

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Capítulo 1. CONCEPTO Y DEFINICIÓN DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

1. **CONCEPTO Y DEFINICIÓN**
2. **VALOR INTELLECTUAL DE LA ENERGÍA**
3. **GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO**
4. **GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN LA EMPRESA**
5. **GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN**
6. **DESARROLLO DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO**
7. **UNA DEFINICIÓN PRÁCTICA DE LA GESTIÓN DEL
CONOCIMIENTO**
8. **LOS ELEMENTOS DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO**
9. **CASOS PRÁCTICOS**

.../...

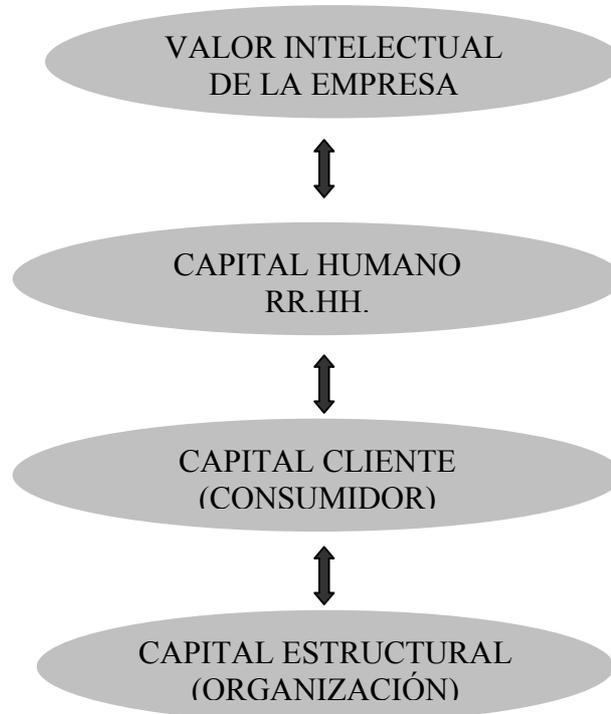
2. VALOR INTELECTUAL DE LA EMPRESA

El valor intelectual responde a la fórmula:

Valor intelectual = capital humano + capital del consumidor + capital estructural, o lo que es lo mismo:

$$\text{Valor intelectual} = \text{RR.HH.} + \text{Cliente} + \text{Organización}$$

CADENA DE VALOR SEGÚN I.B.S.



.../...

.../...

De ahí que los elementos CONTENIDOS PRÁCTICOS, GRUPO PARTICIPATIVO O COMUNIDAD Y ADQUISICIÓN Y APRENDIZAJE sean implantados en el mismo sitio y al mismo tiempo ya que todos dependen entre sí. La Gestión del Conocimiento disminuirá su capacidad de aportar algo a un negocio; si lo que falta es contenido, el valor a compartir por los miembros de una empresa será reducido y si por último este modelo carece de una buena gestión de la información, el intercambio de conocimientos se limitaría a un grupo de personas que trabajan en el mismo sitio y al mismo tiempo.



.../...

.../...

La principal característica funcional del sistema de gestión del conocimiento es:

Hacer coincidir las necesidades concretas de información de las distintas personas y equipos de trabajo con la disponibilidad real de dicha información.

De esta concepción acerca del conocimiento y la información manejada han surgido nuevas áreas de trabajo vinculadas a la creación de nuevos modelos organizacionales. Sobre la base de lo anterior, se puede señalar que una organización es una supra-red de recursos de conocimiento compuesta por una red de recursos humanos, la red de recursos de información y la red de recursos informáticos y telemáticos.

Una de las ventajas más significativa de este enfoque es que una organización dotada de un sistema de gestión del conocimiento tenderá a maximizar el rendimiento del aprendizaje.

En este sentido, uno de los mayores exponentes de una corriente en la administración, *Senge* (1992), plantea la necesidad de que los equipos, en una organización abierta al aprendizaje, funcionen como una totalidad, es decir que la energía de cada uno de los miembros del equipo se encaucen en una misma dirección.

Este fenómeno denominado alineamiento, a nivel de los equipos también es necesario entre los equipos, la red de información y la de recursos telemáticos. Tal alineamiento de recursos genera costos de aprendizaje mucho menores.

.../...