



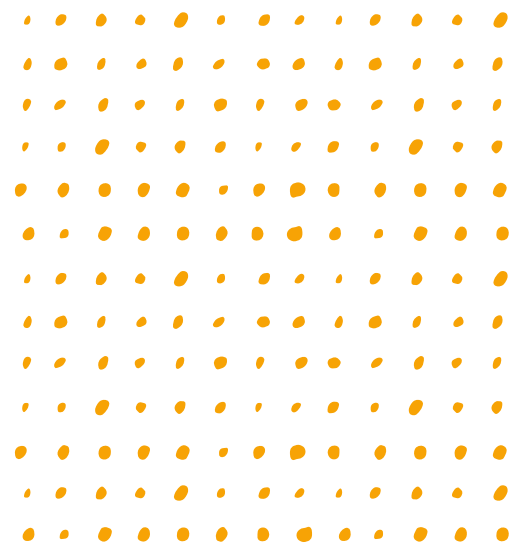
Creando Cultura de conocimiento



»»»»»»»»»»
Mónica Estrada
Mg. Desarrollo Humano Organizacional



ESTA SERÁ NUESTRA RUTA



Gestión del conocimiento

Crear una visión compartida sobre gestión del conocimiento

1. Hablemos de conocimiento
2. ¿Qué es Gestión del Conocimiento?
3. Modelos de Gestión del conocimiento
4. Gestión del conocimiento como movilizador de la estrategia de negocio

Liderazgo y cultura para la gestión del conocimiento

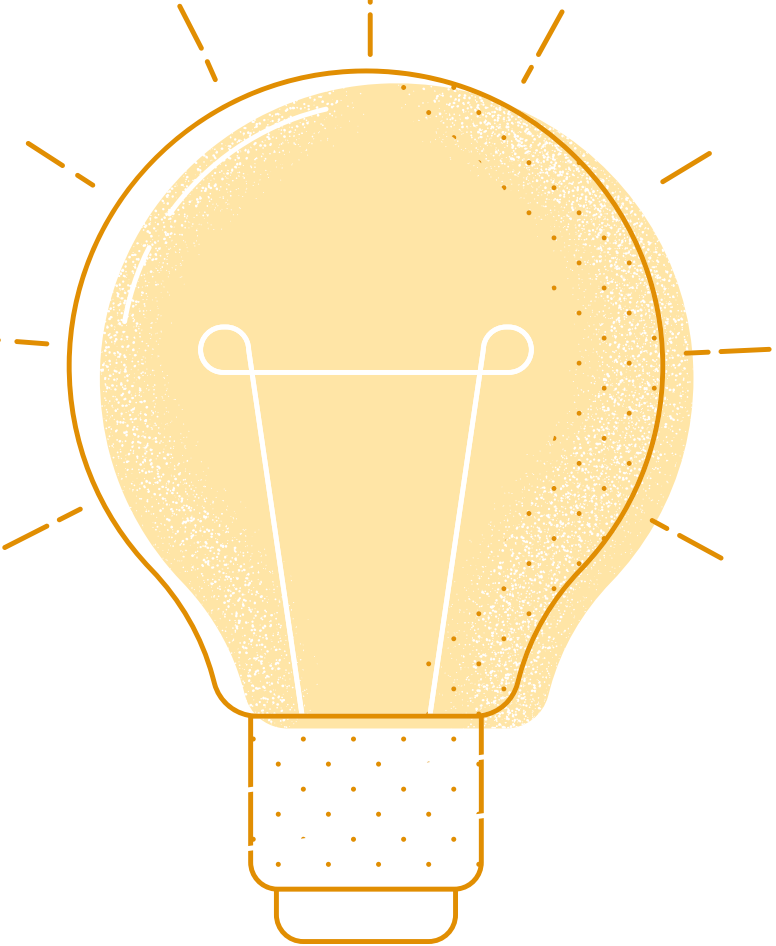
Ahondar en los aspectos del ser humano como ser social, inmerso en una cultura organizacional y creador de conocimiento.

1. Cultura desde la antropología: el ser humano, ser cultural
2. Habilitadores y barreras de la cultura organizacional para la gestión del conocimiento
3. Paradigmas organizacionales para la gestión del conocimiento
4. Liderar el conocimiento: líderes como movilizadores del conocimiento
5. Inteligencia colectiva y conocimiento organizacional

Enfoques del conocimiento

»»»»»»»»»»»» Esto nos dará un insumo clave para definir el modelo

- ¿Cuál es el enfoque de conocimiento que percibes en tu organización o en una organización cercana?
- ¿Hay un reto por migrar hacia otro enfoque?
- ¿Cuáles son las principales barreras, habilitadores del modelo?
(personas, procesos, estrategia, tecnología, industria)
- ¿Cuál es el ciclo de gestión del conocimiento que tienen?



Hablemos de **estrategia**

"Diseñar la Estrategia de una empresa, es definir cómo la empresa va a diferenciarse del resto de sus competidores, aportando un valor que se perciba como superior por parte de los públicos a los que sirve".

- No existe la estrategia perfecta, solo **la estrategia adecuada para cada situación** [...] No puedes copiar la estrategia de otros, tienes que buscar una propia.
- La empresa **sin estrategia** está dispuesta a intentar cualquier cosa.
- Una buena estrategia comienza con el **objetivo correcto**.
- La esencia de la estrategia **es decidir qué no quieres hacer**.

Michael Porter

...Y también aplica en la Gestión del Conocimiento

Generar un sentido de urgencia

¡Y tomemos acción!



- ¿Por qué **debemos hacerlo**?
 - ¿Será que puede marcar la diferencia? ¿nos posiciona? ¿Nos mitiga riesgos?
- ¿Qué pasa si **no lo hacemos**? ¿Qué **gano**(mos)? ¿Qué **pierdo** (perdemos)?
- ¿Cuál es el **propósito de esta organización** y cómo el conocimiento acompaña la materialización de ese propósito?
- ¿Qué está pasando en la industria / sector?

Visión compartida

"Una visión compartida **no es una idea**. (...) Es una **fuerza en el corazón** de la gente, una fuerza de impresionante **poder**.

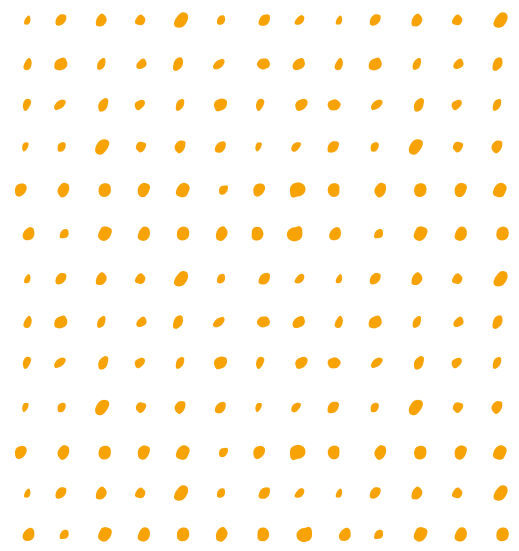


Puede estar **inspirada** por una idea, pero si es tan convincente como para lograr el respaldo de más de una persona, **cesa de ser una abstracción**. Es palpable. La gente comienza a verla como si **existiera**.

Pocas fuerzas humanas son tan poderosas como una visión compartida".

– Peter Senge

¿Y cómo lo llevamos a la práctica?



Entiende la necesidad, problemática u oportunidad



Personas y desarrollo

- Rotación
- Desarrollo del talento
- Relevo generacional
- Especialización del talento
- Cierre de brechas



Estrategia y organización

- Innovación, intraemprendimiento y desarrollo de negocio
- Nuevos mercados, proyectos
- Nuevas capacidades organizacionales
- Posicionamiento de marca y sus atributos
- Capitalizar lo que la organización sabe e incrementarlo (lecciones aprendidas)
- Conocimiento como servicio
- Procesos de auditoría y continuidad de negocio

¡Hagamos retrospectiva!

CAPITALIZA ESFUERZOS Y BUENAS PRÁCTICAS

- ¿Qué actividades y estrategias se **han realizado en el pasado**?
- ¿**Qué se está haciendo** actualmente que facilita la implementación?
- ¿Con cuales iniciativas podemos generar **sinergia**?
- ¿Qué **personas** han participado en este tipo de iniciativas?



Momento 2

Liderazgo y cultura organizacional para la >>> GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

El ser humano, ser cultural

Todo ser humano es portador de un dispositivo espiritual que le habilita y le capacita para liberar cultura.

El ser humano, ser cultural

Las cuatro facultades del dispositivo espiritual



Entendimiento

- Comprender
- Teorizar
- Abstraer



Imaginación

- Soñar
- Crear
- Innovar
- Para proponer alternativas a lo ordinario



Voluntad

- Querer
- Decidir
- Elegir con responsabilidad el sano obrar



Sensibilidad

- Asombrarse
- Conmoverse
- Maravillarse
- Extasiarse
- Admirarse
- Entusiasmarse

Voluntad

- Querer
- Decidir
- Elegir con responsabilidad el sano obrar

Conectar con un propósito

Sensibilidad

- Asombrarse
- Conmoverse
- Maravillarse
- Extasiarse
- Admirarse
- Entusiasmarse

Emoción

Entendimiento

- Comprender
- Teorizar
- Abstraer

Conocimiento

Imaginación

- Soñar
- Crear
- Innovar
- Para proponer alternativas a lo ordinario

Crear e innovar



¿Qué es cultura?

"La cultura debe hacer **mejor a los seres humanos**: más **buenos**, más **libres**, más **justos**, más **ordenados**, más **solidarios**, más plenamente **realizados**, más individualmente **logrados**, más socialmente **compatibles**, más **sensibles** a lo bello, al amor, a la tierra a los niños, más **piadosos**, más **enérgicos**..."

– Fernando Savater

¿Qué es cultura?

"La cultura puede considerarse actualmente como el conjunto de los rasgos distintivos, espirituales y materiales, intelectuales y afectivos que caracterizan a una sociedad o un grupo social. Ella engloba, además de las artes y las letras, los modos de vida, los derechos fundamentales al ser humano, los sistemas de valores, las tradiciones y las creencias y que la cultura da al hombre la capacidad de reflexionar sobre sí mismo..."

– Unesco



Algunas consideraciones

- La palabra cultura deriva del verbo latino *colere*: 'cultivar'
- ¿Alguien cultivado? Se dice "tiene cultura, es culto, educado, preparado"...
- Cultura en medios: es arte, cine, teatro "todo lo que eleva el espíritu humano"
- Alta cultura y cultura popular
- Todos los seres humanos tenemos cultura



¿Qué nos hace ser seres culturales?

- El **entorno**
 - La **geografía**
 - Nuestra **historia** y **evolución**
- El lenguaje: verbal, no verbal, escrito.
 - Las costumbres.
 - La religión, creencias, ritos, celebraciones.
 - Comportamientos y reacciones.
 - Organización e instituciones sociales.
 - El acceso y la apropiación tecnológica.
 - Símbolos y representaciones.

"Todas las acciones humanas son **profundamente culturales**"

–Begonya Enguix

¿Y la cultura organizacional?

"La cultura organizacional representa un patrón complejo de creencias, expectativas, ideas, valores y conductas compartidas por los integrantes de una organización que evoluciona con el paso del tiempo"

- Formas rutinarias de **comunicarse**
- **Las normas** que comparten las personas
- Los **valores dominantes**: calidad, entrega, servicio pre y pos venta...
- Los **valores culturales** y **competencias organizacionales**



Libro: Comportamiento organizacional, capítulo 15: El cultivo de la cultura organizacional
Hellriegel & Slocum, Jr

¿Y la cultura organizacional?

- Filosofía que establece **políticas**, **toma de decisiones** y el **poder**
- **Reglas de juego**
- El **clima** o la sensación que transmiten la distribución física y la forma en que los gerentes y los **empleados** interactúan con los clientes, los proveedores y las personas del exterior.

Libro: Comportamiento organizacional, capítulo15: El cultivo de la cultura organizacional
Hellriegel & Slocum, Jr

¿Y la cultura organizacional?



Supuestos compartidos

Forma en que las cosas se deben hacer

Valores culturales

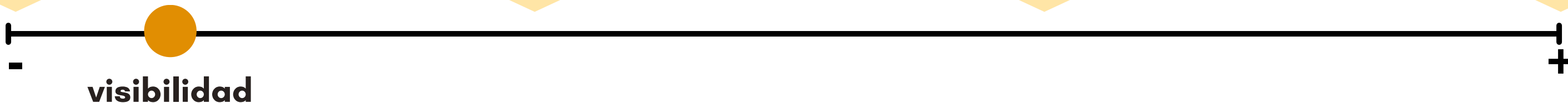
Creencias aceptadas

Conductas compartidas

Comportamientos que los equipos hacen cumplir

Símbolos culturales

Palabras
objetos físicos
gestos y movimientos
símbolos



Libro: Comportamiento organizacional, capítulo 15: El cultivo de la cultura organizacional
Hellriegel & Slocum, Jr