



Geist

Turn knowledge into impact

Ayudamos a las organizaciones y a las personas a identificar y gestionar activamente el conocimiento estratégico

Historia

Cada pocos siglos, la historia occidental sufre transformaciones severas. Estas transformaciones se caracterizan por una reordenación de la estructura social y política en plazos de pocas décadas. Como resultado, la sociedad cambia su visión del mundo, su arte y sus principales instituciones. Cincuenta años después, la sociedad se encuentra inmersa en un nuevo mundo, totalmente diferente de aquel en el que vivieron sus abuelos y nacieron sus padres.

Una de esas transformaciones tuvo lugar en el siglo XIII, cuando el mundo europeo se concentró en la ciudad, con el surgimiento de los gremios de la ciudad como los nuevos grupos sociales dominantes y con el resurgimiento del comercio a larga distancia; con el cambio a Aristóteles como la fuente de la sabiduría; con universidades urbanas reemplazando a los monasterios como centros de cultura en su aislamiento rural.

Doscientos años después, la siguiente transformación tuvo lugar como resultado de un conjunto de eventos: la invención, en 1455, de la imprenta con tipos móviles; la reforma protestante de Lutero en 1517; el redescubrimiento de la anatomía y, con ella, de la investigación científica; y la adopción general de los números árabes en occidente.

En 150 años, de 1750 a 1900, el capitalismo y la tecnología conquistaron el mundo y crearon una civilización mundial. Ni el capitalismo ni las innovaciones técnicas eran nuevos; ambos

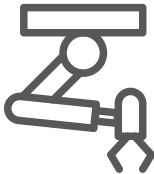
habían sido fenómenos comunes y recurrentes a lo largo de los siglos, tanto en occidente como en oriente. Lo que era completamente nuevo era su velocidad de difusión y su alcance global a través de culturas, clases y geografía. Y fué esto, su velocidad y alcance, lo que convirtió al capitalismo en "Capitalismo" y en un "sistema". Convirtió los avances técnicos en la "revolución industrial". Esta transformación fue impulsada por un cambio radical en el significado del conocimiento. Tanto en Occidente como en Oriente, el conocimiento siempre se había considerado aplicado al ser. Casi de la noche a la mañana, pasó a aplicarse al hacer. Se convirtió en un recurso y una utilidad. El conocimiento siempre había sido un bien privado. Casi de la noche a la mañana se convirtió en un bien público.

Durante cien años, durante la primera fase, el conocimiento fué aplicado a herramientas, procesos y productos. En su segunda fase, que comenzó alrededor de 1880 y culminó con la segunda guerra mundial, el conocimiento, en su nueva concepción, pasó a aplicarse al trabajo. Esto dió paso a la revolución de la productividad, que derrotó a la guerra de clases y al comunismo. La última fase comenzó después de la segunda guerra mundial. En esta fase, el conocimiento se aplicó al propio conocimiento. Esto supuso la revolución de la gestión. El conocimiento se está convirtiendo rápidamente en el único factor de producción, dejando de lado al capital y al trabajo.

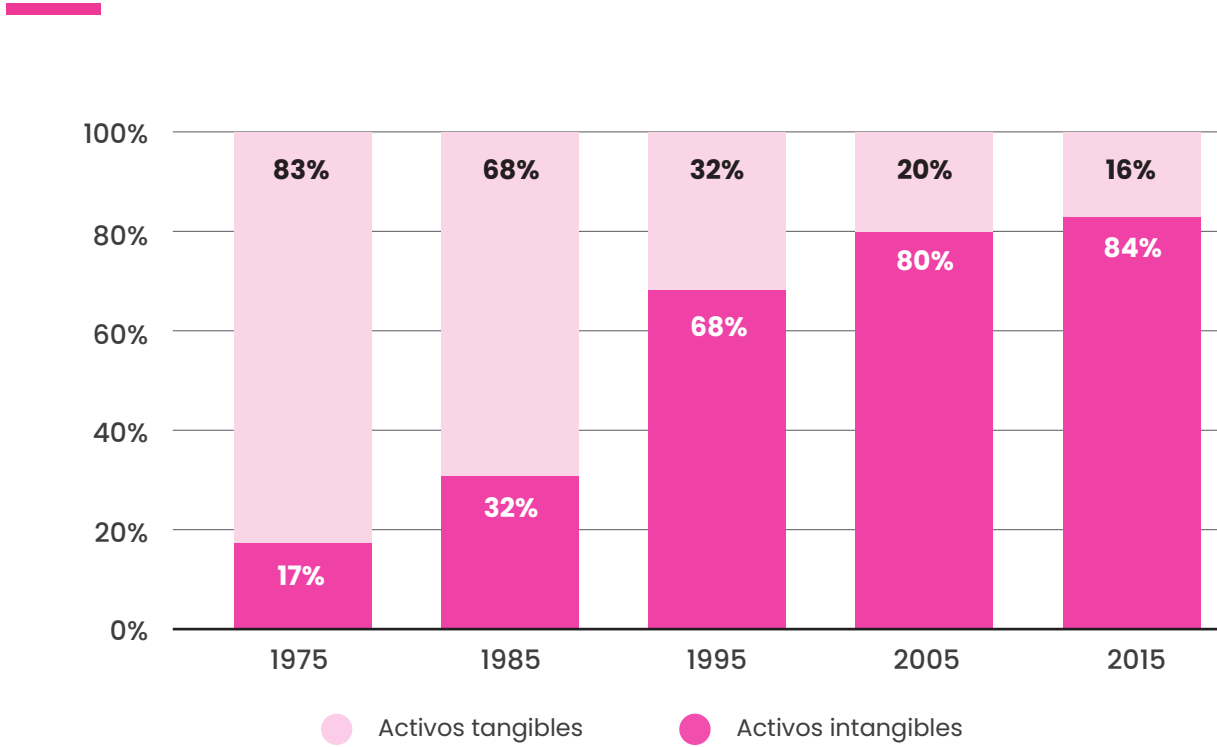
1.

La economía del conocimiento

La gestión del conocimiento se basa en la orientación de la organización y sus objetivos definidos

	TRABAJO 1.0	TRABAJO 2.0	TRABAJO 3.0	TRABAJO 4.0
PALABRAS CLAVE	- Mecanización - Energía a vapor - Energía hidráulica	- Producción en masa - Línea de fabricación - Electricidad	- Automatización - Computación - Electrónica	- Vernetzung/Red? - Internet de las cosas - Big data - Robótica - Inteligencia
DESARROLLOS INDUSTRIALES	La máquina de vapor anuncia una nueva era en la industria: a la fuerza muscular del hombre y de la bestia se une la fuerza del vapor. Esto significa que hay mucha más energía disponible. Las capacidades de producción y transporte aumentan considerablemente.	El trabajo en cadena permite la producción de bienes justos y asequibles. La electrificación prepara el terreno para ello. Pero la innovación más importante es la organizativa: la división externa del trabajo.	La microelectrónica y la tecnología de la información están cambiando la industria. Las máquinas están ahora controladas electrónicamente, programadas y automatizadas. El trabajo rutinario es realizado rápidamente por las máquinas, la productividad aumenta y los costes de producción disminuyen. Los sofisticados productos de masas se vuelven asequibles.	La industria está constantemente conectada en red. "De hombre a máquina", incluso más allá de los límites de la empresa. La producción se está volviendo flexible y adaptable. Las máquinas organizan los procesos de producción de forma autónoma. Los algoritmos interactúan de forma independiente con los algoritmos de los socios comerciales.
EFFECTOS EN HUMANOS	Las personas poco cualificadas encuentran trabajo en las numerosas fábricas nuevas que surgen. Debido al alto grado de especialización en los pasos de trabajo individuales, el trabajo se vuelve más monótono.	El duro trabajo muscular se ve facilitado por la fuerza de apoyo de las máquinas. Al mismo tiempo, se requieren nuevas cualificaciones técnicas: para mantener y manejar las máquinas.	La automatización se hace cargo de las tareas monótonas y releva a los humanos, que necesitan una cualificación cada vez mayor. A pesar de las oleadas masivas de automatización, el resultado final es que no se pierden puestos de trabajo. Se produce más y los puestos de trabajo que se pierden se compensan con otros nuevos.	Las personas ocupan el centro de la escena, trabajando más estrechamente que nunca con la tecnología. El trabajo es más variado y creativo. Un alto nivel de cualificación es cada vez más importante
				
	Finales del s. XVIII	Principios del s. XX	Principios de los años 70 del s. XX	Hoy

Evolución de los activos intangibles



Definición

El término economía del conocimiento se acuñó en la década de 1960 para describir el cambio de las economías tradicionales a otras en las que la producción y el uso del conocimiento son primordiales. La Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) define las economías de conocimiento como economías que están directamente basadas en la producción, distribución y uso de conocimiento e información.

La economía del conocimiento se centra en la acumulación de mano de obra altamente cualificada, capital, tecnología, capacidades tecnológicas y ciencia en el desarrollo de la actividad productiva. Las economías del conocimiento pasan de una economía basada en la producción a otra basada en los Aservicios, en la que el conocimiento se plasma tanto en los bienes como en los servicios.

Su ideal característico es la innovación permanente tanto en procedimientos y métodos, como en productos y tecnologías. Las instituciones académicas y las empresas dedicadas a la investigación y el desarrollo son bases importantes de este sistema. El componente clave de una economía del conocimiento incluye una mayor dependencia de las capacidades intelectuales que de los insumos físicos o los recursos naturales,

junto con los esfuerzos para integrar las mejoras en cada etapa del proceso de producción, desde el laboratorio de I+D hasta la planta de producción y la interfaz con los clientes.

Los conocimientos de la organización son conocimientos específicos que esta adquiere generalmente con la experiencia. Es información que se utiliza y se comparte para lograr los objetivos.

ISO 9001:2015 §7.1.6

Características

En la economía del conocimiento, el capital financiero sigue siendo un elemento importante, pero el reto es cómo transformar el capital humano, el capital social y el capital intelectual en capital financiero. En la economía del conocimiento es esta interacción entre las diferentes formas de capital y el éxito de la empresa en la gestión de esta interacción, junto con el uso del conocimiento en las interrelaciones entre los agentes del mercado para producir bienes y servicios, lo que decide si la empresa sobrevive y se desarrolla.

Al considerar el conocimiento en la economía también es importante reconocer que el conocimiento posee diferencias fundamentales con respecto a otros recursos:

Al contrario de lo que ocurre con los activos tangibles, el conocimiento desafía la escasez. La ganancia que se obtiene del consumo y/o intercambio de conocimientos inmateriales, de información, de ideas y de otros objetos abstractos del pensamiento no disminuye las existencias de conocimiento.

Por otro lado, una vez que el conocimiento se descubre y se hace público, el coste marginal de adquirirlo es prácticamente nulo, porque el conocimiento está disponible libremente y no tiene que ser redescubierto por cada nuevo consumidor. Sin embargo, dependiendo de la naturaleza del conocimiento, el receptor puede incurrir en costes en términos de desarrollo de la capacidad para comprender y utilizar el conocimiento de manera efectiva.

Por último, al contrario que en los sistemas industriales del pasado, en los que la autoridad fluía aguas abajo desde la dirección; en la economía del conocimiento, la autoridad fluye de manera inversa, porque las organizaciones no son capaces de subsistir si los trabajadores someten sus conocimientos a los de la dirección. Esto es debido al hecho de que a pesar de que la dirección puede poseer conocimiento especializado, a menudo sufren la carencia del conocimiento innovador de los empleados.

Las 8 aspectos que caracterizan la economía del conocimiento:



No hay gestión en el conocimiento; solo hay personas con conocimiento. La información solo se convierte en conocimiento en manos de quien sabe qué hacer con ella

Peter Drucker
Economista y consultor empresarial

- Activos tangibles

-  Materias primas y Stocks
-  El mobiliario
-  Las maquinarias
-  Los terrenos
-  El dinero

- Activos intangibles

-  Imagen de marca
-  Base de clientes
-  Base de suministradores
-  Conocimiento
 - Conocimiento de competencia
 - Conocimiento de clientes
 - Conocimiento de tecnología
 - Conocimiento de empleados
 - Conocimiento organizativo

La gestión del conocimiento es una actividad con un carácter holístico, centrado en gestionar y utilizar activa, consciente y sistemáticamente el conocimiento de la organización para obtener ventajas competitivas.

Se basa en una cultura de aprendizaje continuo en la que el conocimiento se va adquiriendo progresivamente en función de las necesidades y en la que la experiencia adquirida se va interiorizando para aprender. Sin aprendizaje, no

se puede generar conocimiento, y sin la conexión en red del aprendizaje individual, no puede surgir el aprendizaje organizativo y conducir a cambios fundamentales en la organización.

La gestión del conocimiento se basa en la orientación de la organización y sus objetivos definidos y, por tanto, interactúa fuertemente con la gestión de la organización. La gestión del conocimiento consta de 8 actividades:



2. Gestión del conocimiento



**DEFINICIÓN DE OBJETIVOS
DE CONOCIMIENTO**

Los objetivos normativos se definen con el propósito de generar un contexto propicio para la implantación y ejecución de la gestión de conocimiento en la organización. Los objetivos normativos generan una cultura de confianza, de apertura de miras, así como de tolerancia al fracaso.

Los objetivos de conocimiento estratégicos son definidos por el comité ejecutivo como parte de la estrategia de la organización. Los objetivos estratégicos se traducen en el modelo de competencias de la organización.

Los objetivos estratégicos son transformados en objetivos operativos. Los objetivos operativos se traducen en una serie de perfiles de competencias para las diferentes posiciones de la organización.



**IDENTIFICACIÓN REPOSITORIOS
DE CONOCIMIENTO**

Conseguir transparencia sobre el contexto del conocimiento de una organización para identificar el conocimiento interno y externo existente.

La transparencia con respecto al conocimiento interno consiste en obtener una consciencia sobre las capacidades, individuales y colectivas, que posee una organización. El conocimiento identificado se registra y se almacena mediante el uso de diferentes formatos (ej. Mapas de conocimiento, procesos empresariales, etc.).

La transparencia con respecto al conocimiento externo consiste en un análisis sistemático de todos los campos de conocimiento relevantes



**INTERCAMBIO / DISTRIBUCIÓN
DE CONOCIMIENTO**

Puesta del conocimiento almacenado de manera dispersa a disposición de todos los miembros de la organización, de manera que cada uno acceda al conocimiento relevante para sus actividades, en el momento requerido.

La distribución de conocimiento se concentra en la provisión efectiva de conocimiento, de manera que los miembros y grupos de la organización tienen acceso únicamente al conocimiento que requieren en cada momento, evitando su saturación.

La distribución de conocimiento consiste en una aproximación holística que considera tres ámbitos presentes en toda organización: Las estructuras organizativas, la infraestructura técnica y disposición geográfica de los miembros de la organización.



**UTILIZACIÓN / APLICACIÓN
DE CONOCIMIENTO**

Asegurar que el conocimiento existente en la organización se utiliza de manera sistemática.

Consiste en la consecución de un contexto organizativo que promueva la utilización, a nivel individual y colectivo, del nuevo conocimiento adquirido.

Se trata de una actividad que considera de manera global la utilización del conocimiento, cubriendo los formatos de los diversos contenedores de conocimiento, así como la disposición de los espacios de trabajo.

Se basa en los fundamentos del aprendizaje cognitivo y hace uso de técnicas de visualización para adaptar el conocimiento almacenado en los contenedores a los mecanismos cognitivos de las personas.



**ADQUISICIÓN / ATRACCIÓN
DE CONOCIMIENTO**

Importación a la organización del conocimiento requerido que no puede generar por sí misma. La importación puede ser en forma de adquisición de otras organizaciones, contratación de personal (ya sea de empleados o de contratistas) o compra de productos de conocimiento (licencias, patentes, tecnologías).

La selección de los candidatos para la contratación de personal, ambos internos y externos, se basa en el nivel poseído por los candidatos en las diferentes competencias presentes en el perfil de competencias que se pretende cubrir.



**CREACIÓN / DESARROLLO
DE CONOCIMIENTO**

Generación en la organización del conocimiento requerido. La generación puede realizarse mediante investigación y desarrollo, capacitación y formación continua, el aprendizaje a partir de las experiencias vividas, etc.

Consiste en el uso continuo y sistemático de todos los medios disponibles para el desarrollo activo de habilidades y capacidades que no están disponibles en la organización. Puede darse a nivel individual y/o colectivo.

Requiere el establecimiento de un contexto propicio para la creatividad, la innovación y la resolución sistemática de problemas.



**PRESERVACIÓN
DE CONOCIMIENTO**

Almacenamiento del conocimiento existente y adquirido para asegurar su disponibilidad a lo largo del tiempo.

Representa una de las actividades principales de la gestión de conocimiento. Se centra en evitar la pérdida de conocimiento organizativo, por factores como la rotación laboral, que en el caso de ser crítico puede llegar a poner en duda la continuidad de la propia organización.

Consiste en tres fases consecutivas y recurrentes: la selección del conocimiento a preservar; el almacenamiento del conocimiento seleccionado; y, la actualización del conocimiento almacenado.

Se basa en tres pilares: el contenido, la cultura organizativa y la infraestructura tecnológica.



**VALORACIÓN
DE CONOCIMIENTO**

Monitorización del estado y evolución del conocimiento en la organización. Se centra en la definición de indicadores a nivel normativo, estratégico y operativo, que permitan determinar el grado de consecución de los diversos objetivos de conocimiento, así como el valor asociado al conocimiento existente en la organización.

La valoración de conocimiento provee información crítica a la dirección para la toma de decisiones relacionadas con la gestión de conocimiento.



3.

Ventajas de la gestión del conocimiento

Aumentar la innovación y la competitividad

Los que tienen conocimientos que otros no tienen tienen una ventaja competitiva. Las empresas con acceso abierto a los conocimientos existentes y una buena transferencia de conocimientos entre las distintas unidades de la empresa son fundamentalmente más innovadoras que otras y llevan la delantera en la competencia con los demás.

En concreto, esto significa que el conocimiento de una empresa la lleva en última instancia al éxito. Por ello, una buena gestión del conocimiento es de gran importancia, además de la clásica gestión de proyectos en las empresas. En la era de la economía globalizada, las organizaciones se encuentran en un entorno caracterizado por mercados y tecnologías muy dinámicos y difíciles de predecir. Por ello, las organizaciones deben aumentar su propia flexibilidad para poder reaccionar ante las rupturas de tendencia de los mercados y las tecnologías.

Los principales beneficios de la gestión de conocimiento en una organización incluyen:

EMPLEADOS	PROCESOS	INNOVACIÓN	CLIENTES	FINANZAS
• Aumento de la motivación • Involucramiento de los empleados • Mejora del trabajo en equipo • Reducción del tiempo de adaptación para las incorporaciones • Desarrollo de competencias • Mayor valor de mercado a nivel personal • Mejora de la base de conocimiento personal • Aceleración del aprendizaje organizativo	• Aceleración de la ejecución de los procesos • Reducción en el trabajo duplicado • Reutilización del conocimiento interno • Reducción de los costes de transferencia • Mayor transparencia sobre los procesos • Mayor productividad • Reducción de errores • Ahorro de tiempo en la ejecución de tareas rutinarias	• Mejora en la investigación y desarrollo • Aplicación de nuevas tecnologías • Nuevos productos y servicios • Nuevos segmentos de negocio	• Reducción de los tiempos de reacción • Aumento de la calidad de productos y servicios • Mejora de la comunicación con los clientes • Aumento de la satisfacción de cliente • Mayor retención de clientes • Mayor conocimiento sobre los clientes	• Mejor gestión de riesgos • Aumento de recaudación • Mayor cuota de mercado • Optimización de las campañas de marketing • Reducción de los costes administrativos

Casos de uso de la gestión del conocimiento

Caso #1

Empresa de electrónica industrial



Soluciones de mantenimiento correctivo y preventivo en:

- Electrónica de potencia.
- Equipos de calentamiento por inducción.
- Mantenimiento de máquina herramienta.
- Suministro de equipos y componentes de electrónica de potencia.



8 Empleados



Punto de partida

- La empresa desea conocer el valor añadido por la gestión de conocimiento.
- Poseen un empleado que está cerca de la edad de jubilación y querían asegurar la transferencia del conocimiento que poseía.



Acciones realizadas

- Diagnóstico de las principales necesidades en materia de gestionar el conocimiento.
- Identificación del conocimiento crítico asociado a los principales procesos que ejecutan.
- Conocer el tipo de conocimiento de que se trata (tácito vs explícito) y quién lo tiene/quién lo necesita.
- Evaluación Combinada Competencias Actitudinales dentro del marco de competencias empresarial.
- Creación y desarrollo de conocimiento: Diseño y implementación del taller orientación al cliente con objetivo principal definir una estrategia para desarrollar la competencia "orientación al cliente".



Resultados

- Definición de mecanismos para:
 - Captura del conocimiento crítico identificado.
 - Organización y acceso al conocimiento crítico identificado (explícito).
- Incorporación de instancias de reflexión para la discusión y transferencia del conocimiento crítico identificado (tácito).

Caso #2

Empresa de electrónica / ingeniería mecánica



Ingeniería de plantas de energías renovables (energía eólica):

- Planificación
- Construcción

Operación de plantas de energías renovables.



20 Empleados



Punto de partida

- La empresa debe ejecutar un proceso de crecimiento debido a diversos factores:
 - Aumento del alcance de los proyectos.
 - Aumento de la demanda.
 - Creación de nuevos mercados.



Acciones realizadas

- Diagnóstico de las principales necesidades en materia de gestionar el conocimiento.
- Identificación de los repositorios de conocimiento crítico.



Resultados

- Creación de un archivo estructurado y clasificación de la información.
- Creación de una estructura básica uniforme con respecto al almacenamiento de archivos y los nombres de los archivos.
- Mejora de la cultura de las reuniones.
- Desarrollo de una plataforma comunicativa y de conocimiento (terra-wiki).
- Desarrollo de un mecanismo para la transferencia de experiencias en proyectos.
- Lecciones aprendidas.
- Buenas prácticas.

Caso #3

Empresa de electrónica /automatización



Automatización de vehículos comerciales.



260 Empleados

Punto de partida

- La empresa debe ejecutar un proceso de crecimiento debido a diversos factores:
 - Aumento del alcance de los proyectos
 - Aumento de la demanda
 - Creación de nuevos mercados

Acciones realizadas

- Análisis de los procesos de gestión de los proyectos técnicos

Resultados

- Creación de mecanismos para la transmisión de conocimiento
 - Técnico.
 - Metodológico.
- Desarrollo de una plataforma para la comunicación de los procesos organizativos.

Caso #4

Administración de Construcción y Ordenación del Territorio



Administración de Construcción y Ordenación del Territorio.



1230 Empleados

Punto de partida

- La administración tiene implantados varios sistemas informáticos y tecnologías de gestión de información modernos.
- La administración quiere auditar el estado de sus activos intangibles como base para:
 - Determinar los objetivos estratégicos futuros.
 - Priorizar las medidas de gestión de conocimiento a implementar.

Acciones realizadas

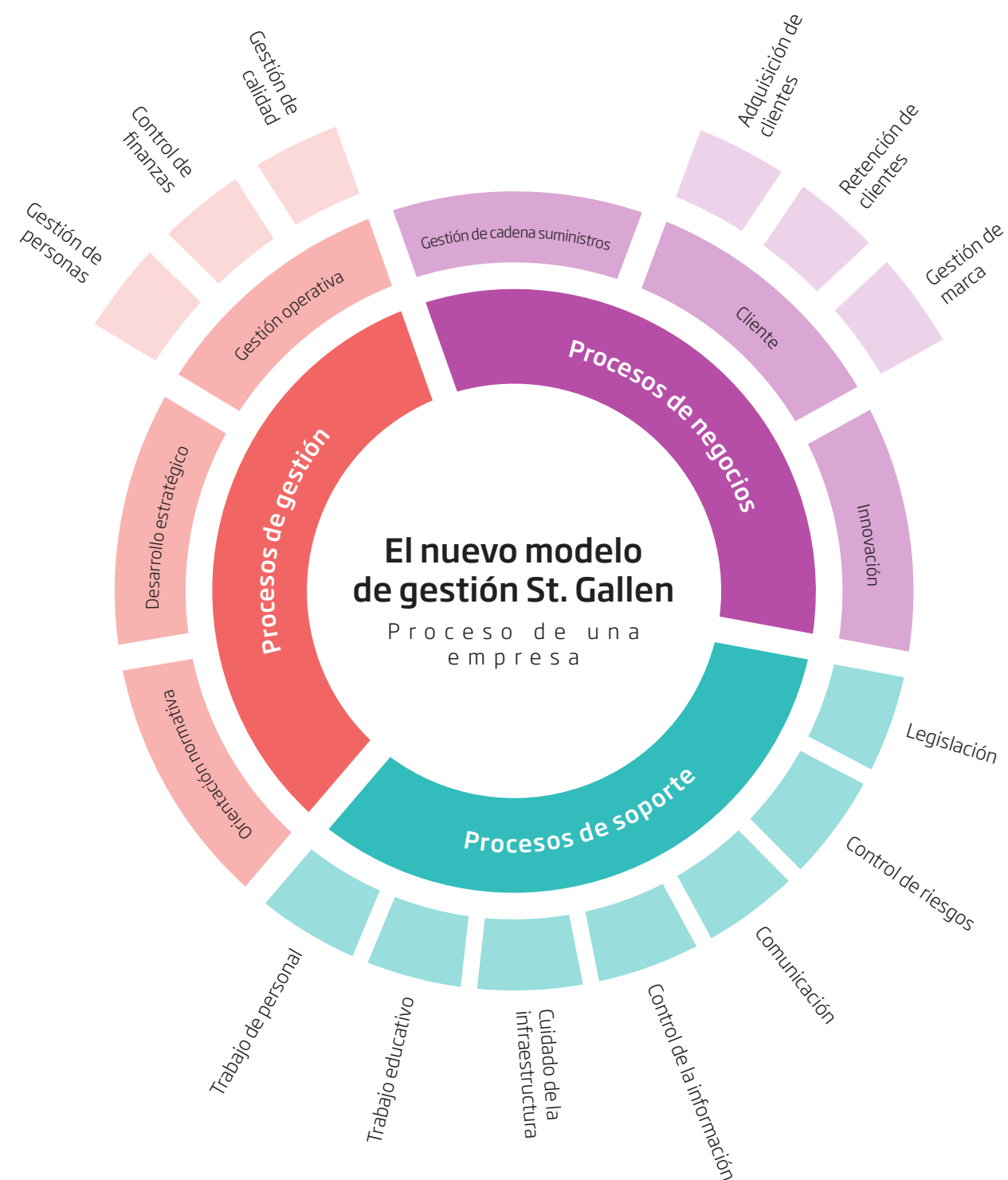
- Auditoría de los activos intangibles de la administración mediante el método Wissensbilanz

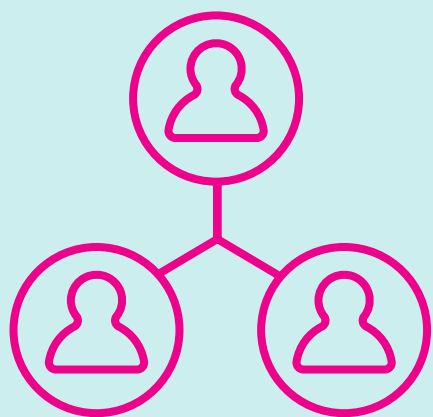
Resultados

- Implantación de formatos de intercambio de información no-técnicos a nivel personal
 - Serie de presentaciones internas con temas derivados de las actividades en proyectos
 - Sesiones informativas abiertas a todo el personal
 - Talleres de futuro para concebir soluciones a problemas recurrentes específicos
- Generación de mapas de conocimiento

4. Procesos de gestión del conocimiento

Arquitectura de procesos





Los procesos

Los procesos con valor añadido de una organización pueden ser clasificados en tres categorías de procesos:

1. Procesos de gestión

Conjunto de procesos que engloba todas las actividades de gestión fundamentales, relacionadas con diseñar, controlar (guiar) y desarrollar una organización. Los procesos de gestión se pueden clasificar en tres categorías:

Procesos de orientación normativos: Conjunto de procesos que establece y describe las directrices de la actividad comercial. Determinan los criterios de decisión y los principios de actuación y las pautas de conducta en la organización.

Procesos de desarrollo estratégico: Conjunto de procesos que conducen al desarrollo de una estrategia viable, así como a su implementación exitosa. Incluyen el desarrollo de nuevos modelos de negocio, nuevas arquitecturas de procesos, el establecimiento de alianzas estratégicas o incluso fusiones y adquisiciones.

Procesos de gestión operativa: Conjunto de procesos relacionados con la ejecución de las actividades dentro de los procesos de negocio y de soporte individuales. Los procesos de gestión operativa se pueden clasificar en tres categorías:

- **Procesos de liderazgo de personas:** Conjunto de procesos relacionados con el establecimiento de un contexto de trabajo adecuado y el desarrollo de una actitud orientada a los resultados de los empleados y de trabajo en equipo constructivo.
- **Procesos de control financiero:** Conjunto de procesos relacionados con el análisis de las implicaciones financieras de las decisiones organizativas, la evaluación del rendimiento económico y la adquisición de capital para la ejecución de las actividades.
- **Procesos de gestión de calidad:** Conjunto de procesos orientados a definir correctamente y a cumplir las expectativas de todas las partes interesadas en los procesos individuales de gestión, negocio y de soporte.

2. Procesos de negocio

Conjunto de procesos asociados a la realización práctica de las actividades centrales de una empresa que están directamente relacionadas con la creación de un beneficio para el cliente.

Los procesos de gestión se pueden clasificar en tres categorías:

Procesos de clientes: Conjunto de procesos orientados a que el cliente tome la decisión de adquirir los productos o servicios de la organización. Los procesos de clientes se pueden clasificar en tres categorías:

- Procesos de adquisición de clientes:
- Procesos de retención de clientes:
- Procesos de gestión de marca:

Procesos de gestión de la cadena de suministro: Conjunto de actividades que contribuyen a que el cliente reciba el producto o servicio acordado con el nivel de calidad acordado.

Procesos de innovación: Conjunto de procesos que contribuyen a la innovación sistemática de productos y servicios.

3. Procesos de soporte

Conjunto de procesos que proporcionan la infraestructura y la prestación de servicios internos necesarios para que los procesos de negocio se lleven a cabo de forma eficaz y eficiente.

Los procesos de soporte se puede clasificar en siete categorías:

- Procesos de personal
- Procesos educativos y de desarrollo personal
- Procesos de gestión de la infraestructura
- Procesos de control de información
- Procesos de comunicación
- Procesos de gestión de riesgos
- Procesos de gestión jurídica

La organización debe determinar los conocimientos necesarios para la operación de sus procesos y para lograr la conformidad de los productos y servicios. Estos conocimientos deben mantenerse y ponerse a disposición en la medida en que sea necesario.

Cuando se abordan las necesidades y tendencias cambiantes, la organización debe considerar sus conocimientos actuales y determinar cómo adquirir o acceder a los conocimientos adicionales necesarios y a las actualizaciones requeridas.

ISO 9001:2015 § 7.1.6

ISO 30401

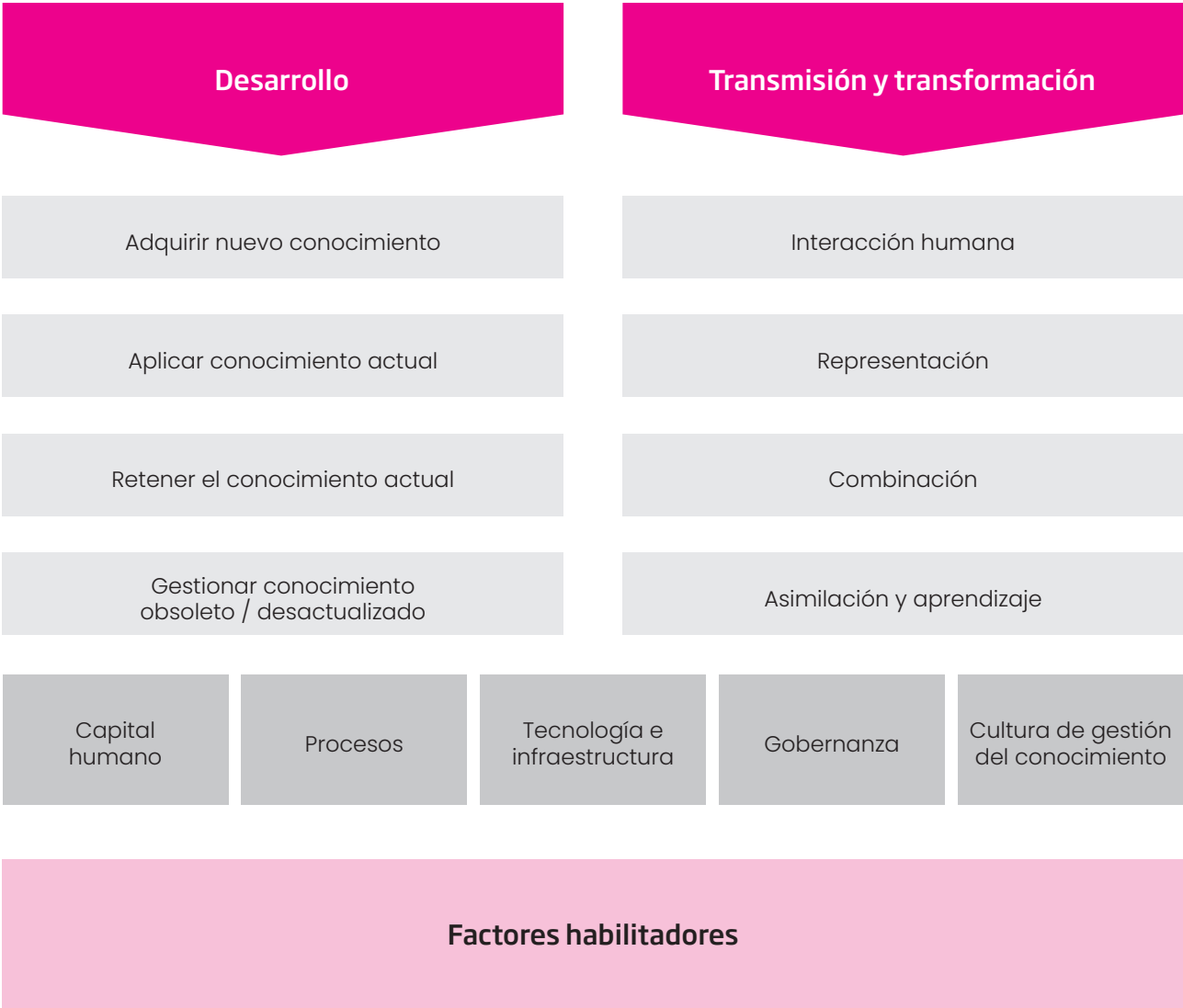
La organización internacional de estandarización (ISO) publicó en 2018 el estándar internacional ISO 30401, con el fin de ayudar a las organizaciones a desarrollar un sistema de gestión que promocióne y permita la creación de valor a través del conocimiento. La norma ISO 30401 persigue dos objetivos principales: por una parte, busca actuar como una guía para aquellas organizaciones que quieren optimizar el valor del conocimiento organizacional que poseen; por otra, pretende servir de base para auditar, certificar, evaluar y reconocer a las organizaciones competentes en la gestión del conocimiento por parte de organismos de auditoría internos y externos reconocidos. La norma define los requisitos necesarios para una implantación efectiva de los sistemas de gestión del conocimiento en cualquier tipo de organización

Concretamente, la norma define una serie de actividades que deben llevarse a cabo como parte de un sistema de gestión del conocimiento:

- Entender la organización y su contexto.
- Entender las necesidades y expectativas de las partes interesadas.
- Determinar el alcance del sistema de gestión del conocimiento.

DIN SPEC91443

DIN SPEC fue desarrollada 2021 y adoptada por los autores nombrados en el prólogo de la DIN SPEC. Este documento establece las directrices para la implementación, planificación, control y desarrollo posterior de actividades sistemáticas de gestión del conocimiento que están específicamente diseñadas para las necesidades, condiciones marco y contextos de las pequeñas y medianas empresas. Versión abreviada y simplificada de la norma ISO30401, especialmente para las PYME, y al mismo tiempo 100% compatible con ella.



Una inversión en conocimiento siempre genera los réditos más altos.

Benjamin Franklin
Científico, inventor y cofundador de los Estados Unidos de América

5.

GEIST Consultancy

GEIST Consultancy se fundó en 2019 con el objetivo de ayudar a las organizaciones a alcanzar su máximo potencial identificando las capacidades esenciales para cada tipo de organización, contribuyendo a la gestión del conocimiento y al desarrollo del talento presente en la organización en dicha dirección. Desde entonces ayudamos

a las organizaciones a gestionar su activo más importante, su conocimiento. Ese conocimiento reside, en parte, en las personas que componen la organización. Nuestra labor principal consiste en ayudar a las organizaciones a comprender el carácter estratégico del conocimiento del que disponen y a gestionarlo conscientemente.

Si te interesa conocer cuál es el estado de la gestión de conocimiento en tu organización rellena el formulario que encontrarás en el siguiente enlace y te haremos llegar un informe con el resultado del escaneo de conocimiento de manera totalmente gratuita.

<https://geistconsultancy.com/gestion-conocimiento/escaneo-de-conocimiento#formulario>

MISIÓN DE GEIST

Proveer productos y servicios para sensibilizar a nuestros clientes sobre la importancia estratégica del conocimiento, enseñándoles a gestionarlo consciente y sistemáticamente para convertirse en organizaciones que aprenden. Sustentados por una empresa próspera e innovadora, comprometida con el desarrollo de su personal y de la sociedad dónde se ubica.

VISIÓN DE GEIST

Ser líderes en la implantación de culturas de aprendizaje basadas en una gestión del conocimiento reconocida por su calidad y nivel de innovación.

Teniendo como meta la satisfacción de nuestros clientes. Impulsados por un capital humano diverso, con talento, experiencia y una alta motivación. Siempre guiados por un deseo de aprender, mejorar y sorprender; cimentado en una búsqueda de relaciones duraderas basadas en la comunicación y la confianza mutua.

VALORES DE GEIST

Nos guiamos por una forma de actuar directa, íntegra, profesional y comprometida, en la que la responsabilidad social ocupa un lugar prominente y en el que el respeto por la vida personal y la conciliación familiar son indiscutibles.

Consideramos el pensamiento crítico, el aprendizaje continuo y la tenacidad como medios indispensables para crecer. Interiorizamos el talento, la innovación, la calidad y la cooperación como las clave del éxito. Para nosotros, la esencia de cada empresa reside en sus empleados y por eso, fomentamos el crecimiento personal y profesional de las personas que conforman nuestra organización.

gfwm
Gesellschaft für
Wissensmanagement e.V.

DIE KOMPETENZENBILANZ
PERFORMPLUS

Formamos parte de una red de expertos en la gestión de conocimiento a nivel europeo, que nos permite tener acceso al conocimiento acumulado en todos los aspectos relacionados con la gestión de conocimiento y la gestión de competencias.

6.

Nuestros servicios. Valor añadido por GEIST



DEFINICIÓN DE OBJETIVOS DE CONOCIMIENTO

Ayudamos a nuestros clientes a entender el valor estratégico asociado al conocimiento.

Les acompañamos en la identificación y en el modelado del conocimiento que necesitan.

Les apoyamos en la definición de la estrategia, basada en procesos internacionales reconocidos, para la gestión de conocimiento.



IDENTIFICACIÓN REPOSITORIOS DE CONOCIMIENTO

Ayudamos a nuestros clientes a identificar y visualizar el conocimiento que ya poseen, tanto a nivel organizativo como individual, así como las carencias con respecto a los objetivos estratégicos establecidos.

Les apoyamos en la identificación de las personas clave para la organización desde el punto de vista de gestión del conocimiento.

Les acompañamos en la definición de los planes de acción operativos para la consecución de los objetivos.



ADQUISICIÓN / ATRACCIÓN DE CONOCIMIENTO

Apoyamos a nuestros clientes en la definición de las necesidades de incorporación de talento que poseen para cubrir sus carencias con respecto a los objetivos estratégicos establecidos.

Les acompañamos en la búsqueda y selección del talento más adecuado para sus necesidades.



CREACIÓN / DESARROLLO DE CONOCIMIENTO

Ayudamos a nuestros clientes a definir los planes de capacitación de activos internos, tanto a nivel ejecutivo como operativo, que necesitan.

Les apoyamos en la creación de los paquetes de capacitación para la consecución de los objetivos estratégicos de conocimiento.

Les acompañamos en la realización de los paquetes creados, para la ejecución de los planes de capacitación.



**INTERCAMBIO / DISTRIBUCIÓN
DE CONOCIMIENTO**

Ayudamos a nuestros clientes a definir un plan para poner a disposición de sus organizaciones el conocimiento que poseen de manera transparente.

Les apoyamos en la identificación, diseño e implantación de los medios para la distribución del conocimiento en sus organizaciones.

Les acompañamos en la creación de los contenidos para la ejecución del plan de distribución de conocimiento definido.



**PRESERVACIÓN
DE CONOCIMIENTO**

Ayudamos a nuestros clientes a identificar y a explicitar el conocimiento que poseen.

Les apoyamos en la medición del riesgo de pérdida de conocimiento individual que posee su organización, así como en la definición de cursos de acción para disminuir/acomodar los riesgos existentes.

Les ayudamos en la estructuración de la memoria digital corporativa para una preservación efectiva del conocimiento que poseen.



**UTILIZACIÓN / APLICACIÓN
DE CONOCIMIENTO**

Ayudamos a nuestros clientes a definir el plan de acción para transformar su organización en una organización que aprende.

Les apoyamos en la estructuración y edición de los contenedores de conocimiento para promover un uso efectivo del mismo.

Les apoyamos en el rediseño de los espacios de trabajo para asegurar que el conocimiento disponible, llegue de la forma apropiada, a la persona apropiada, en el momento apropiado.

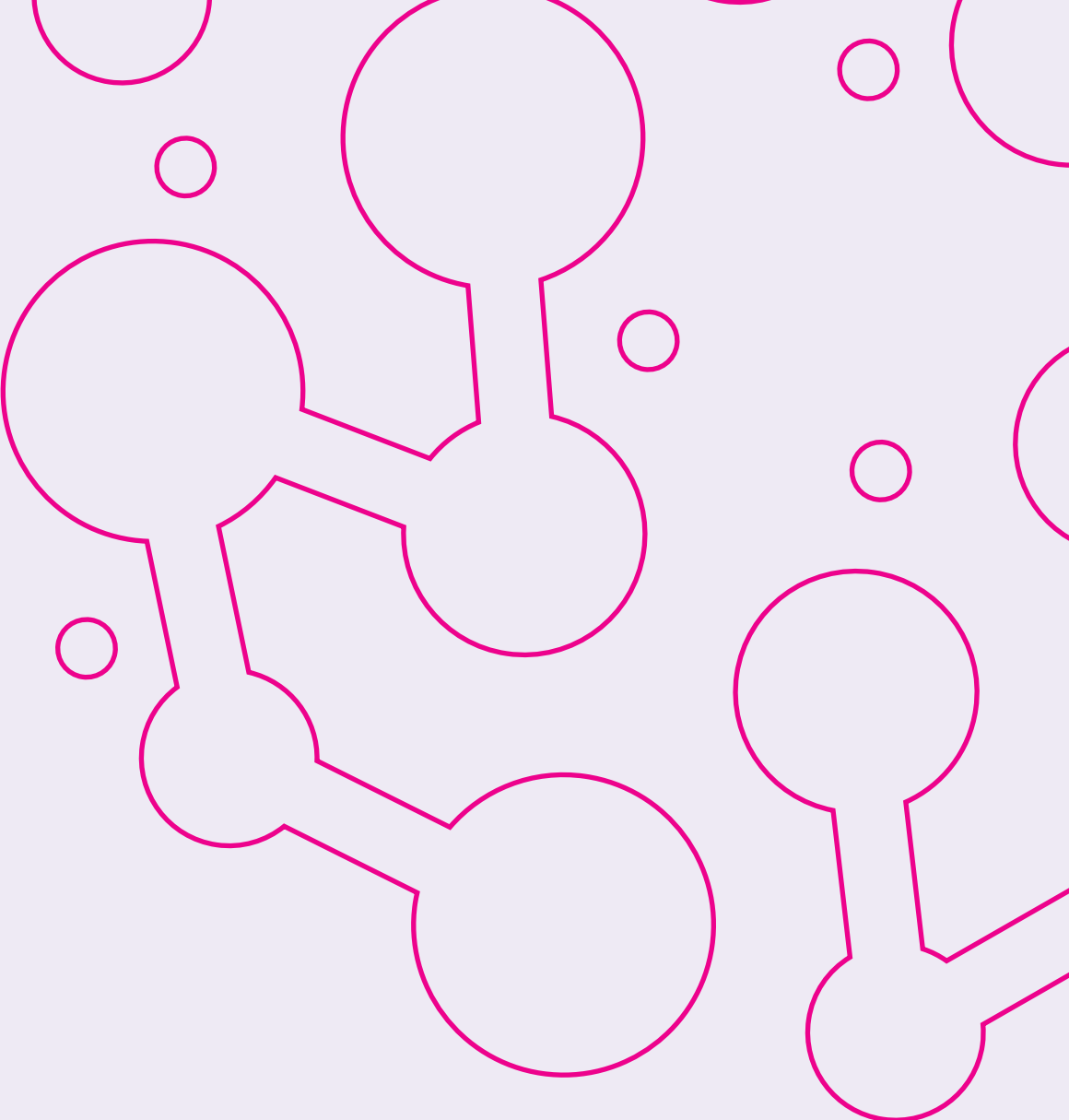


**VALORACIÓN
DE CONOCIMIENTO**

Ayudamos a nuestros clientes a entender su situación y su progreso en gestión de conocimiento.

Les acompañamos en la definición de indicadores para la monitorización del proceso de gestión de conocimiento y en la medición del estado actual.

Les apoyamos en la interpretación de los datos recogidos y en el análisis del progreso con respecto a los objetivos estratégicos establecidos.



**No hay riqueza como el
conocimiento, y no hay
pobreza como la ignorancia.**

Buddha
Fundador del budismo



Referencias

D. H. C. Chen, C. J. Dahlman, "The Knowledge Economy, The KAM Methodology And World Bank Operations", The World Bank, Washington, D.C, USA, Stock No. 37256, 2006

W. W. Powell and K. Snellman, "The Knowledge Economy," Annual Review of Sociology, vol. 30, pp. 199-220, Aug. 2004, doi: 10.1146/annurev.soc.29.010202.100037.

K. I. Westerlen, "On the Knowledge Economy," The Journal of Regional Analysis and Policy, vol. 38, no. 2, pp. 96-99, 2008.

H. S. Jensen, "Management and learning in the knowledge society," The Journal of Regional Analysis and Policy, vol. 38, no. 2, pp. 130-137, 2008.

H. A. Cader, "The Evolution of the Knowledge Economy," The Journal of Regional Analysis and Policy, vol. 38, no. 2, pp. 117-129, 2008. "The knowledge-based economy," Organization for Economic Co-operation and Development, Paris, France, Rep. OCDE/GD(96)102, 1996

D. Harvey, A Brief History of Neoliberalism, New York, NY, USA: Oxford University Press, 2005.

J. Roberts, "The global knowledge economy in question," Critical Perspectives on International Business, vol. 5, no. 4, pp. 285-303, Oct. 2009, doi:10.1108/17422040911003033.

P. F. Drucker, Post-capitalist Society, Oxford, UK: Butterworth/Heinemann, 1993.

K. Smith, "What is the 'Knowledge Economy'? Knowledge intensity and distributed knowledge bases, The United Nations University, Maastricht, The Netherlands, ISSN 1564-8370, Jun. 2002

R. Mangabeira, The knowledge economy, London, UK: Verso, 2019.

Sistemas de gestión de la calidad — Requisitos, ISO 9001, International Standardization Organization, 2015

Sistemas de gestión del conocimiento - Requisitos, ISO 30401, International Standardization Organization, 2021

Systematic knowledge management for SMEs - Tools and procedures, DIN SPEC 91443, Deutsches Institut für Normung, 2021



P.I. Azitain 3k, 2ºB
20600 Eibar (Gip.)
España