

WORKBOOK

CREANDO UNA ESTRATEGIA
PARA LA >>>

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO



TALLER: CREANDO UNA ESTRATEGIA PARA LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

SESIÓN 1



01

¡TODOS EN LA MISMA PÁGINA!

Conocimiento y Gestión del conocimiento



02

DIAGNÓSTICO DE CONOCIMIENTO

¿Cuál es el estado de la organización para la gestión del conocimiento?



03

DEFINIENDO LA ESTRATEGIA PARA LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

¿Cómo gestionar el conocimiento en la organización?



04

DEFINIENDO EL MODELO PARA LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

¿Cuál será el modelo habilitador para la gestión del conocimiento?



¡TODOS EN LA MISMA PÁGINA!



1. ¿Qué es conocimiento para la organización?

2. ¿Cuál es el enfoque actual del conocimiento en la organización?

- Conocimiento como **objeto**
- Conocimiento como **proceso**
- Conocimiento como **producto / organismo vivo**

3. ¿Por qué?

¡TODOS EN LA MISMA PÁGINA!

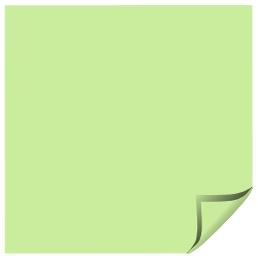
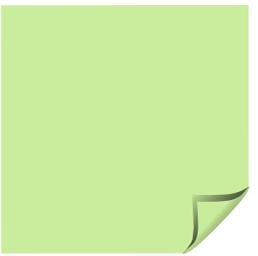
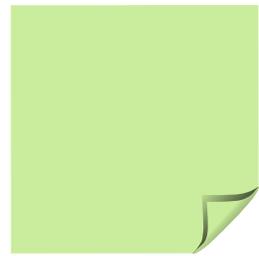
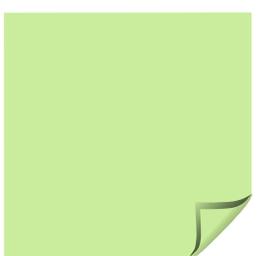


¿Por qué se decide formalizar un proceso de gestión del conocimiento en la Organización? (necesidad / oportunidad / problema)

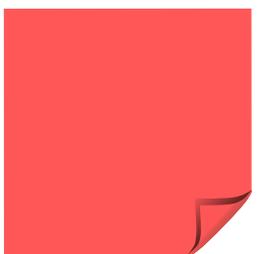
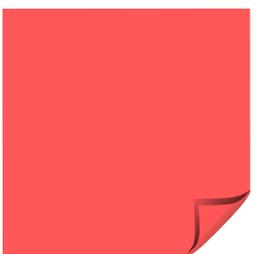
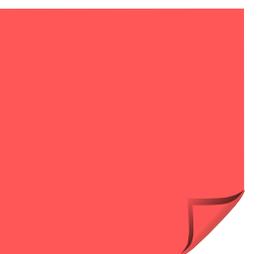
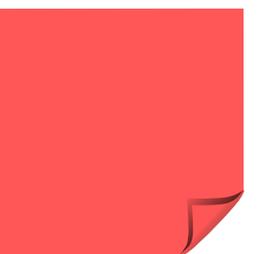
¿Necesidad?

			
--	--	---	--

¿Oportunidad?

			
---	---	--	---

¿Problema?

			
---	---	--	---

DIAGNÓSTICO DE CONOCIMIENTO



Preparando las intervenciones

Definir la estructura de entrevistas / grupos focales y los principales temas a trabajar en cada sesión

Enfoque	Público (a quién entrevistar)	¿Qué aspectos claves queremos conocer?
Personas		
Procesos		
Tecnología		
Estrategia		

DIAGNÓSTICO DE CONOCIMIENTO



¿Qué encontramos?

¿Cuáles son las barreras y los habilitadores para la gestión del conocimiento

Procesos

BARRERAS

-
-
-
-
-
-
-

HABILITADORES

-
-
-
-
-
-
-

DIAGNÓSTICO DE CONOCIMIENTO



¿Qué encontramos?

¿Cuáles son las barreras y los habilitadores para la gestión del conocimiento

Personas



BARRERAS

-
-
-
-
-
-
-
-

HABILITADORES

-
-
-
-
-
-
-
-



DIAGNÓSTICO DE CONOCIMIENTO



¿Qué encontramos?

¿Cuáles son las barreras y los habilitadores para la gestión del conocimiento

»»» Tecnología

BARRERAS

-
-
-
-
-
-
-
-

HABILITADORES

-
-
-
-
-
-
-
-



Bitanna®

DIAGNÓSTICO DE CONOCIMIENTO



¿Qué encontramos?

¿Cuáles son las barreras y los habilitadores para la gestión del conocimiento

»»» De estrategia

BARRERAS

-
-
-
-
-
-
-

HABILITADORES

-
-
-
-
-
-
-



Bitanna®

DEFINIENDO LA ESTRATEGIA PARA LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO



¿Cuáles son los objetivos de la gestión del conocimiento en mi organización?

Blank area for writing answers to the question above.

MADUREZ DE LA ORGANIZACIÓN PARA LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO



¿Cuál es el nivel de madurez de la organización?

Marca con una X el punto en nivel en que se encuentra la organización desde las perspectivas de procesos, personas y tecnología

NIVEL	Descripción	Personas / Organización	Procesos	Tecnología
Inicial	Poca o ninguna intención de usar el conocimiento			
Conciencia	La organización es consciente y tiene la intención de hacer Gestión del Conocimiento, pero posiblemente no sepa cómo			
Definido	La organización ha puesto en marcha una infraestructura básica que soporta la Gestión del Conocimiento			
Gestionado /establecido	Las iniciativas de Gestión del Conocimiento están plenamente establecidas en la organización			
Optimizar /compartido	La Gestión del Conocimiento está plenamente integrada a la organización y sometida a procesos de mejoramiento continuo			

Modelo del nivel de madurez de la gestión del conocimiento Pee, Et al (2006) en Castellanos, Et al (2021)

MADUREZ DE LA ORGANIZACIÓN PARA LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO



¿Cuál es el nivel deseado?

Marca con una X el punto en nivel deseado para la gestión del conocimiento las perspectivas de procesos, personas y tecnología

NIVEL	Descripción	Personas / Organización	Procesos	Tecnología
Inicial	Poca o ninguna intención de usar el conocimiento			
Conciencia	La organización es consciente y tiene la intención de hacer Gestión del Conocimiento, pero posiblemente no sepa cómo			
Definido	La organización ha puesto en marcha una infraestructura básica que soporta la Gestión del Conocimiento			
Gestionado /establecido	Las iniciativas de Gestión del Conocimiento están plenamente establecidas en la organización			
Optimizar /compartido	La Gestión del Conocimiento está plenamente integrada a la organización y sometida a procesos de mejoramiento continuo			

Modelo del nivel de madurez de la gestión del conocimiento Pee, Et al (2006) en Castellanos, Et al (2021)

MODELO DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO



5. ¿Qué es gestión del conocimiento para la organización?

6. ¿Cómo hacer gestión del conocimiento?

- Identificar el ciclo y sus fases



DEFINIENDO EL MODELO PARA LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO



¿Cómo llevamos la gestión del conocimiento a la organización?

¡EJEMPLO!

6. Crear

- Equipos de innovación
- Mesas de ideación
- Gestión de la innovación
- Establecer retos



1. Identificar

- Mapas de conocimiento
- Diagnóstico de conocimiento
- Diagnóstico organizacional

2. Capturar

- Identificación de conocimiento explícito, organizarlo
- Identificación de expertos, aliados, roles, procesos críticos



5. Aplicar

- Establecer proyectos
- Gestión del desempeño medición
- Medición de objetivos BSC



3. Transferir

- Utilizar herramientas, metodologías, aplicar técnicas de enseñanza / aprendizaje

4. Preservar

- Sitios de conocimiento
- Bases de datos
- Consulta plataformas de aprendizaje

DEFINIENDO EL MODELO PARA LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO



¿Cómo llevamos la gestión del conocimiento a la organización?

1. _____



2. _____

DEFINIENDO EL MODELO PARA LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO



¿Cómo llevamos la gestión del conocimiento a la organización?

3. _____



4. _____

DEFINIENDO EL MODELO PARA LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO



¿Cómo llevamos la gestión del conocimiento a la organización?

5. _____



6. _____

ANEXO 1

UNA APROXIMACIÓN A LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Ocho tipos de cultura

Una manera de hacer el diagnóstico

Boris Groysberg, · Jeremiah Lee, · Jesse Price,; and; J. Yo-Jud Cheng

<https://hbr.org/2018/01/the-leaders-guide-to-corporate-culture>



Cuidado y atención



Resultados



Propósito



Autoridad



Aprendizaje



Seguridad



Diversión



Orden

+ Interacción entre las personas -

+ Respuesta al cambio -



www.bitanna.co |



@Bitannakm |



302 361 27 99 |



contacto@bitanna.co

¡Identifiquemos nuestro tipo de cultura!

Análisis de la cultura organizacional

Modelo de Boris Groysberg, Jeremiah Lee, Jesse Price, y J. Yo-Jud Cheng

<https://hbr.org/2018/01/whats-your-organizations-cultural-profile>

Un lugar cálido, colaborativo y acogedor donde las personas se ayudan y se apoyan mutuamente. Se siente como una gran familia.

Cuidado y atención

Un lugar compasivo y tolerante donde las personas intentan hacer el bien por el futuro a largo plazo del mundo.

Propósito

Un lugar inventivo y de mente abierta donde las personas generan nuevas ideas y exploran alternativas.

Aprendizaje

Un ambiente alegre donde las personas tienden a hacer lo que las hace felices. Se siente como una fiesta o celebración.

Diversión

Un lugar orientado a los resultados y basado en el mérito donde las personas se sienten impulsadas a lograr el máximo rendimiento.

Resultados

Un lugar competitivo donde las personas se esfuerzan por obtener ventajas personales.

Autoridad

Un lugar predecible donde la gente tiende a ir a lo seguro y a pensar las cosas detenidamente.

Seguridad

Un lugar ordenado donde la gente tiende a seguir las reglas y desea encajar.

Orden