

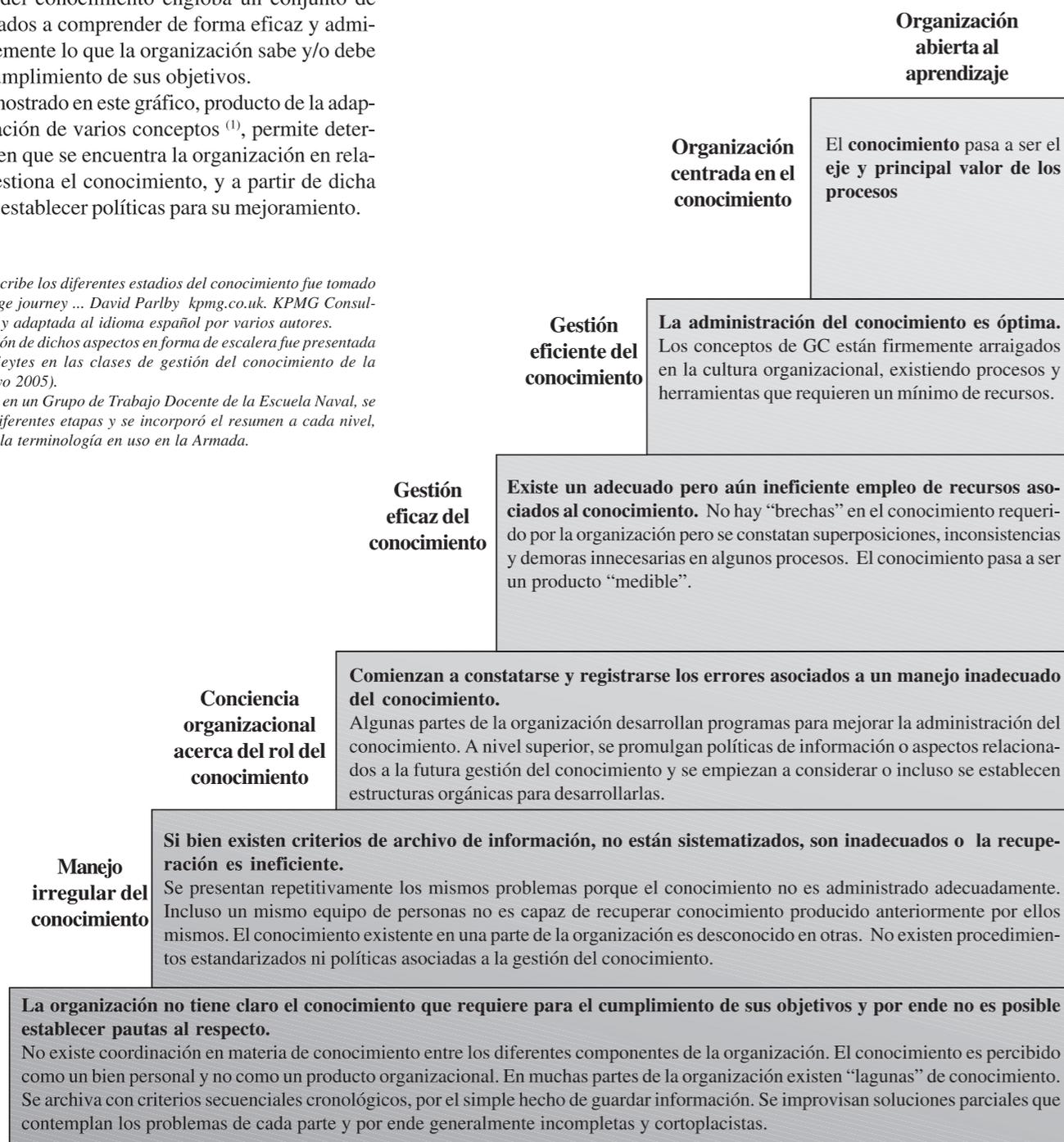
APLICACION PRACTICA DE MODELOS DE GESTION DEL CONOCIMIENTO

La gestión del conocimiento engloba un conjunto de modelos orientados a comprender de forma eficaz y administrar eficientemente lo que la organización sabe y/o debe saber para el cumplimiento de sus objetivos.

El modelo mostrado en este gráfico, producto de la adaptación e integración de varios conceptos ⁽¹⁾, permite determinar el nivel en que se encuentra la organización en relación a como gestiona el conocimiento, y a partir de dicha determinación, establecer políticas para su mejoramiento.

(1) La idea que describe los diferentes estadios del conocimiento fue tomado de *the knowledge journey ... David Parlbj kpmg.co.uk. KPMG Consulting, traducida y adaptada al idioma español por varios autores. La representación de dichos aspectos en forma de escalera fue presentada por Maritza Vieytes en las clases de gestión del conocimiento de la UCUDAL (Mayo 2005). Posteriormente en un Grupo de Trabajo Docente de la Escuela Naval, se ajustaron las diferentes etapas y se incorporó el resumen a cada nivel, adecuándolo a la terminología en uso en la Armada.*

Estadios de desarrollo de la GC en una Organización



RESUMEN DE LAS ACCIONES COMPONENTES DE LA GESTION DEL CONOCIMIENTO					RESUMEN DE ESTADIOS DE DESARROLLO DE LA GC EN UNA ORGANIZACIÓN
OBTENER <i>Implica la transferencia (del conocimiento) del ámbito externo a la organización.</i>	INCORPORAR <i>Consiste en la transformación del conocimiento tácito en explícito.</i>	ORGANIZAR <i>Corresponde a la catalogación, ordenación y archivo del conocimiento explícito.</i>	COMPARTIR <i>Supone la disposición de cooperar, de dar acceso organizacional a los conocimientos catalogados.</i>	EMPLEAR Y RENOVAR <i>Es el propósito final de la GC, usar el conocimiento y mejorar el existente.</i>	
Todos los procedimientos de la organización que se relacionan con el entorno externo, prevén la transferencia de conocimiento.	Es una práctica común y valorada, la preocupación por explicitar el conocimiento que posee cada integrante.	Las bases de conocimiento ocupan un rol central en la organización. Las nuevas tareas se planifica a partir de dichos conceptos.	La cultura organizacional, considera que compartir el conocimiento es uno de sus principales valores, por lo cual es constantemente fomentado	Toda la organización detalla el conocimiento que emplea, así como la forma de actualizar el existente.	ORGANIZACIÓN CENTRADA EN EL CONOCIMIENTO
Se hace un empleo óptimo de recursos, no existen brechas ni superposiciones premiando a quienes aportan más.	Existen procedimientos sistemáticos y a costos accesibles para que el personal explicita su conocimiento.	Es posible recuperar con el menor empleo de recursos posible, el conocimiento requerido.	El intercambio de conocimientos es óptimo y existen incentivos para realizarlo.	Se requiere un proceso mínimo para emplear el conocimiento requerido y posteriormente actualizarlo.	GESTIÓN EFICIENTE DEL CONOCIMIENTO
Es posible obtener externamente el espectro de conocimiento requerido por la organización, aunque subsisten superposiciones de tareas y exceso de gastos.	El conocimiento del personal que reviste valor organizacional, es pasado a medios tangibles, aunque pueden ocurrir demoras y gastos innecesarios.	Existen demoras en el archivo y recuperación de información, pero el conocimiento almacenado es completo respecto a los requerimientos.	Es posible compartir el conocimiento tácito y explícito, pero en muchos casos los recursos asignados no favorecen dicha acción.	Se aplica adecuadamente el conocimiento requerido, dependiendo de los costos y consumo de recursos, pero debido a ello, no siempre se considera actualizarlos.	GESTIÓN EFICAZ DEL CONOCIMIENTO
Se evalúan políticas generales y planes sistemáticos para la obtención de conocimiento externo.	Se establecen bases para la sistematización de la transformación del conocimiento personal a institucional incluyendo incentivos.	Se promulgan políticas de archivo comunes a toda la organización. Los criterios de catalogación son estandarizados.	Se comienza a valorar a nivel de la cultura organizacional la necesidad de compartir, estableciendo redes.	Se evalúan procedimientos para actualizar el conocimiento existente, así como su mejor uso.	CONCIENCIA ORGANIZACIONAL
Si bien existen iniciativas para obtener conocimiento externo, son discontinuadas, basadas mayoritariamente en impulsos personales.	Parte de la organización consolida adecuadamente el conocimiento explícito durante cierto tiempo. Al modificarse los recursos, deja de hacerlo.	Existen “islas” de conocimiento que cubren requerimientos parciales, pero en general incluso entre ellas, aplican diferentes criterios.	El conocimiento que se comparte es más bien producto de relaciones personales que de iniciativas orgánicas.	El empleo de conocimiento no sigue patrones fijos, y es mínima la preocupación por su actualización	MANEJO IRREGULAR
Cada individuo o parte de la organización procura obtener por sí mismo el conocimiento externo que requiere.	Cada individuo considera al conocimiento como un bien personal y no lo explicita a menos que vea rédito directo.	No se sabe bien dónde remitir la información que se obtiene, ni dónde consultar la que se requiere.	Se considera que cada parte debe preocuparse por el conocimiento que requiere y por lo tanto no lo comparte.	Se trata de obtener dónde y como sea el conocimiento requerido y en general no se considera su actualización.	SITUACIÓN CAÓTICA