

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN EL ÁMBITO DE LAS ORGANIZACIONES

Investigadores USAL:

Director Cámpora, Jorge (jcampora@usal.edu.ar); Urchipia, Gabriel; Feinmann, David;
Schiavo, Valeria; Liberti, Diego

Alumnos Practicantes USAL:

Peralta, Mónica; Barcos, Anabel; Herrera, María José; Yasielski; Agustina

Resumen

La presente investigación identificó el vínculo de la Gestión del Conocimiento en las Organizaciones, acorde al modelo de Nonaka y Takeuchi, con el proceso de transferencia de conocimientos contenido en el Plan de Estudios de la Maestría en *Coaching* y Cambio Organizacional (MCCO), de la Universidad del Salvador.

El equipo de investigación, a partir de diversas fuentes bibliográficas, definió el concepto de gestión del conocimiento: “las acciones que construyen las condiciones culturales y tecnológicas, con las cuales una organización facilita a sus integrantes los procesos de identificación, clasificación, distribución, uso, conservación y creación de conocimientos y habilidades, de una manera sistemática, cooperativa, eficiente y orientada al desarrollo organizacional y personal”.

La investigación fue de tipo cualitativa, con un abordaje epistémico a través de una herramienta de recolección de datos generada por el equipo de investigadores. Para verificar la validez y fiabilidad de la herramienta de recolección de datos, se solicitó la opinión de pares expertos y se concretó una prueba piloto en un grupo de colaboradores, que cumplieran con los mismos criterios de inclusión de los grupos de investigación.

Las conclusiones señalaron que 11 de las 23 asignaturas de la MCCO generaron condiciones favorables para lograr la gestión del conocimiento. En particular, se demostró la relevante influencia en las actividades de socialización, es decir, compartir el conocimiento, y su internalización, distribuyendo y expandiendo el conocimiento explícito.

Finalmente, a través de la aplicación de la matriz de influencia desarrollado en la investigación “Aplicación de las Competencias Genéricas o Transversales en la Gestión Organizacional”, se identificaron las competencias genéricas o transversales consistentes con cada asignatura de la MCCO. A partir de lo concluido, se sentaron las bases para el diseño de un nuevo modelo de formación para la Educación Superior sustentado en la gestión del conocimiento.

Palabras clave: gestión del conocimiento; *coaching* organizacional; cambio cultural; desarrollo personal; competencias genéricas o transversales

Abstract

The current study identified the relation between the organizational knowledge management,

according the Nonaka and Takeuchi model, with the knowledge transfer process included in the Coaching and Organizational Change Master (COCM) at the University of Salvador.

The research team agreed on the concept of knowledge management as the actions that build cultural and technological conditions, in order to allow the members of the organizations, the identification, classification, distribution, use, conservation processes, and the creation of knowledge and skills, in a systemic, cooperative, efficient and focused way for the organization and personal development.

The research was qualitative with an epistemic perspective through a data collection tool made by the research team.

The data collection tool was developed by the research team. To verify the confidence of the tool, it was asked the opinion of experts and it was developed a pilot test with a team of collaborators that accomplish the same conditions of the research teams.

The conclusions indicated that 11 of the 23 subjects of the COCM generated favorable conditions for the knowledge management. A high impact was demonstrated in the activities of socialization (sharing of knowledge) and of internalization, (distributing and expanding explicit knowledge).

Finally, through a matrix of influence developed in a previous research “Application of Transversal or Generic Competences in Organizational Management”, it was possible to identify the generic or transversal competencies consistent with the subjects of the COCM, laying the bases for a Higher Education Model to teach Knowledge Management.

Keywords: knowledge management; organizational coaching; cultural change; personal development; transversal or generic competences