



XXV CONGRESO INTERNACIONAL DE
MANTENIMIENTO Y GESTIÓN DE ACTIVOS

26 AL 28 DE ABRIL DE 2023. Bogotá - Colombia



Asociación
Colombiana
de Ingenieros

Gestión del conocimiento como pilar para la ventaja competitiva y la vigencia corporativa

isa
INTERCOLOMBIA





XXV CONGRESO INTERNACIONAL DE
MANTENIMIENTO Y GESTIÓN DE ACTIVOS

26 AL 28 DE ABRIL DE 2023. Bogotá - Colombia



Asociación
Colombiana
de Ingenieros

PROPÓSITO

Desarrollar el talento técnico a través de la gestión del conocimiento, asegurando su **idoneidad y disponibilidad**, para responder a los retos **actuales y futuros** del negocio de Transporte de Energía, y así contribuir al logro de la Estrategia ISA 2030



GERENCIA DE OPERACIONES MODELO

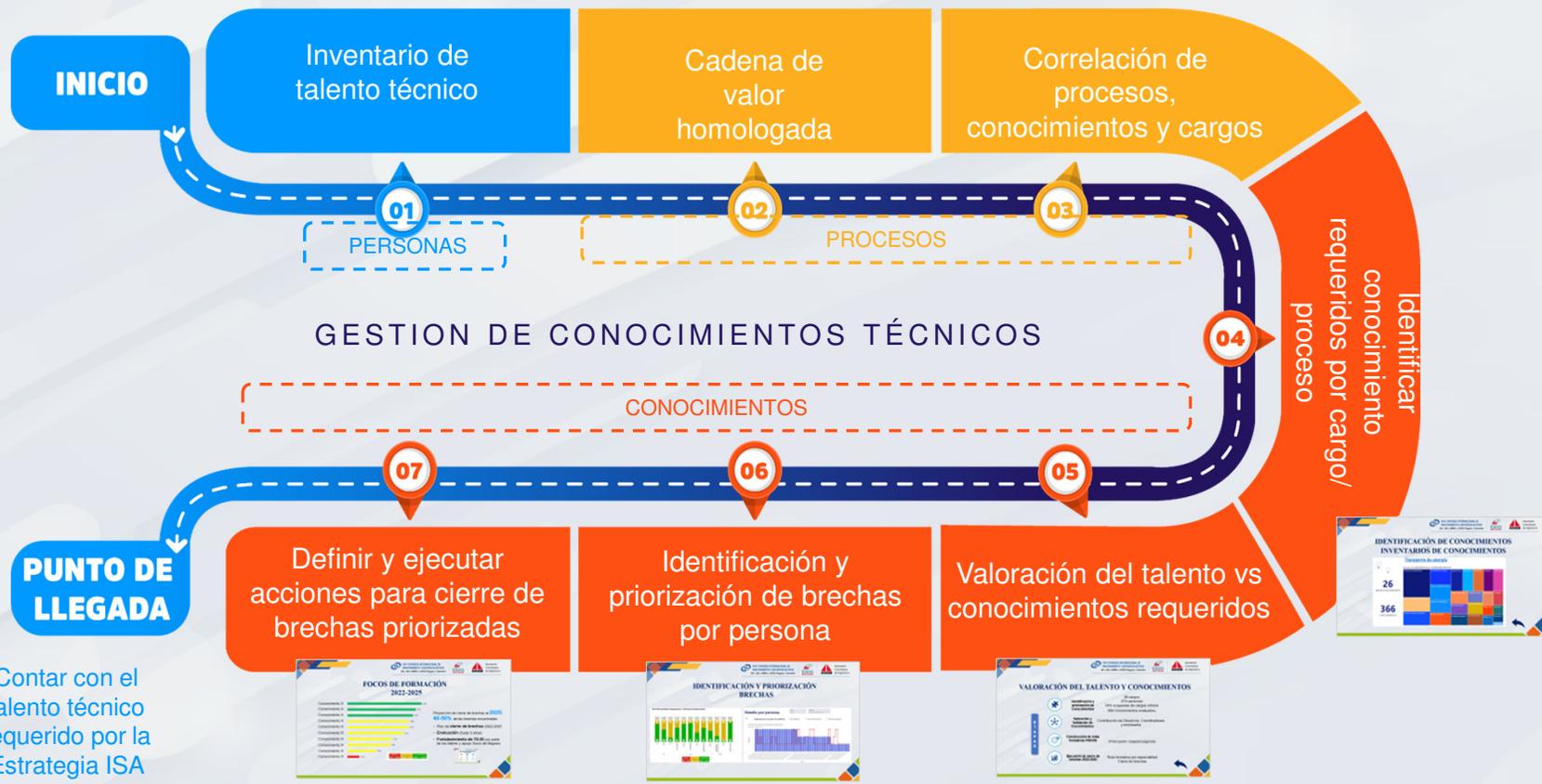


En la Gerencia de Operaciones el conocimiento es una de las palancas claves para el asegurar la **vigencia corporativa** y la **ventaja competitiva**.



GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO MODELO



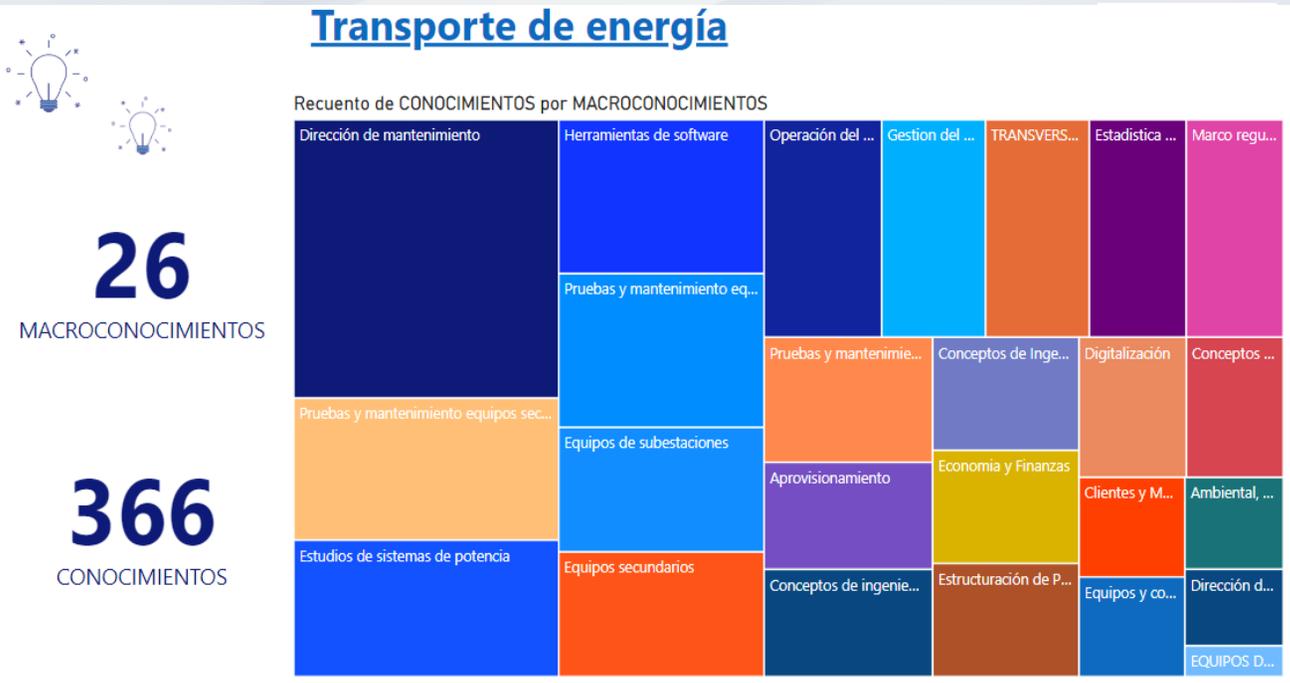


Contar con el talento técnico requerido por la Estrategia ISA 2030



IDENTIFICACIÓN DE CONOCIMIENTOS INVENTARIOS DE CONOCIMIENTOS

Transporte de energía





VALORACIÓN DEL TALENTO Y CONOCIMIENTOS

ETAPAS



**Identificación y
priorización de
Conocimientos**

36 cargos
270 personas
74% ocupantes de cargos críticos
358 Conocimientos evaluados.



**Valoración y
Validación de
Conocimientos**

Contribución de Directivos, Coordinadores
y empleados



**Construcción de rutas
formativas FOCOS**

Priorización impacto/urgencia



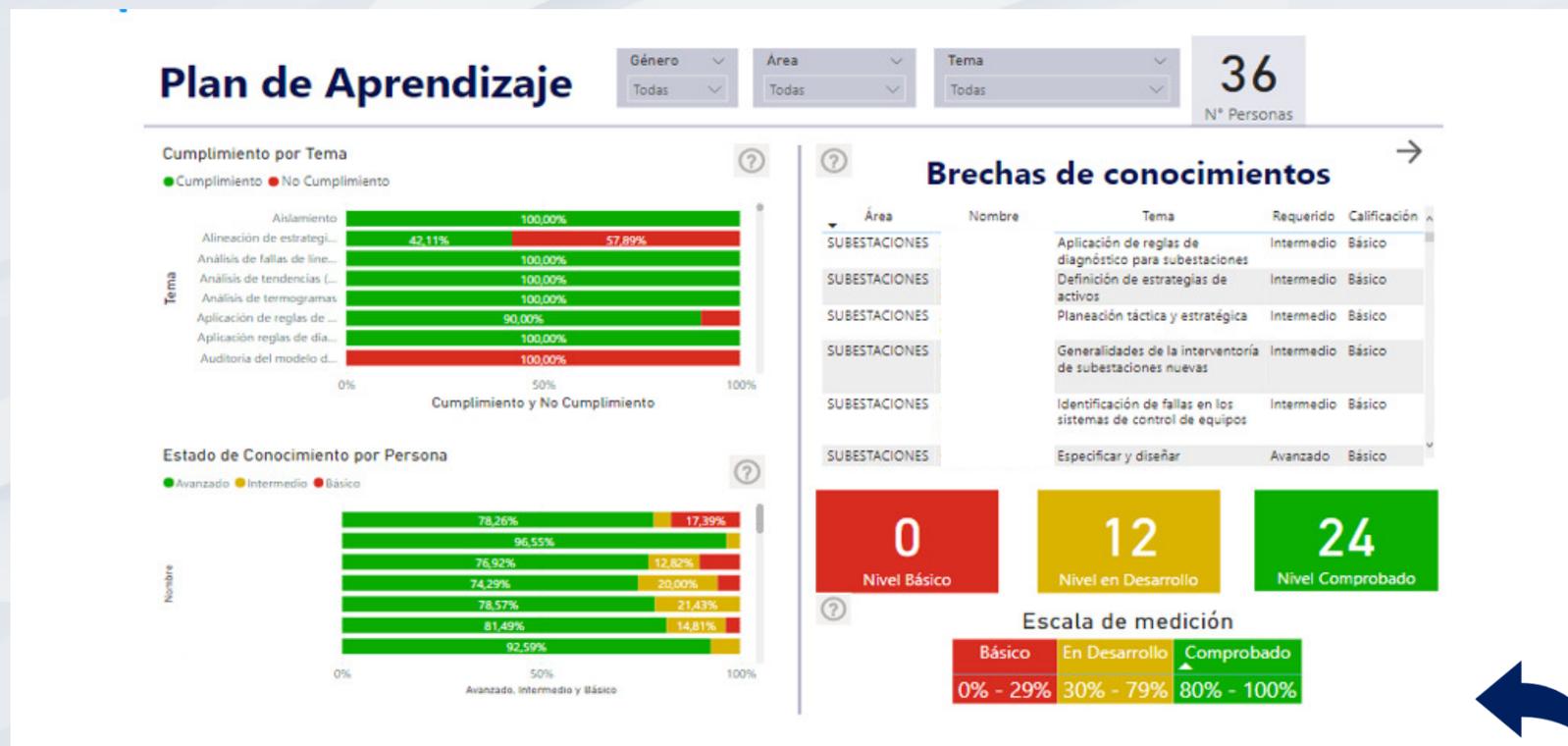
**Ejecución de cierre de
brechas 2022-2025**

Ruta formativa por especialidad
Cierre de brechas



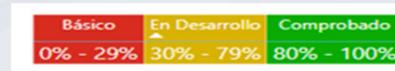
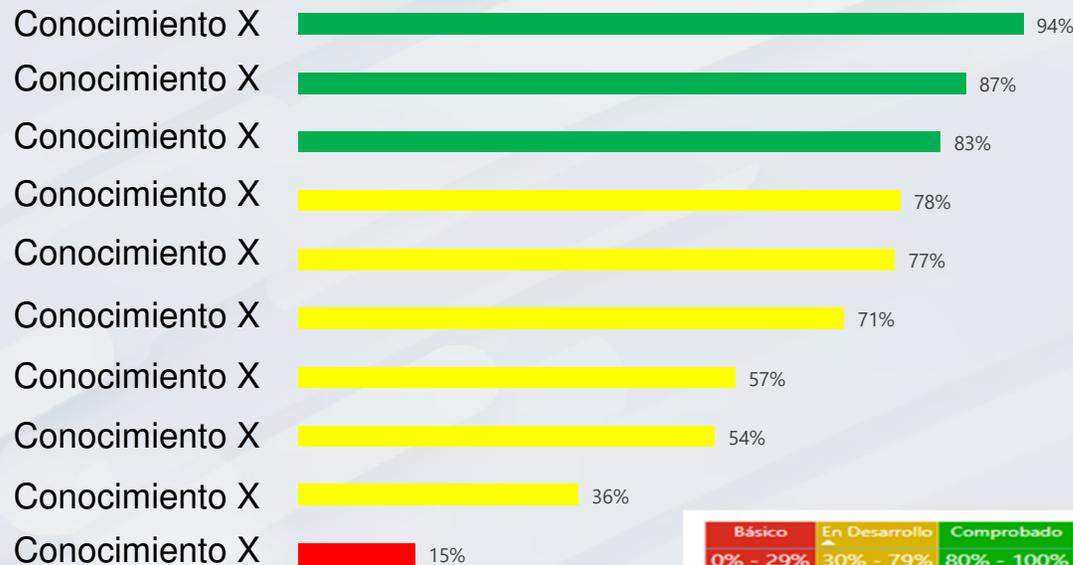


RESULTADOS GENERALES OPERACIÓN Y MANTENIMIENTO





FOCOS DE FORMACIÓN 2022-2025



Proyección de cierre de brechas al **2025:**
40-50% de las brechas encontradas

- Plan de **cierre de brechas** 2022-2025
- **Evaluación** (Cada 3 años)
- **Fortalecimiento de 70-20** por parte de los líderes y apoyo Socio de Negocio





ESTRATEGIAS DE DESARROLLO DEL CONOCIMIENTO



Exposición



70 %: Experiencia – Desarrollo en tu posición o en tu día a día:

El 70% del aprendizaje y el desarrollo tiene lugar a través de la experiencia que se produce en el trabajo del día a día (con retos, fuentes de información, apoyo en el puesto de trabajo y aprendizaje situacional);



Retroalimentación



20 %: Exposición – Aprendizaje con otras personas

20% se adquiere a través de las conversaciones y feedback con otras personas y proviene de la relación con otros compañeros (por ejemplo, entornos colaborativos, feedback, coaching y mentoring)



Formación



10 %: Formación – Cursos

10% proviene de cursos y programas estructurados. Proviene de un aprendizaje formal (en cursos presenciales o virtuales de tipo tradicional).



ESTRATEGIAS DE DESARROLLO DEL CONOCIMIENTO

CONOCIMIENTOS

Conocimiento 1
Conocimiento 2
Conocimiento 3
Conocimiento 4
Conocimiento 5
Conocimiento 6
Conocimiento 7
Conocimiento 8
Conocimiento 9
Conocimiento 10
Conocimiento 11

ESTRATEGIA



- Se aprovechará el **relevo generacional** para realizar adquisición de talento con los conocimientos que lo requieran.
- En el corto plazo **no se prevén cambios de cargos**, en el mediano y largo plazo posiblemente se necesitará realizar **ajustes en algunos perfiles y creación de nuevos cargos**.

Reskilling

Upskilling

T Transferencia interna de conocimiento

M Movilidad

F Formación

A Adquisición de talento



REFLEXIONES

- Esta implementación permite tener de manera **integrada** la información referente a los conocimientos y el nivel de apropiación de las personas, lo cual facilita la priorización en los planes de formación.
- En un entorno donde la transmisión es clave para la **transición energética**, la sostenibilidad del conocimiento se vuelve aún más relevante, debe así entonces conjugarse de manera ambidiestra y adaptativa el conocimiento tradicional y el conocimiento del futuro.
- Se identificó como un reto intensificar los programas de capacitación y certificación en conocimientos críticos **como pilar para la confiabilidad operacional**.