



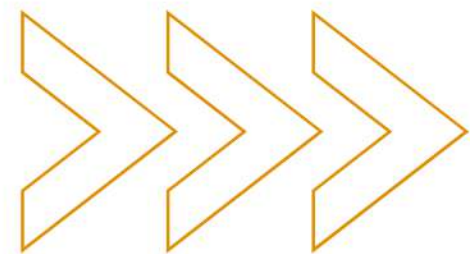
Bitanna<sup>®</sup>

• • •  
• • •  
• • •  
• • •  
• • •  
• • •

¡MUCHO GUSTO!

**Mónica Estrada Rojo**

• • •  
• • •  
• • •  
• • •  
• • •  
• • •



¿Qué tan **preparada**  
está mi **organización**  
para la 

**GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO?**

PARA INICIAR



MENTI

[www.menti.com](http://www.menti.com)

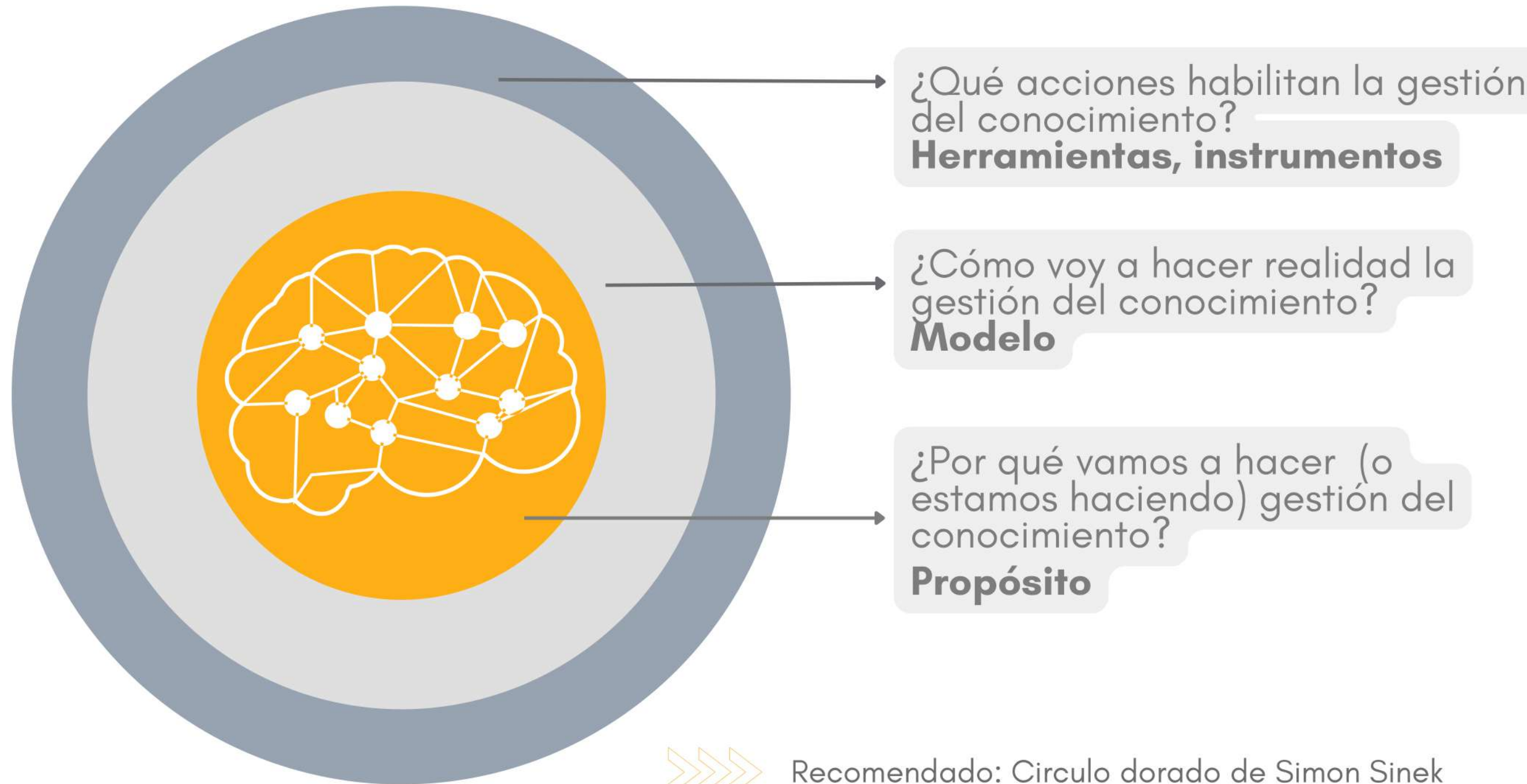
2894 9952



¿Por qué hacemos gestión del conocimiento?

TODO TIENE UN PROPÓSITO  
QUE NOS PERMITE ACTUAR

# ¡PROPÓSITO PARA LA ACCIÓN!



Recomendado: Circulo dorado de Simon Sinek



# ¿CÓMO IDENTIFICARLO?



## Diagnóstico organizacional

Permite identificar el estado actual de la organización en sus ámbitos: personas, procesos, tecnología y estrategia.

Permite identificar los esfuerzos que se deben realizar para lograr el propósito

## Madurez de la organización

"Son formas de describir formalmente el desarrollo del proceso de gestión del conocimiento, evaluando la medida en que se encuentra explícitamente definida, gestionada, controlada y es eficaz"

H. Y. Teah, L. G. Pee, A. Kankanhalli  
Development and Application of a General Knowledge Management Maturity Model

# HABILITADO EN:



Personas



Ecosistema digital



Herramientas  
Metodologías  
Procesos



Estrategia y organización





# ¡ESTO PASA EN LAS ORGANIZACIONES!





- **Personas:** empleados con miedos, rutinas, ingreso de personas nuevas.
- **Herramientas y metodologías:** procesos documentados, bien respaldados en la nube, organizados, la organización no tiene espacios para la colaboración.
- **Tecnología:** únicamente la fuerza comercial y los administrativos (20 personas max.)
- **Organización y estrategia: Don Carlos,** listo para su proceso de retiro, empresa de 40 años en el mercado con 70 empleados.  
**Nueva dirección,** nuevos proyectos, nuevos mercados

**Transición y transformación**



- **Personas:** rotación, cansancio, no hay confianza.
- **Herramientas y metodologías:** se tienen las rutinas organizacionales básicas para realizar el trabajo.
- **Tecnología:** no hay uso intensivo, incluso hay personas que no tienen acceso.
- **Organización y estrategia:** no hay un rol claro para la gestión del conocimiento y la innovación y aunque está en la estrategia la alta dirección no le presta atención.

**Innovación y conocimiento como ejes de la estrategia**



- **Personas:** equipos dinámicos, dispuestos a compartir lo que saben, líderes y equipos habilitados para la gestión del conocimiento. Hay alta rotación por los perfiles tan especializados.
- **Herramientas y metodologías:** hay metodologías para actualizar la INFORMACIÓN.
- **Tecnología:** Se utilizan herramientas de colaboración y co-creación. Tienen un LMS para dar INFORMACIÓN
- **Organización y estrategia:** Líderes del día a día, saben la importancia pero no tienen el tiempo, ya se han materializado fugas de conocimiento, la gestión del conocimiento está como "prioridad"

**Especialización del talento y rápido crecimiento**

# ERRORES



- Creer que la **herramienta** solucionará todos los problemas
- No tener presente la **visión** y la **estrategia de negocio**
- No capitalizar los aprendizajes para iterar
- No establecer claramente qué es gestión del conocimiento.

# RECOMENDACIONES



- Entender (y tener) el **enfoque** del conocimiento
- Ser muy **realistas** en cuanto al resultado esperado ¡crear una estrategia!
- **Alinear expectativas** y tener una visión compartida
- **¡Escuchar!**

# RECOMENDACIONES



**Si queremos ser estratégicos... debemos definir indicadores asociados al propósito y NO a la herramienta**

*"Tal y como lo teníamos presupuestado el **5% de las ventas proviene de nuevos negocios apalancados en nuestro conocimiento**, actualmente tenemos 4 comunidades de práctica asociadas a los procesos de negocio"*



*"Cuando iniciamos el periodo estratégico identificamos que únicamente **teníamos el 50% del conocimiento crítico necesario para llevar a cabo los proyectos e iniciativas estratégicas**. Hoy, un año después, hemos llegado al 65%*

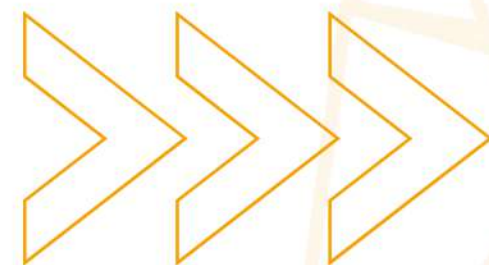


# RECOMENDACIONES



**Si queremos ser estratégicos... debemos definir indicadores asociados al propósito y NO a la herramienta**

De acuerdo con la última medición **tenemos el 60% del conocimiento concentrado en personas**, nuestro propósito es llegar a 45% en el primer año.



Este año hemos estructurado e implementado 2 proyectos capitalizando las mejores prácticas y aprendizajes significativos . **Reduciendo un 15% las desviaciones en (tiempo, costo, alcance) y nuestros clientes lo reconocen**, lo pueden evidenciar en las encuestas de satisfacción y los resultados de negocio.



**Todas las organizaciones  
generamos acciones en pro la  
gestión del conocimiento**



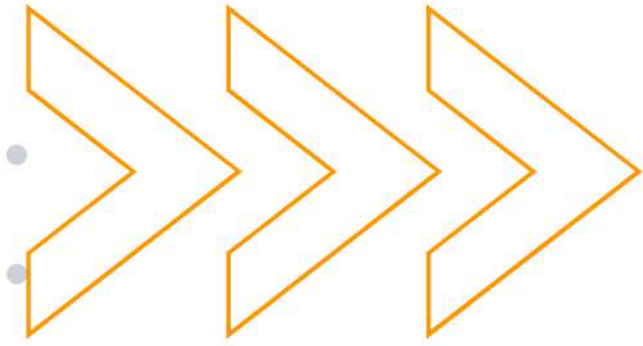
Cambiamos la pregunta

¿Cómo preparar a mi  
organización para la

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO



y lograr los **resultados**  
esperados?



# ¡MUCHAS GRACIAS!

**COLABORACIÓN | CONFIANZA | CULTURA | GESTIÓN DEL CAMBIO**