



CÁMARA DE COMERCIO
ABURRÁ SUR

5 pasos para gestionar el conocimiento en las PYMES

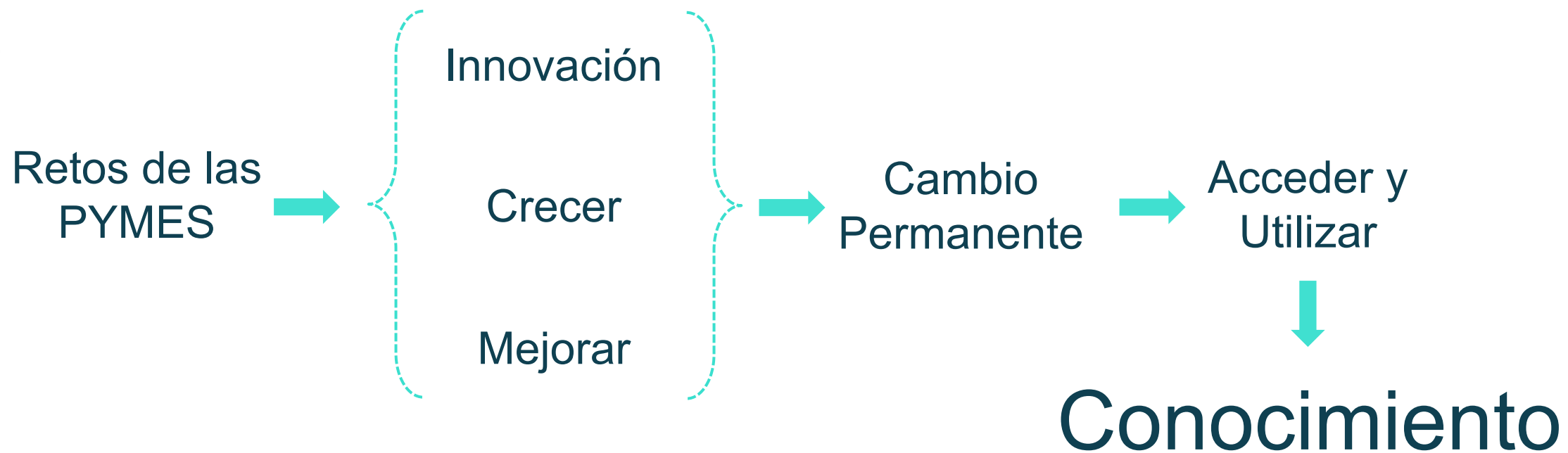
@camaraaburrasur



¿Por qué estamos aquí?



CÁMARA DE COMERCIO
ABURRÁ SUR





Mario Javier Arenas Restrepo

Formación:

Coach Ontológico – ECOA (En curso)

Maestro de Meditación – Be Generation Love (USA)

Maestría en Administración (MBA) - Universidad EAN

Especialista en Gestión Humana - Universidad EAN

Especialista en Gerencia del Talento Humano - Universidad Católica Luis Amigó

Especialista en Entornos Virtuales de Aprendizaje - Instituto de Formación Docente de Virtual Educa, OEI y Centro de Altos Estudios Universitarios.

Ingeniero Industrial - Universidad Nacional de Colombia

Experiencia Profesional:



CÁMARA DE COMERCIO
ABURRÁ SUR

Certificaciones:





BUHA: Buenos Hábitos para el Aprendizaje



CÁMARA DE COMERCIO
ABURRÁ SUR

- Actitud positiva y entusiasta
- Respeto a la diversidad de opiniones
- Comunicación asertiva
- Mantener una actitud de aprendizaje constante
- Aplicar los conocimientos adquiridos
- Compartir el aprendizaje con otros





CÁMARA DE COMERCIO
ABURRÁ SUR

Objetivo

Al finalizar este seminario, los participantes estarán en capacidad de:

- Comprender el concepto de **gestión del conocimiento y la resistencia al cambio**.
- Conocer el **Proceso IDEAS** para gestionar el conocimiento.
- Reconocer la **Matriz ILUO** como una herramienta importante del proceso IDEAS.



CÁMARA DE COMERCIO
ABURRÁ SUR

Agenda

1. Gestión del Conocimiento
2. Proceso IDEAS para Gestionar el Conocimiento:
 - Identificar
 - Diseñar
 - Ejecutar
 - Asegurar
 - Seguimiento
3. Matriz ILUO



CÁMARA DE COMERCIO
ABURRÁ SUR

1. Gestión del Conocimiento



1. Gestión del Conocimiento (GC)



CÁMARA DE COMERCIO
ABURRÁ SUR

¿Qué es la GC?

Es un proceso sistemático para **crear**, **capturar**, **compartir** y **utilizar** el conocimiento dentro de una organización.



Entorno
colaborativo

Cultura de
aprendizaje

MISIÓN

Mejorar la
toma de
decisiones

Innovación

Productividad

Competitividad

¿Para qué? Aprovechar al máximo el **conocimiento** de los colaboradores en beneficio de ellos y de la Organización.

1. Gestión del Conocimiento (GC)



CÁMARA DE COMERCIO
ABURRÁ SUR

BONUS TRACK!

Gestión del conocimiento organizativo

La gestión del conocimiento organizativo consta de 8 actividades principales

 **VALORACIÓN
DEL CONOCIMIENTO**

[Leer más >](#)

 **PRESERVACIÓN
DEL CONOCIMIENTO**

[Leer más >](#)

 **UTILIZACIÓN / APLICACIÓN
DEL CONOCIMIENTO**

[Leer más >](#)

 **INTERCAMBIO / DISTRIBUCIÓN
DEL CONOCIMIENTO**

[Leer más >](#)



 **DEFINICIÓN DE OBJETIVOS
DEL CONOCIMIENTO**

[Leer más >](#)

 **IDENTIFICACIÓN REPOSITORIOS
DEL CONOCIMIENTO**

[Leer más >](#)

 **ADQUISICIÓN / ATRACCIÓN
DEL CONOCIMIENTO**

[Leer más >](#)

 **CREACIÓN / DESARROLLO
DEL CONOCIMIENTO**

[Leer más >](#)

1. Gestión del Conocimiento (GC)

Sinergia en la GC

Cultura

Procesos

Sistemas de Información

Personas

Aprendizaje Organizacional

Gestión del Cambio

Acción que proporciona, incrementa y/o modifica los conocimientos, aptitudes y habilidades de las personas en su entorno laboral.

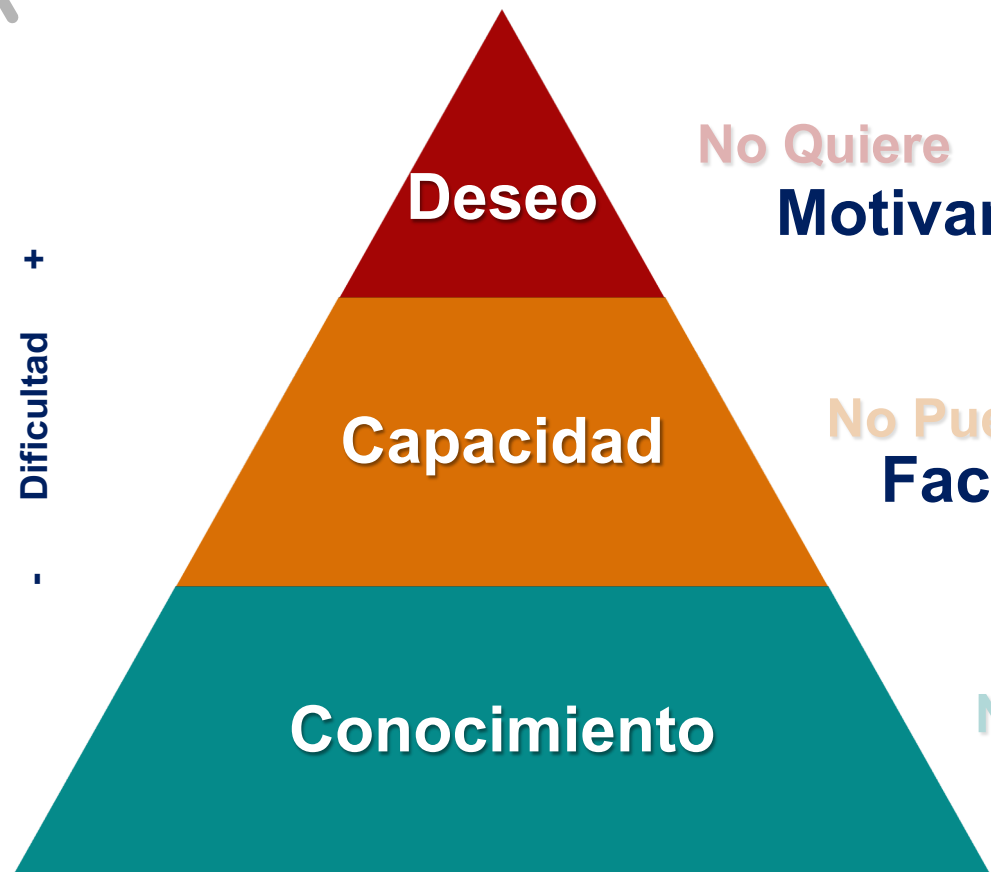


1. Gestión del Conocimiento (GC)



CÁMARA DE COMERCIO
ABURRÁ SUR

Pirámide de resistencia al cambio



No Quiere
Motivar

No Puede
Facilitar

No Sabe
Comunicar y Formar

Saber + **Poder** + **Querer**



HACER

BONUS TRACK!

1. Gestión del Conocimiento (GC)



CÁMARA DE COMERCIO
ABURRÁ SUR

Pirámide de resistencia al cambio





CÁMARA DE COMERCIO
ABURRÁ SUR

Agenda

1. Gestión del Conocimiento ✓
2. Proceso IDEAS para Gestionar el Conocimiento:
 - Identificar
 - Diseñar
 - Ejecutar
 - Asegurar
 - Seguimiento
3. Matriz ILUO



CÁMARA DE COMERCIO
ABURRÁ SUR

2. Proceso IDEAS para Gestionar el Conocimiento



2. Proceso IDEAS para GC



CÁMARA DE COMERCIO
ABURRÁ SUR

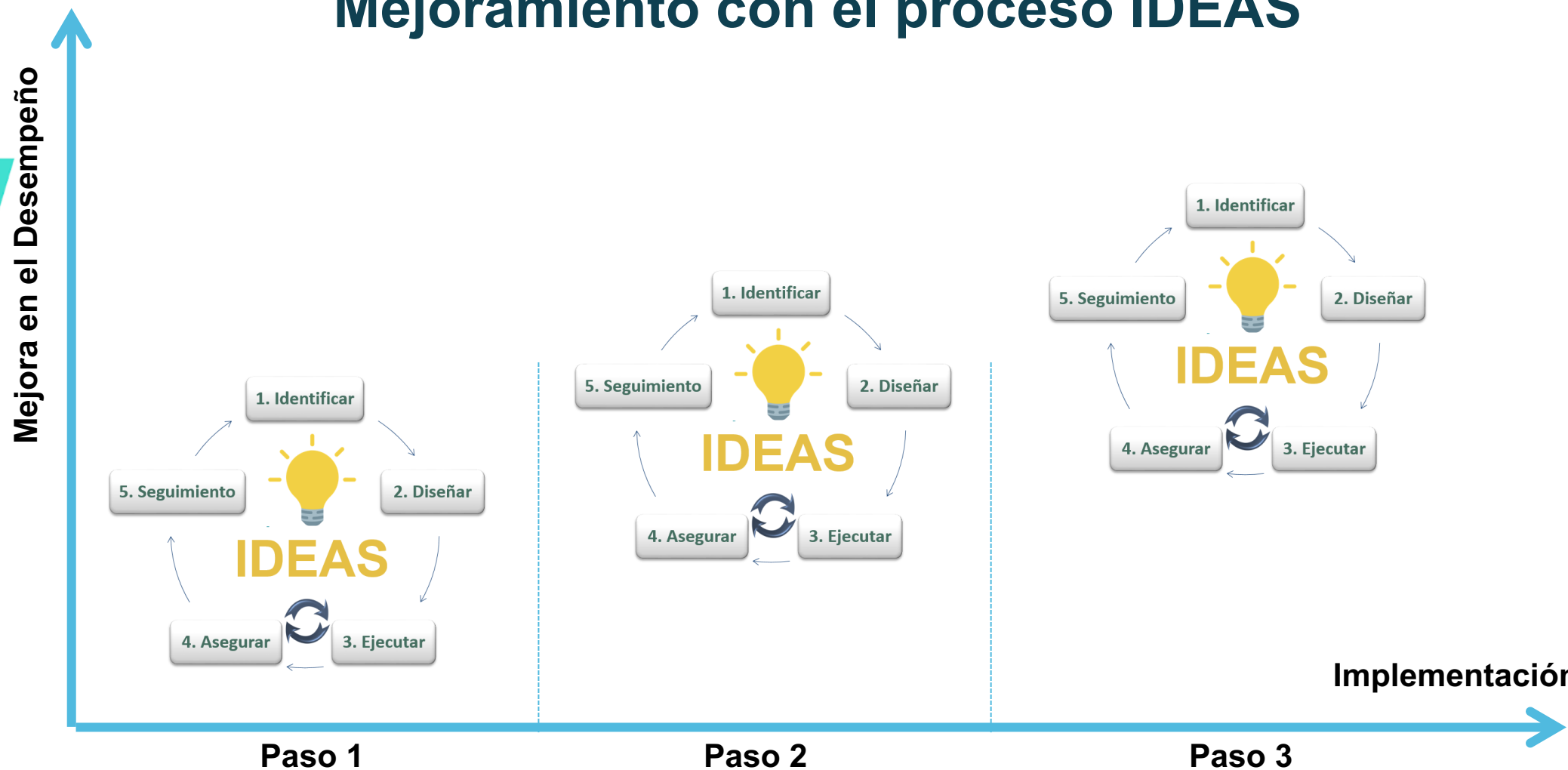


2. Proceso IDEAS para GC



CÁMARA DE COMERCIO
ABURRÁ SUR

Mejoramiento con el proceso IDEAS



2. Proceso IDEAS para GC



CÁMARA DE COMERCIO
ABURRÁ SUR

Consideraciones iniciales

- El proceso IDEAS es aplicable a cualquier ámbito o tamaño de la organización.
- Se sugiere realizar la implementación para equipos de trabajo acotados.
- Los roles explicados en este proceso son una aproximación general, se deben definir para la empresa en particular.

2. Proceso IDEAS para GC



CÁMARA DE COMERCIO
ABURRÁ SUR

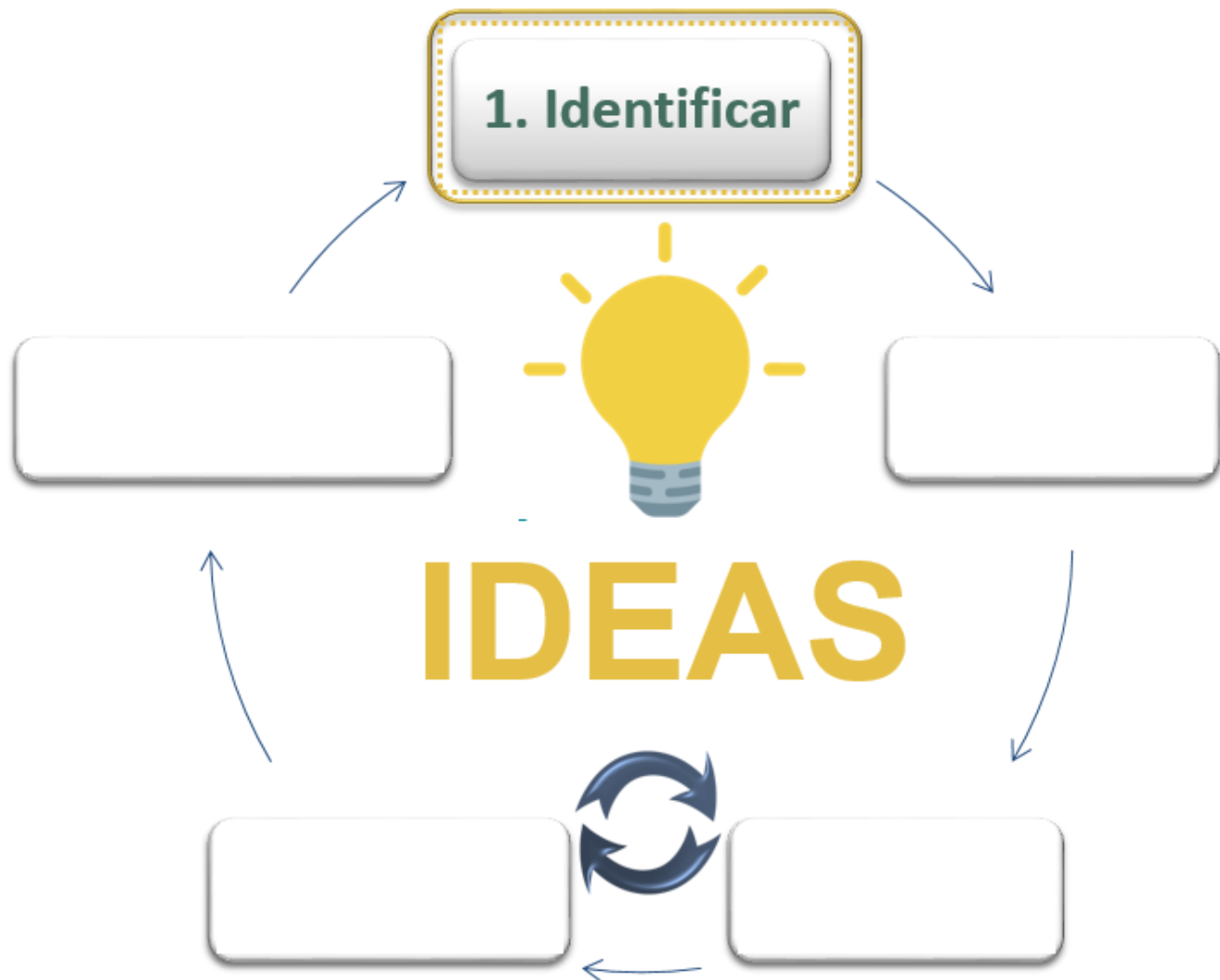
Roles en el proceso IDEAS

Participante	Descripción	Responsabilidades generales
Talento Humano	Los responsables de formación en Talento Humano	Brindar el acompañamiento metodológico para realizar el proceso IDEAS
Líder de Equipo	Jefes de los equipos de trabajo, inmediatos y superiores	Implementar la metodología
Colaboradores del Equipo	Personas que integran el área/proceso de trabajo	Participar activamente de las actividades propuestas en el proceso IDEAS
Expertos/ Formadores del Equipo	Colaboradores de los equipos que son expertos en un tema técnico del área/proceso	Realizar la transferencia de conocimientos y habilidades a sus compañeros del equipo
Expertos/ Formadores de otros procesos	Personas que integran otros procesos	Realizar la transferencia de conocimientos y habilidades a los Expertos del Equipo



IDEAS:

1. Identificar la necesidad o situación a resolver





IDEAS:

1. Identificar la necesidad o situación a resolver



CÁMARA DE COMERCIO
ABURRÁ SUR

Identificar los aspectos específicos en los que los empleados necesitan mejorar sus habilidades o conocimientos para cumplir con los **objetivos organizacionales**.

- › Plan ESTRATÉGICO de la Compañía
- › Plan ESTRATÉGICO y OPERATIVO del área
- › Diagnóstico de Necesidades de Formación
- › Análisis de pérdidas del proceso: Averías, Defectos y Accidentes.
- › Sugerencias de los integrantes del equipo
- › Evaluaciones de desempeño
- › Auditorías
- › Mapeo de talento
- › Procesos de selección
- › ...
- › Matriz ILUO



IDEAS:

1. Identificar la necesidad o situación a resolver



CÁMARA DE COMERCIO
ABURRÁ SUR

¿Qué?	1.1. Elaborar la Matriz ILUO: Definir las CHC que deben tener los integrantes del Equipo	1.2. Definir metas individuales: Establecer el nivel esperado (<u>meta</u>) de las CHC de cada persona	1.3. Identificar/Evaluar los integrantes de la matriz: Evaluar el nivel inicial de las CHC de los integrantes del Equipo
¿Cómo?	→ Decidir el alcance de las CHC a incluir en la Matriz ILUO. → Se construyen jerárquicamente: Competencias, Habilidades y Conocimientos. Insumos: Perfiles de cargos, Modelo de Competencias, Realidad de proceso y la Expectativa del líder.	→ El líder define la meta según su criterio, de acuerdo a la experiencia de los integrantes y expectativas de desarrollo o nuevos retos. → El modelo de competencias puede indicar este nivel. Herramienta: Formato de Matriz ILUO del Equipo con CHC.	→ Se determina en qué nivel están los integrantes de Equipo en cada CHC. → Es posible que en algunas CHC se declare un nivel uniforme para todos los integrantes de Equipo (por ejemplo en Modelos de Competencias). Herramienta: Formato de Matriz ILUO del Equipo con CHC, y los Métodos de Aseguramiento del Aprendizaje.
¿Quién?	- Asesor metodológico: Talento Humano - Definición: Líder del Equipo	- Asesor metodológico: Talento Humano - Definición: Líder del Equipo	- Asesor metodológico: Talento Humano - Realiza: Líder del Equipo y/o Expertos de otros Procesos

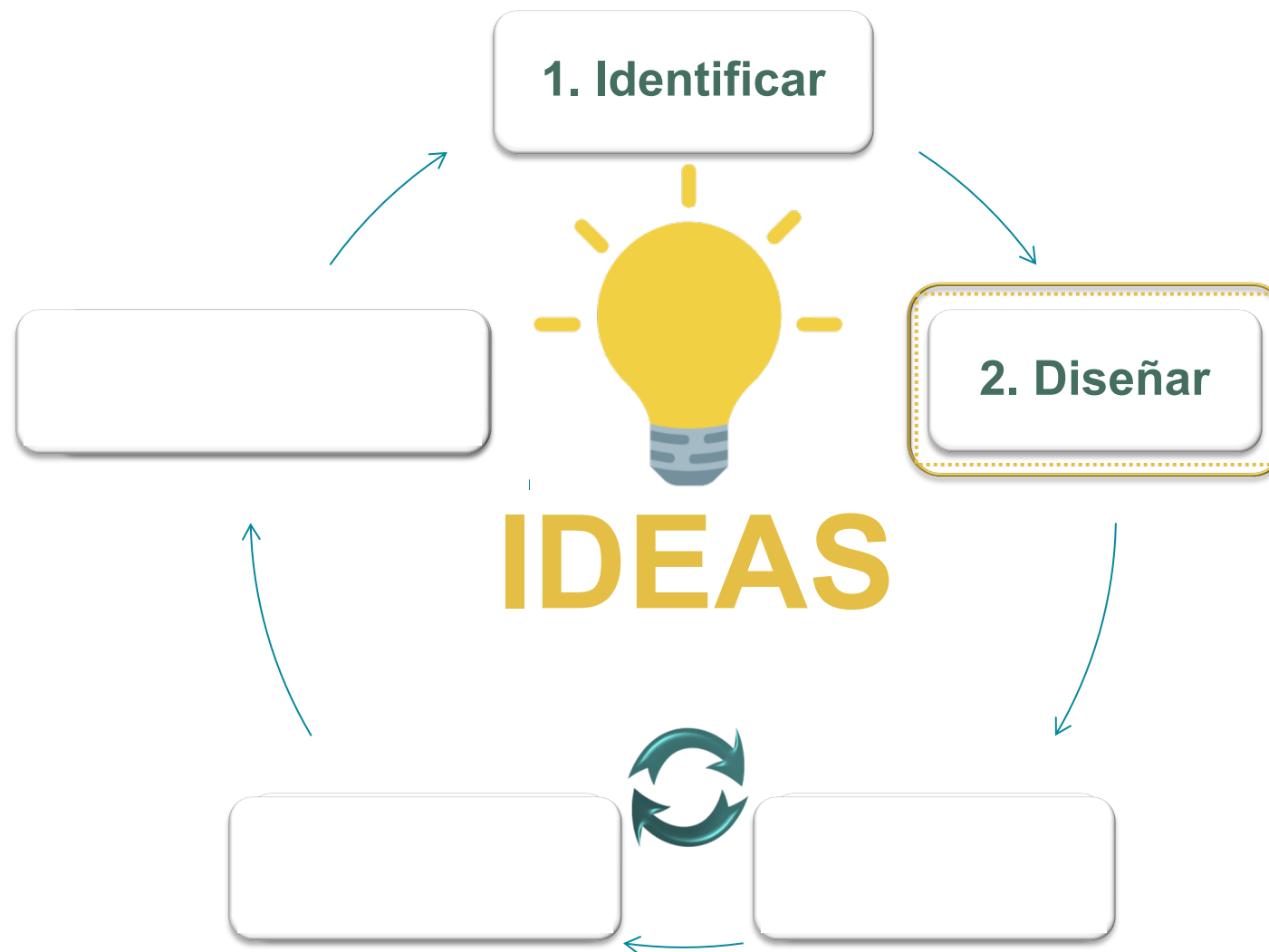


IDEAS:

2. Diseñar los programas de Formación



CÁMARA DE COMERCIO
ABURRÁ SUR





IDEAS:

2. Diseñar los programas de Formación



CÁMARA DE COMERCIO
ABURRÁ SUR

	2.3. Establecer el plan operativo: Crear el plan operativo para desarrollar las formaciones definidas, priorizadas y diseñadas		
¿Qué?	2.1. Definir y priorizar temas: Establecer los temas que requieren intervención y su objetivo de aprendizaje	2.2. Diseño del programa: Plasmar los principales elementos metodológicos de cada programa a realizar	
¿Cómo?	→ Analizar la Matriz ILUO, identificar los temas que tienen brechas y priorizar el orden de intervención. → La prioridad depende del Líder del Equipo o de instrucciones de la empresa. Herramienta: Formato de Plan de Formación del Equipo.	→ Construir la guía de diseño de programas de aprendizaje: objetivos, contenidos, materiales, método de formación, evaluación, entre otros. Herramientas: - Formato de Diseño de Programas de Aprendizaje. - Métodos de formación	→ Acordar con el líder y los expertos la realización de las intervenciones: fecha, lugar, hora, materiales, participantes. → Entrega formal del plan operativo al Líder del Equipo. Herramienta: Formato de Plan de Formación del Equipo.
¿Quién?	- Asesor metodológico e identificación de temas: Talento Humano - Define prioridades: Líder del Equipo	- Asesor metodológico: Talento Humano - Construye: Experto/Formador (del Equipo o de otros Procesos, según el tema)	- Articula a los involucrados: Talento Humano - Definen el plan: Líder del Equipo y los Expertos/Formadores.

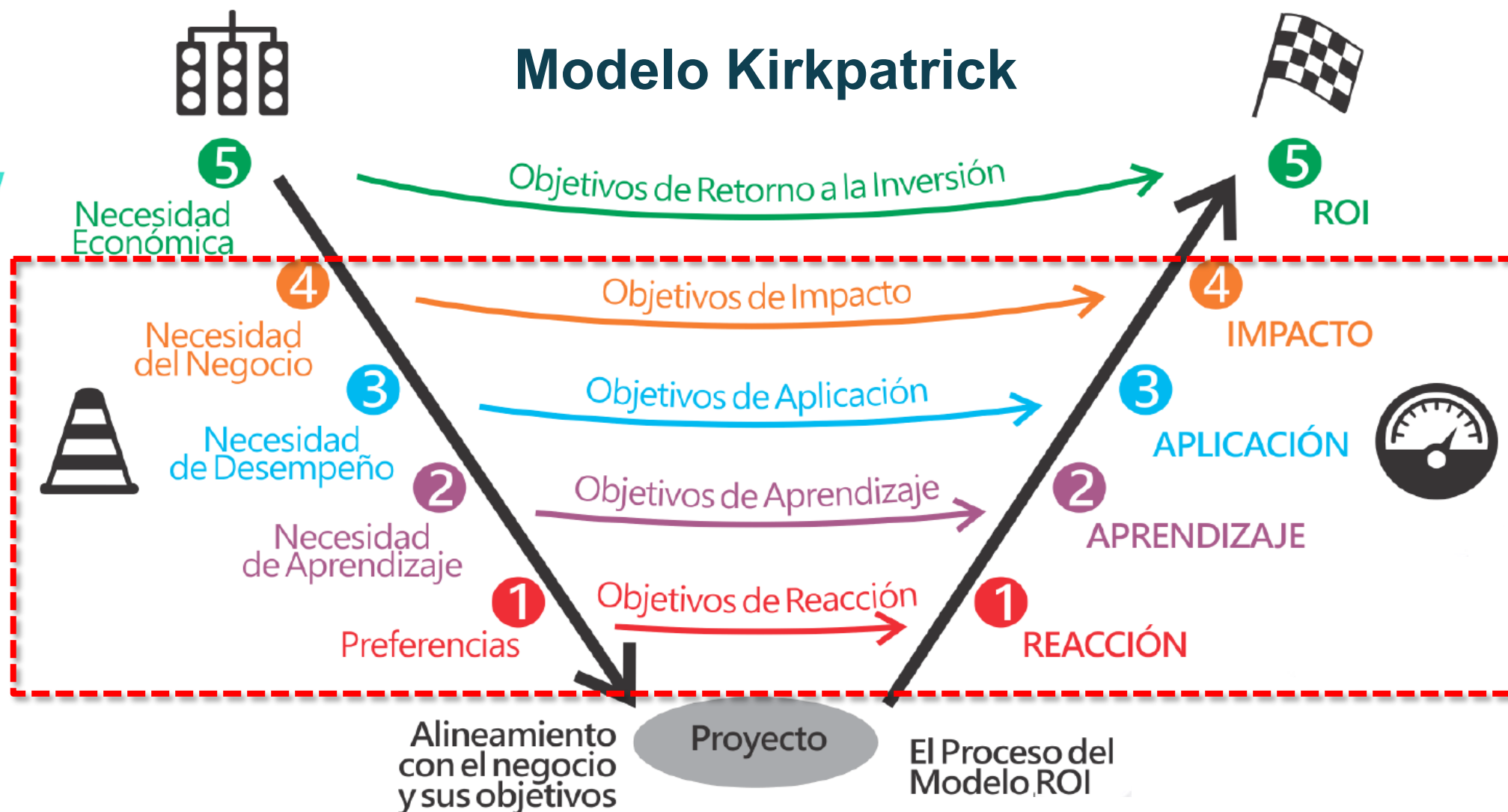


IDEAS:

2. Diseñar los programas de Formación



CÁMARA DE COMERCIO
ABURRÁ SUR



Info:





IDEAS:

2. Diseñar los programas de Formación



CÁMARA DE COMERCIO
ABURRÁ SUR

Definir el objetivo de aprendizaje



Estructura básica: Al finalizar esta actividad (_____), los participantes estarán en capacidad de [verbo] + [sujeto de aprendizaje].

Ejemplos:

- Explicar algunas **definiciones de aprendizaje organizacional**.
- Elaborar un **presupuesto mensual de gastos operativos**.
- Realizar el **ensamble del chasis de una moto XYZ**.



IDEAS:

2. Diseñar los programas de Formación



Definir el objetivo de aprendizaje

Jerarquía del objetivo: Desagregar el objetivo principal (complejo) en objetivos secundarios (más simples).

Ejemplo:

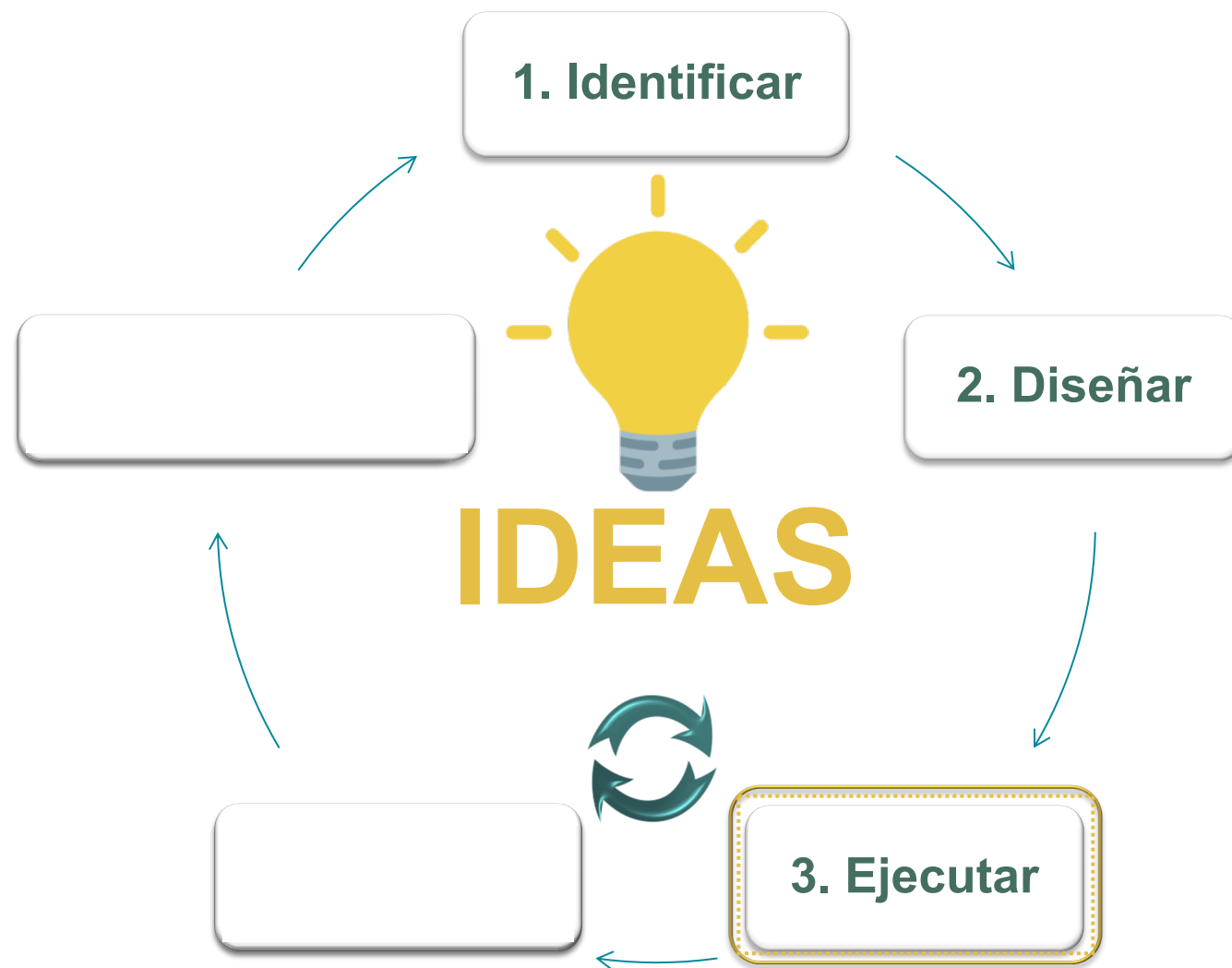
Realizar el **ensamble del chasis de una moto XYZ.**

- Temas de la formación**
- Conocer el modelo de moto XYZ.
 - Leer el plano mecánico de la moto XYZ.
 - Utilizar las máquinas-herramientas necesarias para el ensamble del chasis de la moto XYZ.
 - Diferenciar las piezas del chasis de la moto XYZ.
 - Realizar el procedimiento de ensamble de la moto XYZ.



IDEAS:

3. Ejecutar los programas de Formación





IDEAS:

3. Ejecutar los programas de Formación



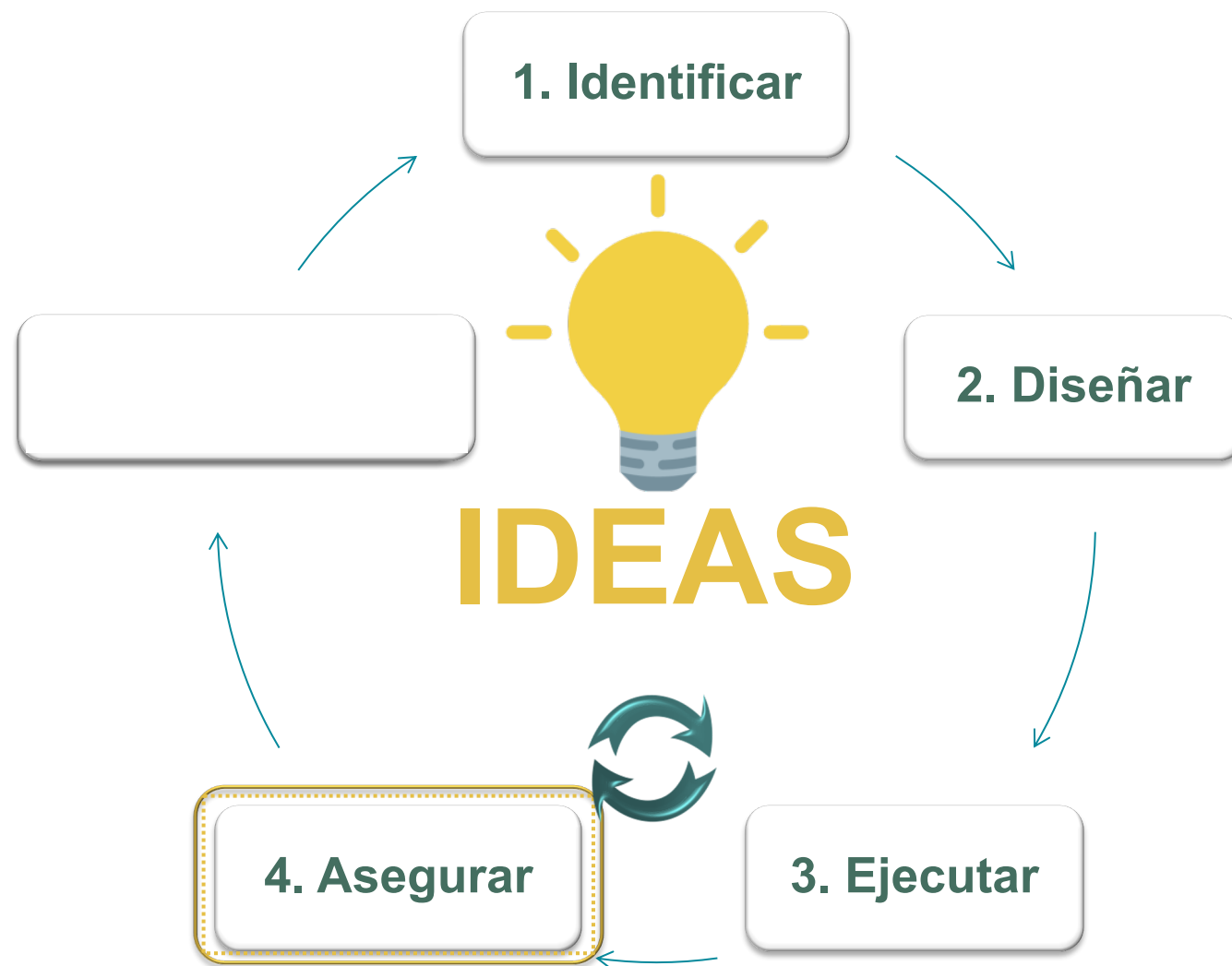
CÁMARA DE COMERCIO
ABURRÁ SUR

¿Qué?	3.1. Garantizar la asistencia: Facilitar la asistencia de los participantes al programa de formación	3.2. Disponer de los recursos para la formación: Asegurar los recursos que se necesitan para desarrollar la formación	3.3. Realizar la formación: Ejecutando el programa de formación planeado	3.4. Registrar la participación en la formación: Diligenciar el registro de asistencia de acciones de formación
¿Cómo?	→ Revisando los integrantes del Equipo que deben asistir (público objetivo del plan de formación). → Modificando turnos, rotaciones o tareas para facilitar la participación. → Informando a los participantes el lugar, fecha y hora de la formación.	→ Revisar el diseño del programa y/o comunicarse con el facilitador para identificar los recursos necesarios. → Gestionar los recursos. → Garantizar que los recursos estén disponibles para la formación.	Realizar el programa de formación según el diseño realizado y la metodología elegida. Herramienta: Métodos de formación	→ Diligenciar el formato con la información general del programa. → Solicitar a los participantes que registren su información. → Entregar el registro a Talento Humano. Herramienta: Registro de asistencia a programas de formación
¿Quién?	Responsable: Líder del Equipo	Responsables: Formadores, Talento Humano y Líder del Equipo	Responsable: Formador	Responsables: Formador o Líder del Equipo



IDEAS:

4. Asegurar el Aprendizaje



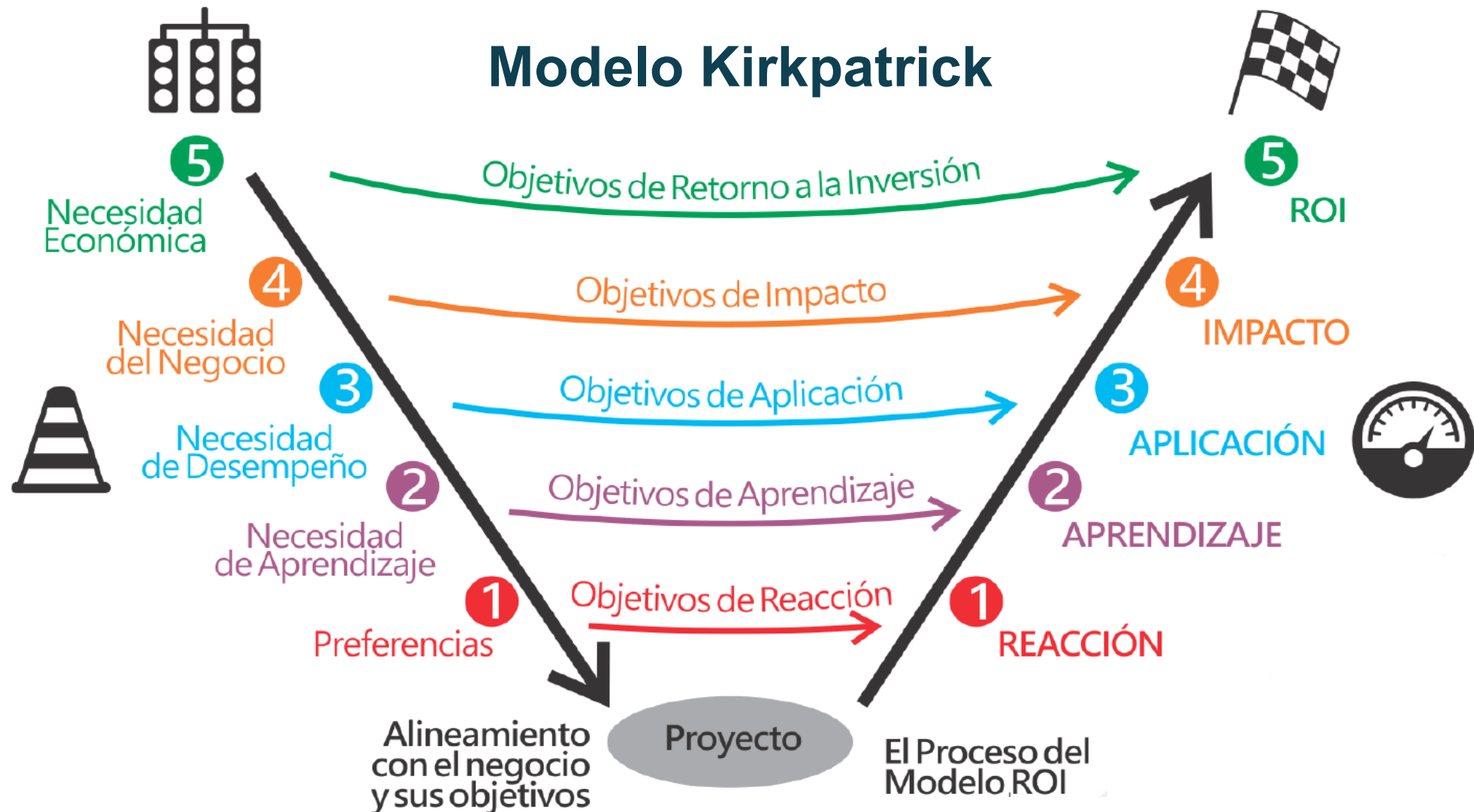


IDEAS:

2. Diseñar los programas de Formación



CÁMARA DE COMERCIO
ABURRÁ SUR



Info:





IDEAS:

4. Asegurar el Aprendizaje



CÁMARA DE COMERCIO
ABURRÁ SUR

¿Qué?

4.1. Recordar el objetivo del programa:
Analizar el objetivo definido en el diseño del programa de formación

4.2. Definir la metodología:
Establecer la metodología apropiada para asegurar el aprendizaje, alineada al objetivo definido para el programa de formación

4.3. Aplicar la metodología:
Poner en práctica la metodología definida

¿Cómo?

→ Verificando el diseño del programa de formación usado para ejecutar el programa.

Herramienta: Diseño del programa de formación realizado

→ Solicitando asesoría a Talento Humano para el uso de los instrumentos de la metodología.
→ Analizando las metodologías disponibles para asegurar el aprendizaje.
→ Definiendo la metodología que se aplicará, acorde al objetivo del programa.

Herramienta: Métodos para asegurar el aprendizaje

→ Utilizando los procedimientos e instrumentos que la metodología elegida propone.

Herramienta: Métodos para asegurar el aprendizaje

¿Quién?

Responsables: Talento Humano, Formador y Líder de Equipo

- Asesor metodológico: Talento Humano
- Definen: Talento Humano, Formador y Líder de Equipo

Responsables: Talento Humano, Formador y Líder de Equipo



IDEAS:

4. Asegurar el Aprendizaje



CÁMARA DE COMERCIO
ABURRÁ SUR

Métodos: Aseguramiento del Aprendizaje

Metodologías	Reacción	Aprendizaje	Transferencia	Impacto
Encuesta de satisfacción – Opinómetro	X			
Lección de un Punto - LUP's		X		
Evaluación sumativa (oral o escrita, física o virtual, individual o grupal)		X		
Método de los 5 pasos para transferencia de Habilidades		X	X	
Observación de habilidades en el puesto de trabajo		X	X	
Caso práctico (individual o grupal)		X	X	
Criterio del jefe		X	X	
Revisión de estado de entregables de metodologías organizacionales		X	X	
Revisión de indicadores de metodologías organizacionales			X	X
Revisión de indicadores del proceso				X

BONUS TRACK!



IDEAS:

4. Asegurar el Aprendizaje



CÁMARA DE COMERCIO
ABURRÁ SUR

¿Qué?

4.4. Generar registros del resultado:
Estructurar y entregar los registros de resultados de la aplicación de la metodología

4.5. Actualizar la Matriz ILUO:
Registrar los resultados en la Matriz ILUO para establecer la mejora

¿Cómo?

→ Asegurándose de registrar adecuadamente los resultados individuales de la aplicación de la metodología de aseguramiento del aprendizaje.
→ Entregando los resultados a Talento Humano.

Herramienta: La definida por cada metodología.

→ Registrando en la Matriz ILUO del Equipo los resultados del aseguramiento del aprendizaje, para evidenciar el nivel del colaborador y contrastarlo con la meta y el nivel inicial que tenía.

Herramienta: Matriz ILUO de Equipo.

¿Quién?

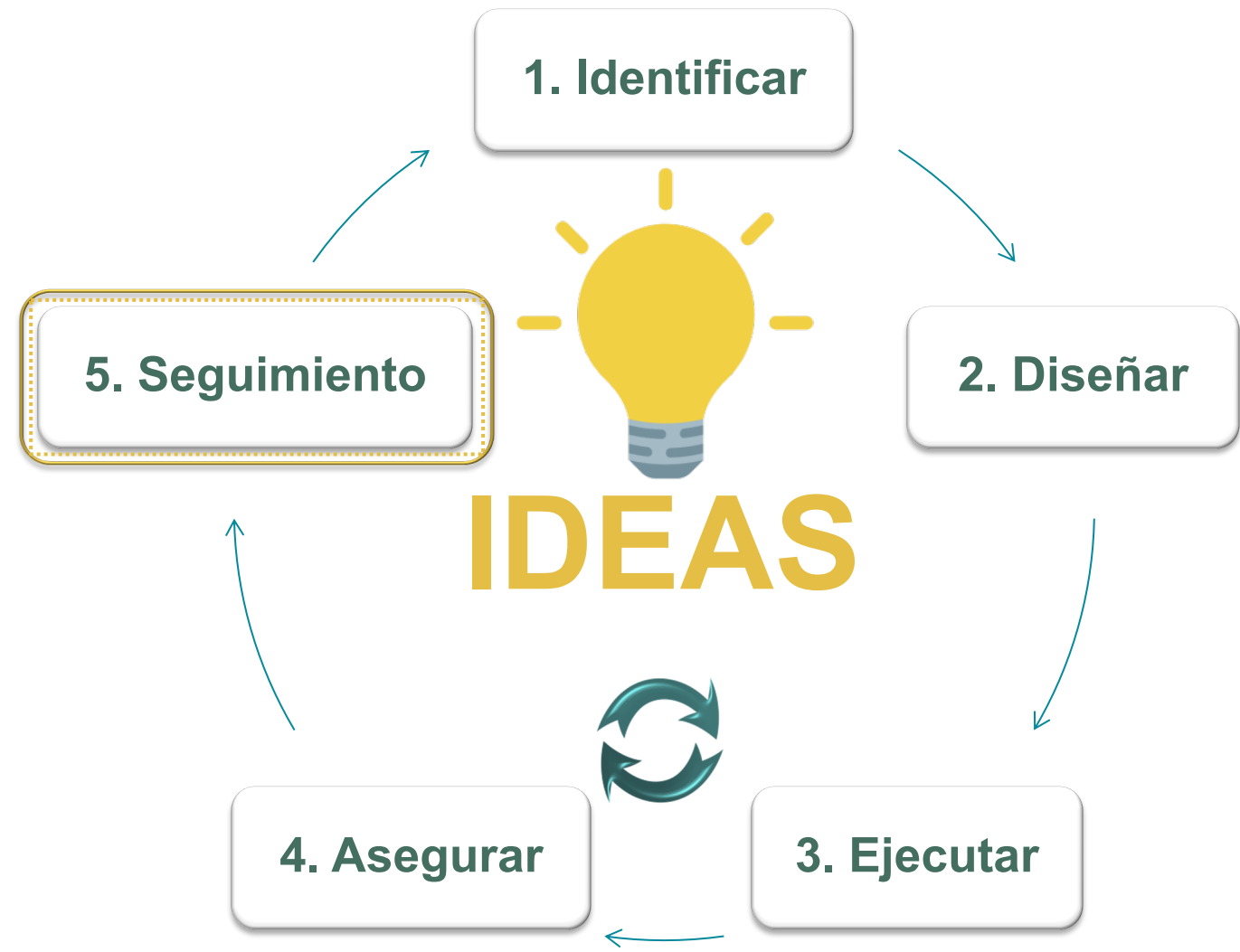
Responsable: Formador o Líder de Equipo

Responsable: Talento Humano



IDEAS:

5. Seguimiento y mejora del proceso





IDEAS:

5. Seguimiento y mejora del proceso



CÁMARA DE COMERCIO
ABURRÁ SUR

¿Qué?

5.1. Análisis de resultados:
Revisar los resultados del proceso de formación y aprendizaje

5.2. Análisis del desempeño de las personas:
Detectar el desarrollo de los integrantes del Equipo

¿Cómo?

→ Comprobando el avance de plan de formación, los resultados del aseguramiento del aprendizaje y la retroalimentación sobre los métodos de formación.

→ Verificando el progreso de los integrantes del Equipo según la matriz ILUO.

Herramienta: Matriz ILUO

¿Quién?

Talento Humano

Talento Humano y Líder de Equipo

2. Proceso IDEAS para GC



CÁMARA DE COMERCIO
ABURRÁ SUR





CÁMARA DE COMERCIO
ABURRÁ SUR

Agenda

1. Gestión del Conocimiento ✓
2. Proceso IDEAS para Gestionar el Conocimiento: ✓
 - Identificar
 - Diseñar
 - Ejecutar
 - Asegurar
 - Seguimiento
3. Matriz ILUO



CÁMARA DE COMERCIO
ABURRÁ SUR

3. Matriz ILUO



3. Matriz ILUO



CÁMARA DE COMERCIO
ABURRÁ SUR

¿Qué es?

Herramienta para gestionar las habilidades, conocimientos y competencias del personal.

¿Para qué sirve?

- Identificar necesidades de formación
- Monitorear las habilidades del equipo
- Evaluación de desempeño
- Promover el desarrollo del talento

3. Matriz ILUO



CÁMARA DE COMERCIO
ABURRÁ SUR

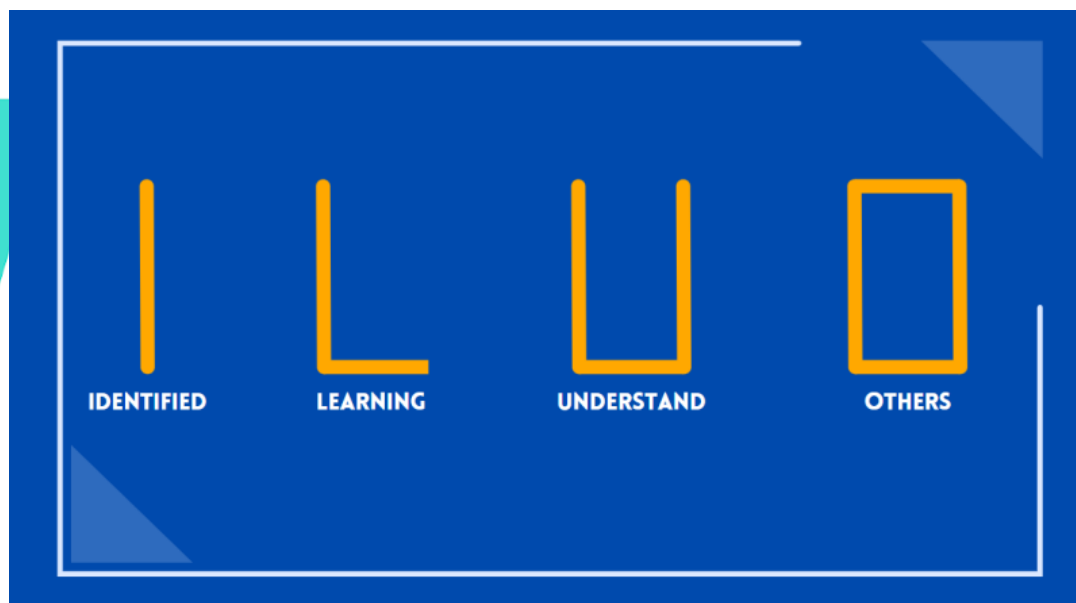
Ventajas

- Incrementar la calidad de sus productos y/o servicios
- Reducir desperdicios
- Mejorar la satisfacción de sus clientes internos y externos
- Lograr la continuidad operativa
- Eliminar o reducir ausentismo y rotaciones
- Aumentar la motivación de los empleados
- Reducir el riesgo de pérdida de know-how

3. Matriz ILUO



CÁMARA DE COMERCIO
ABURRÁ SUR



Significado

Representa los diferentes niveles de desarrollo de la habilidad o competencia o conocimiento



				
Aprendiz	Observa	Hace y No debe enseñar	Enseña	Experto

3. Matriz ILUO



CÁMARA DE COMERCIO
ABURRÁ SUR

Significado

- Nivel 1 (I): Persona que no está capacitada para desarrollar la actividad.
- Nivel 2 (L): Persona que está capacitada para desarrollar la actividad con calidad pero bajo supervisión.
- Nivel 3 (U): Persona que es capaz de desarrollar la actividad de forma autónoma cumpliendo los requisitos de la producción o servicio.
- Nivel 4 (O): Persona capacitada para desarrollar la actividad que además puede formar a otras personas.

Niveles HABILIDADES:	Niveles CONOCIMIENTOS
0: No sabe	0: No sabe
1: Sabe teoría ----->>>>>	1: Escaso conocimiento del tema
2: Aplica con ayuda	2: Moderado conocimiento del tema
3: Aplica sólo	3: Abundante conocimiento del tema
4: Enseña	4: Domina completamente el tema

3. Matriz ILUO

Versión Simple

Niveles HABILIDADES:

0: No sabe

1: Sabe teoría ----->>>>>

2: Aplica con ayuda

3: Aplica sólo

4: Enseña

Tipo actividad Nombre	Actividad 1	Actividad 2	Actividad 3	Actividad 4	Actividad 5	Actividad 6	Actividad n
Persona 1	U	L	L	□	I	I	L
Persona 2	I	I	I	L	L	I	L
Persona 3	□	L	I	L	I	L	I
Persona 4	I	L	I	U	□	I	□
Persona 5	U	I	U	I	I	I	U
Persona 6	□	L	L	□	U	L	I
Persona n	L	I	I	L	□	I	U

RCIO

3. Matriz ILUO



CÁMARA DE COMERCIO
ABURRÁ SUR

Versión Intermedia

Habilidad	Habilidad 1	ILUO	Habilidad 2	ILUO	Habilidad 3	ILUO	Habilidad 4	ILUO	Habilidad 5	ILUO	Habilidad 6	ILUO
Gerente	Calificación		Calificación		Calificación		Calificación		Calificación		Calificación	
Persona 1	92%	O	89%	O	88%	O	92%	O	93%	O	77%	U
Persona 2	85%	O	89%	O	88%	O	75%	U	86%	O	98%	O
Persona 3	85%	O	78%	O	88%	O	78%	U	71%	U	77%	U
Persona 4	77%	O	78%	O	100%	O	67%	U	71%	U	50%	L
Persona 5	85%	O	65%	U	63%	U	83%	O	71%	U	47%	L
Persona 6	85%	O	78%	O	63%	U	58%	U	57%	U	50%	L
Persona 7	85%	O	89%	O	52%	L	58%	U	64%	U	47%	L
Persona 8	69%	U	67%	O	55%	L	67%	U	36%	L	88%	O
Persona 9	69%	U	56%	U	38%	L	42%	L	30%	L	50%	L
Promedio	81%	O	77%	O	67%	U	69%	U	65%	U	65%	U

Niveles HABILIDADES:

- 0: No sabe
- 1: Sabe teoría ----->>>>>
- 2: Aplica con ayuda
- 3: Aplica sólo
- 4: Enseña

3. Matriz ILUO

Versión Avanzada



CÁMARA DE COMERCIO
ABURRÁ SUR

MATRIZ DE HABILIDADES y CONOCIMIENTOS - ILUO

Nombre Equipo:

Descripción de estados:

Niveles HABILIDADES:

0: No sabe

1: Sabe teoría ----->>>>>>

2: Aplica con ayuda

3: Aplica sólo

4: Enseña

Niveles CONOCIMIENTOS

0: No sabe

1: Escaso conocimiento del tema

2: Moderado conocimiento del tema

3: Abundante conocimiento del tema

4: Domina completamente el tema

Cargo

Cargo

Nombre colaborador

Nombre colaborador

Rol en el PET

Rol en el PET

Pilar	Competencia	Habilidades (HACER) / Conocimientos (SABER)	I	M	B1	D	B2	I	M	B1	D	B2
Educación y Entrenamiento	Gestionar el conocimiento por medio de las de LUPS	Hacer: Elaborar LUPS			0	P	A			0	P	A
		Saber: Pasos para elaborar una LUPS			0	P	A			0	P	A
		Saber: Temas de elaboración de LUPS			0	P	A			0	P	A
		Saber: Diligenciar el formato de LUPS			0	P	A			0	P	A
		Hacer: Llevar el indicador de LUPS			0	P	A			0	P	A
		Saber: Diligenciar formato de indicador de LUPS			0	P	A			0	P	A
		Saber: Establecer meta de LUPS en el PET			0	P	A			0	P	A
		Saber: Clasificación de las LUPS			0	P	A			0	P	A
	Identificar necesidades de formación del PET	Hacer: Conocer y entender la matriz ILUO			0	P	A			0	P	A
		Saber: Definición de los niveles de habilidades			0	P	A			0	P	A
		Saber: Definición de los niveles de conocimientos			0	P	A			0	P	A
		Saber: Clasificación de las competencias de cada pilar			0	P	A			0	P	A
		Saber: Formato de la matriz ILUO			0	P	A			0	P	A
		Saber: Objetivo de la matriz ILUO			0	P	A			0	P	A
		Hacer: Explicar matriz ILUO			0	P	A			0	P	A
		Saber: Hablar en público			0	P	A			0	P	A
		Saber: Método de los 5 pasos para transferir habilidades			0	P	A			0	P	A

BONUS TRACK!

Niveles HABILIDADES:

0: No sabe

1: Sabe teoría ----->>>>>>

2: Aplica con ayuda

3: Aplica sólo

4: Enseña

3. Matriz ILUO

Versión Sofisticada



CÁMARA DE COMERCIO
ABURRÁ SUR

Mi ILUO							
ENSAMBLE LINEA 13 Responsable: Christian Gómez				☐ Mostrar evolución individual	☐ Mostrar evolución	☐ Mostrar puntuaciones	Mi Informe
Filtrar por validador	Filtrar por grupo competencial	Filtrar por competencias					
Filtrar por empleado	Filtrar por empleado						
Puesto de trabajo	- Robert Johns	- Carolina Pons	- Carlos Ortiz	- David Barroso	- Jordi Bartrán	- Lluís González	- Enrique Solana
Ensamble automatico PCB - Reflector/Ensamble automatico Lente interno - Bisel/Ensamble manual Reflector - Bisel	50 1/2 I	50 1/3 U	75 2/3 I	69 2/4 I	75 3/3 O	42 1/3 L	75 2/2 O
Colocación de la etiqueta/Ensamble PCB - cables - Reflector/Ensamble manual Carcasa - Reflector	25 0/1 L	50 1/2 I	75 1/2 O	50 1/2 I	50 1/2 U	63 1/2 I	50 1/2 I
Atornillamiento de carcasa/Inspeccion visual de iluminación de la calavera	67 2/3 U	33 1/3 L	67 2/3 U	67 2/3 U	67 2/3 U	67 2/3 U	0 0/2 I
Marcaje Laser automatico de Lente y del cuerpo	100 2/2 O	75 1/2 O	75 1/2 O	75 1/2 O	75 1/2 O	100 2/2 O	50 0/2 U
CONOCE, ENTIENDE Y EJECUTA los pasos del metodo de trabajo según la Carta de Trabajo Estandar							
Validado por: Jefe de Equipo							
Grupo Competencial: Competencias asociadas a la I							
	11-10-2023	28-09-2023	28-09-2023	28-09-2023	28-09-2023	28-09-2023	28-09-2023



3. Matriz ILUO



CÁMARA DE COMERCIO
ABURRÁ SUR

Recursos para ampliar el aprendizaje

- Artículo: [Sistema ILUO: Qué es y como implementarlo](#) - Areli Álvarez Arteaga
- Artículo: [La matriz ILUO: Una palanca para la gestión del cambio](#) - Areli Álvarez Arteaga
- Artículo + Video: [SISTEMA ILUO para matriz de habilidades de departamentos de datos en organizaciones](#) – Datlas
- Artículo: [¿Cuáles son los potenciales beneficios de implementar la Matriz de Competencias ILUO?](#) – Datlas
- Artículo: [Sistema ILUO: 2 Casos de Uso para Proyectos de Analítica de Datos](#) – Datlas
- Video: [Matriz ILUO: beneficios y objetivos de la gestión de la capacitación de operarios](#) – Mapex
- Artículo de Congreso: [Seguimiento e Implementación del Sistema ILUO para la Certificación del Personal Operativo en la Empresa ABC](#) - Carlos Alberto Contreras Aguilar, Jaime Osorio López, Violeta Alicia Rangel Rodriguez y Gamaliel Pablo Vazquez Pérez.
- Video: [Matriz ILUO](#) - OPEXLEADER.COM
- **Plantilla:** [Matriz ILUO](#) – Mario Javier Arenas

BONUS TRACK!





CÁMARA DE COMERCIO
ABURRÁ SUR

Agenda

1. Gestión del Conocimiento ✓
2. Proceso IDEAS para Gestionar el Conocimiento: ✓
 - Identificar
 - Diseñar
 - Ejecutar
 - Asegurar
 - Seguimiento
3. Matriz ILUO ✓

¡GRACIAS!



Contacto Cámara de Comercio Aburrá Sur

Lina María Sierra González

Asesora Empresarial

Teléfono 4442344 ext. 1360

Correo promotor4@ccas.org.co



**CÁMARA DE COMERCIO
ABURRÁ SUR**

camaraaburrasur.com

[f](#) [@](#) [t](#) [v](#) [@camaraaburrasur](#)