

Gestión del conocimiento

Conocimiento tácito / conocimiento explícito

2018

Tipos de conocimiento según Nonaka y Takeuchi (1995)

- Conocimiento tácito (Michael Polanyi, 1966).
 - difícil de exteriorizar mediante el lenguaje formal
 - personal
 - anclado en aprendizajes, acciones y experiencias personales
 - influenciado por valores, emociones, creencias
 - difícil de compartir
- Conocimiento explícito
 - exteriorizado
 - registrado
 - procesado, transmitido y almacenado

Dimensiones del conocimiento tácito (Nonaka & Takeuchi, 1995)

- Dimensión técnica: “know how” (habilidades no formales de una actividad)
Ejemplo: un maestro panadero adquiere su “know how” con su experiencia pero se le haría difícil enunciar en procedimientos formales dicho saber.
- Dimensión cognoscitiva: combina dos imágenes de realidad (la que existe, es y vemos y la que debería ser). Refiere a esquemas, modelos mentales, creencias, percepciones y representaciones que modelan nuestra percepción del mundo.

1. Componentes de la Teoría de la creación de conocimiento de Nonaka & Takeuchi

- a) Dimensión epistemológica: conocimiento tácito - conocimiento explícito
- b) Dimensión ontológica: personal - grupal - organizacional - interorganizacional

2. ¿Cómo se relacionan el conocimiento tácito y el explícito entre las personas en las organizaciones?

El tiempo y procesos necesarios para **convertir** conocimiento tácito en explícito para que sea nuevamente tácito es lo que Nonaka y Takeuchi denominan: **proceso de creación de conocimiento en las organizaciones.**

Teoría de la creación del conocimiento organizacional



Procesos de conversión del conocimiento (Nonaka & Takeuchi, 1999)

1. Conocimiento tácito a explícito ----- socialización
Conversión basada en la experiencia, imitación, prácticas
2. Conocimiento tácito a explícito ----- exteriorización
Conversión basada en la exteriorización de metáforas, analogías, hipótesis, modelos.
3. Conocimiento explícito a explícito ----- combinación
Conversión basada en el intercambio y combinación (clasificando, añadiendo, modificando, reconfigurando) previamente explícito
4. Conocimiento explícito a tácito ----- interiorización
Conversión basada en el concepto de “aprender haciendo”. Requiere que haya sido socializado (documentos, manuales, historias orales).

Gestión del conocimiento

“ ... un proceso de creación (generación, captura), almacenar (preservar, organizar, integrar), compartir (comunicar), aplicar (implementar), y reusar (transformar) el conocimiento organizacional con el fin de permitir a una organización el logro de sus metas y objetivos.

La GC (KM) extiende el concepto de “conocimiento ” más allá de otros conceptos que existen, tales como “memoria”, “almacén”, e “información.” El término “conocimiento” no está limitado a la información publicada; también cubre áreas como conocimiento tácito (o de expertos), conocimiento implícito, conocimiento explícito, y conocimiento procesal.” IFLA

Gestión del conocimiento en las organizaciones

“El conocimiento en una organización es la información más la reflexión cuidadosa sobre su validez, que posee valor para la organización (conocimiento útil o información útil), que permite generar acciones asociadas a satisfacer las demandas del entorno (clientes de la organización), y apoyar las nuevas oportunidades a través de la explotación de su masa crítica”.

Rivera Berrío, 2006.

Tipos de conocimiento en las organizaciones

- Conocimiento tácito (pericia y experiencia de las personas)
- Conocimiento explícito (rutinas, protocolos, reglamentos, procedimientos)
- Conocimiento cultural (supuestos, creencias, valores).

¿Cómo se genera conocimiento nuevo en una organización?

- Conversión (Nonaka & Takeuchi)
- Formación (Barton): fomento de actividades que producen conocimiento)
- Vinculación (Badaracco): aprendizaje con y de otras organizaciones; en vínculo con otros actores.