## **ACTIVIDAD**

## Gestión del conocimiento

# **DIRECCIÓN DE PERSONAL**

**INTEGRANTES:**

Melissa Yepes Atehortúa

Juan José De León Arenas

María Alejandra Marín Velásquez

**DOCENTE:**

Edwin Felipe Orozco

**Institución Universitaria ESUMER**

Medellín

2024

**INTRODUCCION**

Principio del formulario

El conocimiento es un conjunto de ideas y verdades que se consideran válidas en un contexto específico y general. Está respaldado por datos obtenidos de hechos y experiencias verificables. Se adquiere a través de la percepción sensorial y se procesa en la mente humana para ser comprendido y justificado mediante la razón y la lógica.

**CONOCIMIENTO TÁCITO**

Tipo de conocimiento que una persona posee pero que no puede expresar fácilmente mediante palabras o explicaciones formales. Es decir, es el conocimiento que se adquiere a través de la experiencia, la práctica y la intuición, y que a menudo es difícil de transmitir a otras personas de manera explícita.

**Ejemplo 1**

Dentro de una compañía **UN BUEN LIDER** desarrolla habilidades basadas en su experiencia y entendimiento en áreas específicas, pero que también debe saber cómo aplicar este conocimiento de manera efectiva en situaciones prácticas donde sus seguidores logren entender su objetivo en común,

Justificación : Los líderes con conocimiento tácito son capaces de comprender las necesidades y preocupaciones de su equipo. Utilizan su conocimiento tácito para tomar decisiones informadas que promuevan un ambiente de trabajo positivo y motivador.

**Steve Jobs**

(cofundador de Apple): era conocido por su profundo conocimiento y entendimiento del diseño y la experiencia del usuario. Su capacidad para visualizar productos innovadores y crear interfaces intuitivas se basaba en un conocimiento tácito desarrollado a lo largo de su carrera.

**Ejemplo 2**

Dentro de una compañía **UN DISEÑADOR** Es una persona que ya tiene un talento como tal que es ser creativo y maneja un dominio técnico de herramientas de diseño, pero también una comprensión profunda de las tendencias del mercado, el comportamiento del usuario y los principios del diseño centrado en el usuario.

Justificación : Su conocimiento tácito le permite crear productos y experiencias que no solo sean estéticamente atractivos, sino también funcionales y significativos para los usuarios y esto le ayuda a destacar y contribuir de manera significativa al éxito y la innovación de la organización.

**Jonathan Ive**

es un diseñador británico conocido por su trabajo en Apple, donde fue responsable del diseño de productos emblemáticos como el iPhone, el iPad y el MacBook. Su enfoque en la simplicidad, la elegancia y la funcionalidad se basaba en un profundo conocimiento tácito de la tecnología, los materiales y las necesidades de los usuarios. El entendía intuitivamente cómo integrar la forma y la función para crear productos que fueran atractivos visualmente y fáciles de usar.

**Ejemplo 3**

Dentro de una compañía **EL ÁREA DE TALENTO HUMANO** debe tener personas con una alta calidad humana donde se refleje la capacidad para fomentar una cultura organizacional sólida y positiva. Esto implica comprender intuitivamente los valores, creencias y comportamientos que definen la cultura de la empresa, así como tener la capacidad de promover esos elementos de manera efectiva a todo el personal de la compañía.

Justificación: el conocimiento tácito en el área de talento humano es fundamental para construir equipos sólidos, fomentar el desarrollo profesional y promover una cultura organizacional positiva dentro de una compañía. Los profesionales de talento humano que poseen este tipo de conocimiento son fundamentales para el éxito y el crecimiento sostenible de la organización.

**Patty Mccord**

(ex directora de Talento de Netflix): es reconocida por su papel en la creación de una cultura empresarial única en Netflix. Su enfoque pragmático y su profundo conocimiento tácito del comportamiento humano le permitieron desarrollar prácticas innovadoras de gestión de personas, como eliminar las evaluaciones de desempeño anuales y enfocarse en la libertad y la responsabilidad de los empleados.

**CONOCIMIENTO EXPLICITO**

El conocimiento explícito se refiere a información, datos o conocimientos que se pueden expresar claramente y transmitir de manera formal, ya sea a través de palabras, imágenes, documentos o cualquier otro medio de comunicación. Este tipo de conocimiento es fácilmente identificable, articulable y comunicable entre personas.

**Ejemplo 1**

Dentro de una compañía las personas de la parte operativa que manejan **MAQUINAS** no solo pueden ser fuertes y hábiles para dicha función, sino que deben contar con el conocimiento de cómo realizar dicha actividad estudiando el Manual del procedimiento de dicha máquina que te detallan de cómo realizar la función determinada que describan paso a paso cómo operar cada máquina de producción de manera segura y eficiente. Estos manuales deben incluir procedimientos de arranque, parada, ajustes, mantenimiento básico y solución de problemas comunes.

Justificación : el conocimiento explícito juega un papel crucial en garantizar la eficiencia, la seguridad y la calidad en los procesos, donde se promueve la estandarización de procesos, se reducen los riesgos de accidentes y fallas, se mejora la calidad del producto final y se optimiza la eficiencia en la producción.

**TOYOTA**

Ha desarrollado manuales detallados para cada una de sus máquinas y procesos de producción. Estos manuales describen claramente los procedimientos de operación, mantenimiento preventivo, ajustes y solución de problemas. Este conocimiento explícito garantiza la consistencia en la forma en que se manejan las máquinas en todas las plantas de Toyota en todo el mundo.

**Ejemplo 2**

Dentro de una compañía toda persona que hace parte de ella debe saber cuáles son las **REGLAS Y POLÍTICAS** establecidas que regulan el comportamiento y las acciones de los individuos estás hacen que tengan todos los objetivos claros y su manera de comportarse dentro de la misma, Implementando programas de capacitación estructurados y basados en el conocimiento explícito de las reglas y políticas de la empresa. Estos programas pueden incluir sesiones de inducción para nuevos empleados, entrenamiento en cumplimiento normativo, cursos sobre políticas específicas que deben ser interactivas y asegurar que los empleados comprendan completamente las reglas y políticas.

Justificación : el conocimiento explícito relacionado con aprender las reglas y políticas de la empresa garantiza un ambiente laboral más transparente, ético y alineado con los objetivos y valores de la organización. Además, contribuye al cumplimiento normativo y a la gestión efectiva de riesgos.

**STARBUCKS**

La empresa ofrece programas de capacitación estructurados que se enfocan en transmitir el conocimiento explícito sobre las reglas y políticas de la empresa. Esto incluye sesiones de inducción para nuevos empleados, entrenamiento en servicio al cliente, cursos sobre manejo de alimentos y bebidas, entre otros. El entrenamiento se centra en asegurar que los empleados comprendan y apliquen adecuadamente las normativas de Starbucks.

**Ejemplo 3**

Dentro de una compañía existe un **ÁREA DE VENTAS** donde es indispensable que estos representantes tengan un total conocimiento de su producto o servicio para poder ofrecerlo de la mejor manera, Esto incluye características técnicas, beneficios para el cliente, comparaciones con la competencia y posibles aplicaciones. Este conocimiento les permite abordar las necesidades y preocupaciones de los clientes de manera efectiva.

Justificación: el conocimiento explícito en el área de ventas, la empresa puede mejorar la eficiencia, la efectividad y la rentabilidad de su equipo de ventas, lo que contribuye al crecimiento y éxito empresarial.

**AMAZON**

es conocida por su enfoque centrado en el cliente y su capacidad para utilizar datos y análisis de manera efectiva en sus estrategias de ventas. La empresa ha desarrollado sistemas avanzados de recomendación de productos, personalización de ofertas y seguimiento de comportamientos de compra, lo que les permite ofrecer una experiencia de compra altamente satisfactoria para sus clientes.

**CONCLUSIONES**

Principio del formulario

el conocimiento tácito y el conocimiento explícito son complementarios y ambos juegan roles clave en el éxito de una compañía. El conocimiento tácito impulsa la innovación, la adaptabilidad y la mejora continua, mientras que el conocimiento explícito facilita la comunicación efectiva, el cumplimiento normativo y el aprendizaje organizacional. Una combinación equilibrada de ambos tipos de conocimiento es esencial para una empresa que busca crecer, competir en el mercado y mantener altos estándares de calidad y eficiencia.