

De: Diego Orlando Bustos Forero
Enviado el: martes, 18 de noviembre de 2014 6:51 p. m.
Para: ANI
Asunto: El Revelador Institucional. Boletín No. 43 de la Oficina de Control Interno



BOLETÍN No. 43

Gestión del conocimiento de las Interventorías en la ANI

El pasado 10 de noviembre de 2014, con el fin de dar continuidad a nuestro programa de desarrollo de la *Excelencia en las Empresas Interventoras*, se llevó a cabo la *Primera Jornada de Trabajo y Construcción Conjunta del Conocimiento*.

El objetivo de la misma fue promover el fortalecimiento de las Interventorías, así como la manera de obtener resultados sostenibles, a través de la ejecución continúa de las mejores prácticas.

Para ello, se generaron mesas de trabajo que, bajo un enfoque integral integrado por la captura, documentación, evaluación, recuperación, análisis, síntesis y comunicación de los logros y experiencias resultantes del primer *Premio Nacional de Interventorías -capítulo concesiones-*, permitan el desarrollo continuo de las firmas interventoras como proveedoras de servicios de la ANI.



Se propuso la gestión de la información con el fin de preservar el conocimiento, hacer buen uso de la experiencia, capturar la experticia de los agentes, para alcanzar la innovación, lograr el aprendizaje organizacional, resolver problemas, y así conseguir mejoras convenientes para la obtención de objetivos esenciales de Estado.

Son, entre otros, los principales beneficios de la gestión de conocimiento^[1]:

- Generar la transparencia en las prácticas y procesos de la organización.
- Identificar desarrollos potenciales de conocimiento y las fallas que se tengan con aquel.
- Aumentar la motivación de las partes.
- Aumentar la competitividad de la organización.
- Garantizar seguridad de la organización a largo plazo.

Así, la transferencia de conocimiento y la futura implementación de las mejoras prácticas, contribuirá a que firmas del sector obtengan mejores resultados, y de esta manera, lograr que todos los proveedores de esta categoría de servicios en la ANI, se auto evalúen e involucren este conocimiento en su vida diaria y se conviertan ellos en línea base de su gestión.



De igual manera, durante la jornada se habló de **prospectiva**, como la manera de atraer y concentrar la atención sobre el futuro, imaginándolo a partir de aquel y no del presente.

A este respecto, diremos que hay diferentes actitudes frente al futuro:

1. Pasiva: En ella se ignora el cambio, se esquiva si se puede, al final se sufre y soporta el nuevo futuro.
2. Reactiva: Se reacciona cuando ya ocurrió el cambio.
3. Preventiva: Se prepara y adapta para el cambio
4. Proactiva: Se provoca el cambio, se construye el futuro

Este paradigma de gestión empresarial propone que las empresas deben *“tener la capacidad de atreverse, y el atrevimiento de ser el primero, consiste en desafiar el presente y proyectarse al futuro, es decir: tener la capacidad de romper paradigmas y explorar nuevas posibilidades, estar inconforme ante el estado de las cosas y abrir ventanas”*^[2].

El conferencista invitado, **Dr. Álvaro Ramirez**, dijo que existen vías de aproximación al futuro: desde el pasado, a través de la proyección; desde el presente, mediante pronósticos, predicción y previsión y desde el futuro, la prospectiva.

Para explicarnos lo expuesto nos definió:

- Proyección: brinda información sobre la trayectoria de un evento hacia el futuro, asumiendo la continuidad del patrón histórico. Provee generalmente una serie de alternativas a considerar.
- Pronósticos: representan juicios razonados sobre el desarrollo de eventos futuros generalmente probables y que sirven como base para un programa de acción.
- Predicción: se basa en teorías determinísticas y presenta enunciados que intentan ser exactos respecto a lo que sucederá en el futuro.

Corresponde a métodos denominados de magia blanca, como son la bola de cristal, la adivinación, las profecías, astrología, etc.

- Previsión: pretende dar una idea de los sucesos a los cuales será preciso adaptarse, conduciendo a decisiones inmediatamente ejecutables.

Por supuesto, nos enseñó el concepto de prospectiva así:

Es una actitud mental, donde están presentes la anticipación y la voluntad, y un camino de conducta, que implica imaginación y esperanza, movilizadas para asegurar calidad y control de la existencia presente y futura de una sociedad. (Michel Godet).

El enfoque prospectivo frente a los métodos clásicos tiene una visión de acercamiento global, contiene variables cualitativas, subjetivas y escondidas; sus relaciones son dinámicas, estructuradas y evolutivas, habla de un futuro múltiple e incierto y finalmente necesita de una actitud activa y creativa. Veamos en el siguiente esquema las diferencias de los métodos clásicos con la prospectiva:

	MÉTODOS CLASICOS	ENFOQUE PROSPECTIVO
VISIÓN	PARCIAL	ACERCAMIENTO GLOBAL
VARIABLES	CUANTITATIVAS, OBJETIVAS Y CONOCIDAS	CUALITATIVAS, SUBJETIVAS, ESCONDIDAS
RELACIONES	ESTÁTICAS, ESTRUCTURAS FIJAS	DINÁMICAS, ESTRUCTURAS EVOLUTIVAS
FUTURO	<u>ÚNICO Y CIERTO</u>	<u>MÚLTIPLE E INCIERTO</u>
ACTITUD	PASIVA Y ADAPTATIVA	ACTIVA Y CREATIVA

Es por tanto, así vista la prospectiva, como una *Disciplina que identifica las diferentes alternativas de futuro de un sistema bajo análisis, para ayudar a los actores sociales (Estado, Empresarios, Trabajadores, Académicos y Sociedad Civil) a elegir la mejor de ellas y comenzar a construirla desde ahora.*

¿Y cómo se logra asumir una posición prospectiva? Pues a través de la anticipación, y reflexión prospectiva, la apropiación, motivación y movilización que convergen en una acción y voluntad estratégica.



Características de la prospectiva:

- “ Es una actitud frente al presente que integra futuro y pasado,
- “ Es una reflexión que permite imaginar futuros posibles,
- “ Es un método que nos ayuda a decidir mejor de cara a la acción, y
- “ Es una senda de esperanza para vivir mejor en un porvenir que distintos caminos atan al presente.

Nos permite identificar:

- “ Áreas-problema
- “ Direccionadores de cambio
- “ Tecnologías de futuro
- “ Estrategias de ruptura
- “ Rutas del cambio

Y finalmente promueve la integración de los actores y partes interesadas mediante:

- ❖ Visiones compartidas de largo plazo
- ❖ Espacios de cohesión e inserción
- ❖ Confluencia de esfuerzos
- ❖ Compromisos y responsabilidades

En aras de concluir lo expuesto, nuestro propósito con la gestión del conocimiento es asegurar el futuro, de la mano de nuestras partes interesadas, haciendo parte del *proyecto de incorporación de Interventorías a los fines esenciales del Estado*.



Agradecemos el apoyo de la Dra. Juanita Gómez, asesora de la Oficina de Control Interno, para la elaboración del presente boletín.

Con un muy cordial saludo,



Diego Orlando Bustos Forero
Jefe Oficina de Control Interno

Oficina de Control Interno
PBX: 571 - 3791720 Ext: 1423
Calle 24 A Nro. 59 - 42 Edificio T4, Piso 2
Bogotá D.C. – Colombia - www.ani.gov.co



Por favor piense en el medio ambiente antes de Imprimir este correo

La información contenida en este correo electrónico es propiedad de la Agencia Nacional de Infraestructura.: es confidencial y para uso exclusivo de el (los) destinatario(s) / Si ha recibido este mensaje por error, por favor notifíquese inmediatamente al remitente: no copie, imprima, distribuya ni difunda su contenido. Las opiniones, conclusiones e informaciones que no estén relacionadas directamente con el negocio de la Agencia Nacional de Infraestructura. deben entenderse como personales y no están avaladas por la compañía.

[1] file:///C:/Users/jagomez/Desktop/guias/gestion%20del%20conocimiento%20fuentes/gi-12_guia_para_la_gestion_del_conocimiento_v1_ani_0.pdf

[2] Visión Antioquia siglo XXI