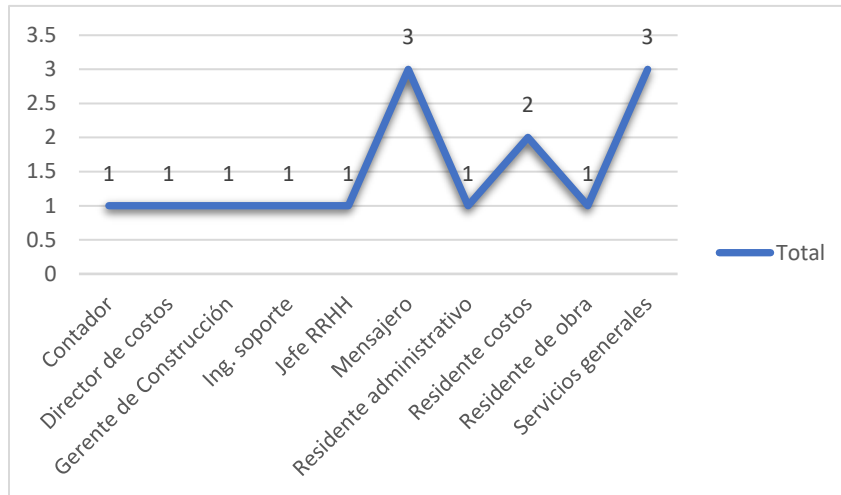


Figura 8. Calificación del tiempo de cada tema visto en las capacitaciones, discriminado por diferentes cargos. Elaboración propia.

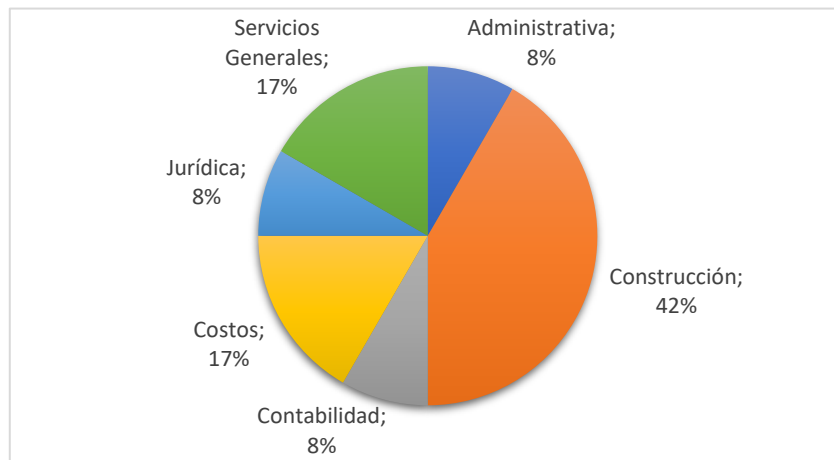


Figura 9. Porcentajes de aceptación del cambio de estilo de capacitación por área. Elaboración propia.

Apéndice C. Cesión derechos de autor

CESION DE DERECHOS DE AUTOR

SEÑORES UNIVERSIDAD MINUTO DE DIOS
ESPECIALIZACION EN GERENCIA DE PROYECTOS

Julio 18 de 2024

Yo, Ervin España, identificado con cédula de ciudadanía número 1.233.689.789, cedo los derechos de autor del trabajo de Investigación 1 NRC-258, "Análisis de los procesos en la Gestión del Conocimiento para la Integración Efectiva de Nuevo Personal en Constructora ABC", a Mauricio Arias identificado con cédula de ciudadanía número 79.565.455, con quien lo trabajamos en equipo en la NRC-258 y así pueda cumplir con el trabajo de monografía en la materia Investigación 2 NRC-352.

Cordialmente



Ervin España
C.C. 1.233.689.789