

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Establecer la importancia de la comunicación de la información en los reportes de gestión con la formación y gestión del conocimiento

01 Conocimiento tácito y explícito

02 Conversión del conocimiento tácito a explícito





Construir conocimiento es un proceso que consiste en almacenar, compartir, usar información para alcanzar objetivos, resolver problemas o lograr resultados.

Los reportes de **gestión** generan una cantidad de información valiosa que es usada para la toma de decisiones, que se traducen en acciones oportunas y acertadas. Este proceso como tal, descrito aquí, es construcción de conocimiento.

Las **organizaciones** actualmente manejan cientos de datos y reportes de diferentes proyectos que están almacenados y soportados por el uso de la tecnología. Pero almacenar datos sin sentido hace que esta información sea compleja y se pierde el sentido de crear conocimiento. Porque los datos solos no son valiosos, lo que es valioso es la creación de información y la toma de decisiones. Entonces, en las organizaciones se debe saber que el activo es el conocimiento, no el almacenamiento de datos como tal.

El conocimiento existe en las personas, porque es el resultado de la gestión de **información** combinado con las experiencias, valores y el saber qué hacer. Por eso la revisión de reportes en las organizaciones se da bajo la lupa de expertos y las decisiones se toman en grupos de trabajo.

01 Conocimiento tácito y explícito

Citando a Díaz (2018), en su artículo de la "Gestión del conocimiento", se tienen los siguientes conceptos:

1 Conocimiento tácito:

Es el resultado de nuestra experiencia, nuestros aprendizajes, de los hábitos que vamos acumulando a lo largo de nuestras vidas, e involucra elementos tales como nuestra intuición, creencias, costumbres, valores, o puntos de vista. Se encuentra en un nivel del **inconsciente** y aparece cuando lo necesitamos. Es altamente personal (o característico de un grupo cohesionado), nos resulta muy difícil de explicar, comunicar a los demás (a personas o grupos ajenos al nuestro) y de formalizar. Casi siempre lo ejecutamos de una forma mecánica sin ser conscientes de lo que contiene ni de que lo estamos usando. Este tipo de conocimiento no se puede estructurar, almacenar ni distribuir y es muy difícil de gestionar. Este precisamente es el desafío que tenemos. Debemos identificar qué elementos del conocimiento tácito pueden ser capturados para poder hacerlos explícitos y codificarlos, ya que sólo el conocimiento explícito codificado puede compartirse con los "otros" (otras personas, u otros grupos, ajenos al equipo de proyecto). El conocimiento tácito se va construyendo poco a poco, si tener conciencia de ello.





2 | Conocimiento explícito:

Es el que se encuentra estructurado, tiene forma y es **sistemático**. Es el conocimiento articulado expresado y registrado con palabras, números, imágenes, códigos, principios universales, fórmulas científicas, etc. Su información está habitualmente almacenada en documentos, procedimientos, programas, procesos, manuales, especificaciones, tutoriales o en bases de datos. Es fácil de compartir y comunicar de un individuo a otro ya que muchas veces se encuentra esquematizado para facilitar su difusión.

Analizando las citas anteriores, se pueden **enlazar** estos conceptos y decir que la información detallada en los reportes de gestión es un tipo de conocimiento explícito. Los gerentes, al sentarse a debatir, revisar, analizar y tomar decisiones basadas en los reportes pero con el adicional de sus experticias, perspectiva, valores, intuición que ayuda a generar prácticas de gestión a aplicar, utilizan un conocimiento que formará parte del tipo tácito.

02 Conversión del conocimiento tácito a explícito

Al saber que el conocimiento tácito está en las personas y en el saber qué hacer por sus experiencias y valores, las organizaciones buscan la manera de **convertir** este conocimiento en explícito para poder ser aplicado en diferentes áreas y transferirlo a más personas en las organizaciones, para así crear un mayor pool de expertos.

Pero, ¿cómo se hace esto? A través de la socialización, el liderazgo y la visión integradora.

Este enfoque no es más que un **conjunto** de actividades que permiten el descubrir, compartir y crear conocimiento para luego aplicarlo en soluciones.

Las **actividades** de formación, coaching, actividades cara a cara con grupos de trabajo, permiten crear ambientes de trabajo donde las relaciones se crean más allá del cumplimiento de tareas; se crea una comunidad de soporte e influencia que promueve el aprendizaje.

El soporte de este tipo de actividades lleva a generar acciones reales, iniciativas de mejora, a implementar nuevos procedimientos, a generar valor que, cuando queda estructurado dentro del sistema de la organización, pasa a formar parte del conocimiento explícito.



La aplicación de la gestión del conocimiento **genera** beneficios a las organizaciones como la producción de activos y la mejora del desempeño, al mismo tiempo que fomenta la competitividad y promueve la innovación y la integración dentro de las organizaciones.



Díaz, A. (2018). *La gestión del conocimiento tácito y explícito*.
<https://netmind.net/es/gestion-del-conocimiento-tacito-y-explicito/>

Has culminado la revisión del tema