



UNIVERSIDAD
La Gran Colombia

Fundada en 1951



PROPUESTA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y ORGANIZACIÓN DEL PERSONAL PARA LA EMPRESA INDUMETALICAS JEL UBICADA EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ.

Presentado por:

ANDRES FERNANDO VACCA RAMOS

RONALDO ARTURO SAAVEDRA PIÑEROS

Especialización en Gerencia



¿EN QUÉ SITUACIÓN DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO ESTA LA EMPRESA INDUMETALICAS JEL?

- Nivel de conocimiento en las labores.
- Cultura orientada hacia el conocimiento.

¿CÓMO DEFINIR ESTRATEGIAS DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO PARA IMPLEMENTARLAS EN LA EMPRESA INDUMETALICAS JEL?

- Definir las problemáticas que afectan a la empresa a partir de un diagnostico.
- Estrategias de mejoramiento para la empresa.



JUSTIFICACIÓN

Las empresas del siglo XXI se ven más orientadas a buscar e implementar ventajas competitivas que les genere un plus ante las demás empresas con el producto final, la implementación de tecnología en las empresas impulsan la productividad y permanencia en el mercado, “La tecnología más avanzada puede crear grandes beneficios para las empresas que están dispuestas a ser las primeras en adoptarlas.” (Davidson, 2017, pág. 2).



OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

- Generar una propuesta de gestión del conocimiento y organización del personal para la empresa Indumetalicas JEL ubicada en la ciudad de Bogotá.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Realizar un diagnóstico en el área organizacional con el fin de abordar las deficiencias existentes actualmente en la empresa.
- Proponer estrategias de la gestión del conocimiento al interior de la empresa.



ENFOQUE METODOLÓGICO

- El tipo de estudio seleccionado para el desarrollo del trabajo es de tipo descriptivo.
- Investigación cuantitativa.
- Se realizará una primera entrevista a los 5 gerentes de área y al gerente general de la empresa.
- Se realizará una segunda entrevista a los 56 trabajadores pertenecientes a la empresa, diferentes a los cargos gerenciales.
- Identificar estrategias que mejoran la situación actual de la empresa.

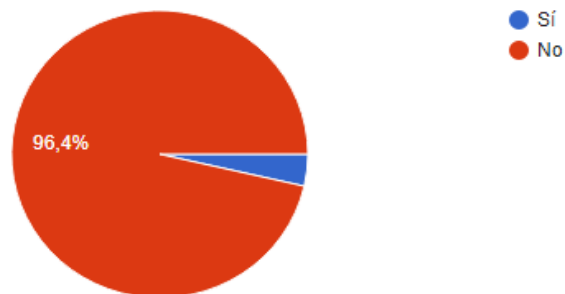


DIAGNÓSTICO

Se realizan entrevistas a los trabajadores de la empresa Indumetalicas JEL dando desarrollo al primer objetivo planteado anteriormente donde se expresa un diagnostico en el área organizacional con el fin de abordar las deficiencias existentes actualmente en la empresa.

• ¿Recibió usted una inducción y una capacitación sobre las labores a realizar?

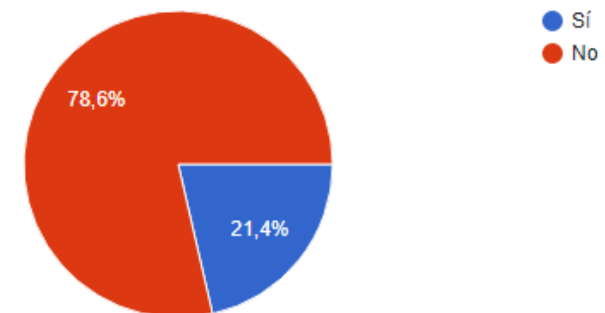
56 respuestas



Fuente: Elaboración propia con información tomada de las entrevistas realizadas a los empleados de la empresa Indumetalicas JEL

• ¿Cuándo fue entrevistado le pidieron ser profesional en su área?

56 respuestas



Fuente: Elaboración propia con información tomada de las entrevistas realizadas a los empleados de la empresa Indumetalicas JEL

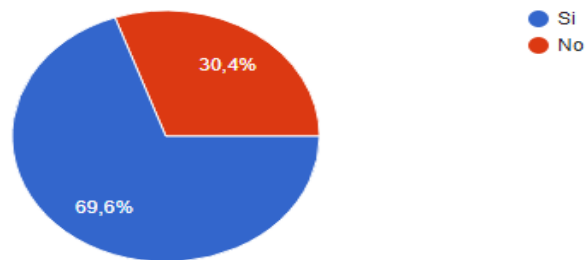
Especialización en Gerencia



DIAGNÓSTICO

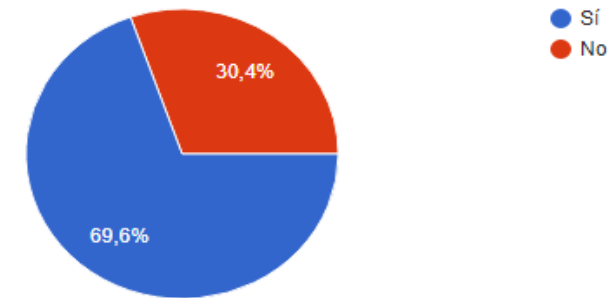
• ¿Al hacer parte de la empresa, le ofrecieron la oportunidad de capacitarse en su área?

56 respuestas



• ¿Siente que su trabajo dentro de la empresa es valorado?

56 respuestas



Fuente: Elaboración propia con información tomada de las entrevistas realizadas a los empleados de la empresa Indumetalicas JEL

Fuente: Elaboración propia con información tomada de las entrevistas realizadas a los empleados de la empresa Indumetalicas JEL

Especialización en Gerencia



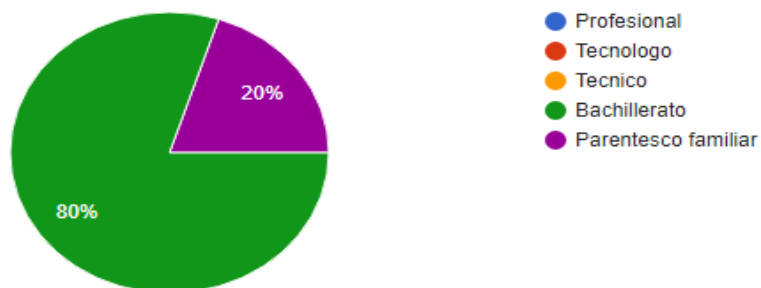
ISO 9001: 2008
BUREAU VERITAS
Certification
N°CO 224987



A continuación, presentamos las entrevistas realizadas de los altos cargos de la empresa dando a conocer otra visión de la situación actual de la empresa

• ¿Al momento de contratar personal que formación académica requieren para los OTROS cargos?

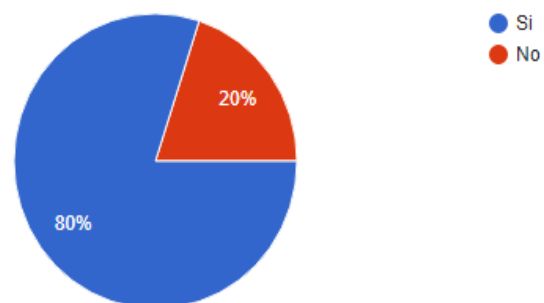
5 respuestas



Fuente: Elaboración propia con información tomada de las entrevistas realizadas a los empleados de la empresa Indumetalicas JEL

• ¿En cada área de la empresa existe personal idóneo y capacitado para las labores requeridas?

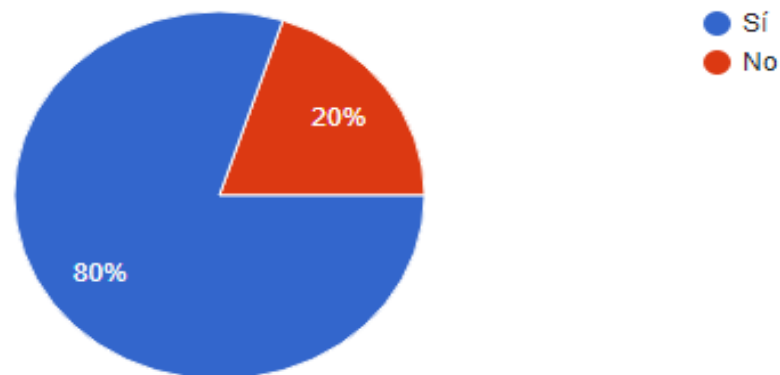
5 respuestas



Fuente: Elaboración propia con información tomada de las entrevistas realizadas a los empleados de la empresa Indumetalicas JEL

• ¿Sabe usted que es un modelo de gestión?

5 respuestas



Se evidencia que tiene toda la disponibilidad de crecer e implementar un modelo de gestión para su empresa, y además saben de la Gestión del Conocimiento y sus beneficios al implementarlo en una empresa

Fuente: Elaboración propia con información tomada de las entrevistas realizadas a los empleados de la empresa Indumetalicas JEL



DIAGNÓSTICO

MATRIZ DOFA

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ol style="list-style-type: none"> 1. La empresa esta bien posesionada por la calidad de los materiales que utiliza en las obras. 2. Los empleados tienen buenos salarios y tienen contratos con garantías laborales. 3. Se realizan reuniones semanales entre los encargados de las obras y el gerente para coordinar las actividades propias de la semana. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. La empresa tiene la oportunidad de crear un modelo de gestión del conocimiento. 2. Se puede generar respaldo educativo al personal que lo requiera para mejorar el rendimiento de la empresa. 3. Tiene las instalaciones y el personal suficiente para competir de manera directa con grandes empresas del sector.
DEBILIDADES	AMENAZAS
<ol style="list-style-type: none"> 1. No existen pausas activas ni incentivos claros para los trabajadores pertenecientes a la empresa. 2. No existe una evolución del conocimiento y se quedan en procesos viejos y obsoletos 3. No se realiza un proceso de selección del personal enfocado a las actividades propias del cargo 	<ol style="list-style-type: none"> 1. En comparación de otras empresas del sector, Indumetalicas JEL esta atrasada en procesos tecnológicos lo cual podría generar perdida de clientes. 2. La empresa no cuenta actualmente con redes sociales ni publicidad de la misma. 3. Algunas actividades no se están llevando a cabo en los tiempos necesarios y pueden generar retrasos en los procesos.

Fuente: (Lucas, 2009, pág. 5) Adaptado



Al recopilar toda la información adquirida gracias a las entrevistas y la percepción que se generó al momento de la realización de las mismas, se tendrán en cuenta estrategias fundamentales como opción para solucionar los problemas en cuanto a gestión del conocimiento se refiere en la empresa Indumetalicas JEL.

A continuación se exponen las estrategias tenidas en cuenta:

- **MARKETING.**
- **NIVEL ACADÉMICO DE LOS EMPLEADOS.**
- **ORGANIZACIÓN DEL PERSONAL.**
- **INCENTIVOS AL PERSONAL.**
- **PAUSAS ACTIVAS.**
- **SATISFACCIÓN DEL CLIENTE.**
- **CAPACITACIONES.**



ESTRATEGIAS

Se realiza una comparación con una empresa llamada Indumuebles la cual tiene características similares a Indumetalicas JEL.

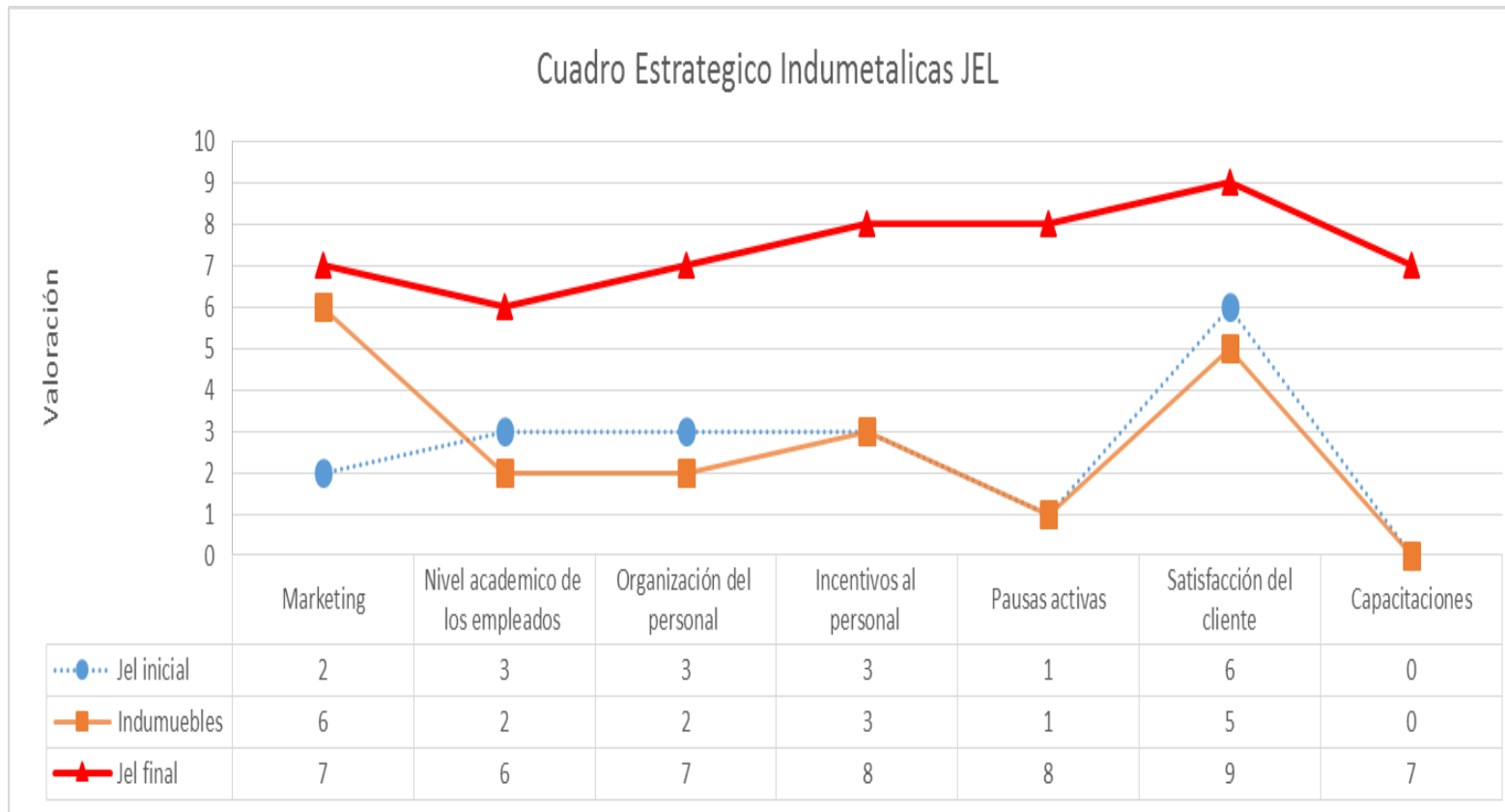
Ítems	Calificación Inicial I Jel	Indumuebles	Calificación final I Jel	Valoración
Marketing	2	6	7	5
Nivel académico de los empleados	3	2	6	4
Organización del personal	3	2	7	3
Incentivos al personal	3	3	8	2
Pausas activas	1	1	8	3
Satisfacción del cliente	6	5	9	5
Capacitaciones	0	0	7	5

Fuente: Elaboración propia con información tomada diagnóstico de la empresa Indumetalicas JEL





ESTRATEGIAS



Fuente: Elaboración propia con información tomada diagnóstico de la empresa Indumetalicas JEL



CONCLUSIONES

- Luego de un diagnóstico completo, basado en el acompañamiento al personal y la entrevista de los mismos, se logra identificar las falencias y la manera correcta de suplirlas por fortalezas. A partir de la creación de conocimiento del personal de Indumetalicas JEL se piensa iniciar con un cambio total de pensamiento de los directivos y de los trabajadores en general con el fin de emprender nuevos retos y generar una organización más eficaz desde todos los puntos de vista.
- Se proponen siete estrategias las cuales atacan las deficiencias encontradas a través de las respuestas que dieron tanto los altos directivos como el personal interno de la empresa. Cada una de las estrategias va encaminada a reforzar e incentivar nuevas prácticas que generen en la empresa una visión más amplia a mediano y largo plazo, pero con resultados competitivos dentro de una sociedad cada vez más preparada.

RECOMENDACIONES

- Es necesario implementar un modelo de gestión el cual se exponga ante una junta directiva para mirar las ventajas que este tiene y el aumento en la productividad a partir de las mejoras que se hagan. Es necesario que la empresa comprenda los beneficios que traerá apostarle al conocimiento de todas y cada una de las personas que trabajan allí, ya que, en materia de competitividad, se generará una ventaja tanto productiva como intelectual que llevara a la empresa sin duda alguna al éxito.
- Se aconseja a la empresa Indumetalica JEL implementar estrategias que fortalezcan de manera definitiva las dificultades en materia de productividad y calidad en todas y cada una de sus áreas. Es por esto que se exponen las soluciones viables de las cuales se pueden hacer uso al momento de establecer el modelo de gestión del conocimiento dentro de la empresa

- Bastidas, d. (4 de Agosto de 2014). *QUE ES EMPRESA*. Obtenido de ¿QUE ES EMPRESA, COMO SE CLASIFICAN, CUALES SON SUS ÁREAS O DEPENDENCIAS?:
<http://deyibastidas.blogspot.com/2014/08/que-es-empresa-como-se-clasifican.html>
- Briceño M. de los Ángeles, & B. (31 de 12 de 2010). *ESTUDIOS DE CASO SOBRE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN CUATRO ORGANIZACIONES COLOMBIANAS LÍDERES EN PENETRACIÓN DE MERCADO*. Obtenido de
https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/article/view/386
- Castrillón, G. (2006). Aproximaciones a la gestión del conocimiento en empresas colombianas .
Universidad & Empresa, 232-256.
- CHIAVENATO, I. (2008). Gestion del talento humano. En I. CHIAVENATO, *Gestion del talento humano* (pág. 16). Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A DE C.V.
- Choo, C. W. (1999). La organización inteligente. *El empleo de la información para* (pág. 9). Mexico: Oxford University Press.
- Cruz, J. O. (17 de Abril de 2002). *Definiciones del mejoramiento continuo*. Obtenido de
<https://www.gestiopolis.com/definiciones-del-mejoramiento-continuo/>
- Davidson, E. (16 de 02 de 2017). *Las ventajas de la nueva tecnología para las empresas*. Recuperado el 22 de 09 de 2017, de <https://pyme.lavoztx.com/las-ventajas-de-la-nueva-tecnologa-para-las-empresas-4967.html>
- Drucker. (1993). Obtenido de https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-324587_archivo_pdf_4_Gestion_Conocimiento_MEN.pdf
- Druker, P. (2015). “La Gerencia en los 95 años de Peter Drucker”. *Revista Mundo Gerencial*, 14.

- ENRRIQUEZ, S. (4 de Marzo de 2009). *EL MUNDO DE LA ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS*.
Obtenido de blogdiario.com: <http://msilva15.blogspot.es/1236198240/>
- Federico. (24 de Febrero de 2010). *Definiciones de Gestión del Conocimiento*. Obtenido de
<https://www.econlink.com.ar/gestion-conocimiento/definicion>
- Funes Cataño, & Hernandez Garnica. (2001). Medición del valor del capital intelectual. *Contaduría y Administración*, 45-58.
- Garcia Nagles, N. (24 de 04 de 2006). Productividad: una propuesta desde la gestion del conocimiento.
Revista Escuela de Administración de Negocios , 87-105.
- Gomez, D. (15 de marzo de 2013). *Beneficios de la capacitación*. Obtenido de
<https://es.slideshare.net/diego56464/beneficios-de-la-capacitacin>
- L. s. (junio de 1998). *conocimiento tácito en las empresas*. Obtenido de <http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2010/gam/Conocimiento%20tacito.htm>
- López Sánchez, M. (2010). La relevancia de la gestión del conocimiento en la empresa. *Revista Apuntes Del CENES*, 223-237.
- Lucas, O. (12 de 06 de 2009). *MATRIZ D.O.F.A*. Obtenido de
<http://dofamatriz.blogspot.com/2009/06/matriz-dofa.html>
- Merino, J. P. (12 de Marzo de 2008). *DEFINICIÓN DE ORGANIZACION*. Obtenido de
<https://definicion.de/organizacion/>
- Merino, M. (06 de Abril de 2010). *Definición de personal*. Obtenido de [definicion.de:](https://definicion.de/personal/)
<https://definicion.de/personal/>



BIBLIOGRAFIA

- Meyer., D. B. (12 de 09 de 2006). *LA INVESTIGACIÓN DESCRIPTIVA*. Obtenido de <https://noemagico.blogia.com/2006/091301-la-investigaci-n-descriptiva.php>
- Moheno, G. A. (23 de 09 de 2015). *EL IMPACTO DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN EN LA INNOVACIÓN: UN ESTUDIO EN LAS PYME*. Recuperado el 15 de 09 de 2017, de <http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2010/gam/Conocimiento%20tacito.htm>
- Molina Parra, P. a., & Arango Serna, M. (31 de Septiembre de 2010). *Revisión de metodologías para la valoración del capital intelectual organizacional*. Obtenido de <http://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/viewFile/39/87>
- Mora, J. E. (12 de 06 de 2016). *Responsabilidades y tareas claras en la empresa*. Recuperado el 15 de 10 de 2017, de <http://www.ideasparapymes.com/contenidos/cc-responsabilidades-en-las-empresas.shtml>
- Morales, G. (Septiembre de 2013). Obtenido de <http://talentohumanoindustrialb.blogspot.com/2013/09/talento-humano-la-definicion-detalento.html>
- Navarro Avarzua. (2005). Su Definicion y Alcances en el Desarrollo Local y Regional. *Education Policy Analysis Archives*, 1-36.
- Navarro de Granad'llo, K. (2008). Estado actual de la investigacion sobre la gestion del conocimiento en empresas familiares. *Revista de Ciencias Sociales* , 30-45.





BIBLIOGRAFIA

Obeso, M. &. (2013). Gestionando conocimiento en las Organizaciones: pasado, presente y futuro .
Intangible Capital, 1042-1067.

Ordoñez. (2000). *MULTICULTURALIDAD: SU ANÁLISIS Y PERSPECTIVAS A LA LUZ DE SUS ACTORES, CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL PREVALECIENTES EN UN MUNDO GLOBALIZADO*. Obtenido de http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1159/clasificacion_del_capital_intelectual.html

Pacheco, M. B. (17 de Marzo de 2018). *Conceptos clave de Gestión del Conocimiento*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/conceptos-clave-de-gestion-del-conocimiento/>

Perez Ortega, G., & Tangarife Martinez, P. (12 de Septiembre de 2013). *LOS ACTIVOS INTANGIBLES Y EL CAPITAL INTELECTUAL, UNA APROXIMACIÓN A LOS RETOS DE SU CONTABILIZACIÓN*. Obtenido de [file:///D:/DATOS%20WIN%2010/Downloads/Dialnet-LosActivosIntangiblesYElCapitalIntelectual-5109381%20\(2\).pdf](file:///D:/DATOS%20WIN%2010/Downloads/Dialnet-LosActivosIntangiblesYElCapitalIntelectual-5109381%20(2).pdf)

