



**PROPUESTAS DE TRABAJO DE GRADO**

**DISEÑO DE MODELO EN GESTIONAMIENTO DEL CONOCIMIENTO  
EMPRESARIAL PARA GARANTIZAR TRANSPARENCIA ASERTIVA EN EL  
CONOCIMIENTO DE UNA COMPAÑÍA**

ESTUDIANTE

OSWALDO MAYORGA PARRA

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONOMICAS

PROGRAMA DE CONTADURÍA PÚBLICA

UNIVERSIDAD ANTONIO NARIÑO

BOGOTÁ, 2021

2021



## Contenido

<b>AGRADECIMIENTOS</b> .....	3
<b>DEDICATORIA</b> .....	3
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	4
<b>RESUMEN</b> .....	5
<b>ABSTRACT</b> .....	6
<b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b> .....	7
<b>FORMULACIÓN DEL PROBLEMA</b> .....	9
<b>OBJETIVO GENERAL</b> .....	9
<b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b> .....	9
<b>JUSTIFICACIÓN</b> .....	10
<b>ESTADO DEL ARTE</b> .....	11
<b>MARCO TEORICO</b> .....	14
<b>OBJETIVOS EN GESTION DEL CONOCIMIENTO</b> .....	15
<b>CARACTERÍSTICAS DE GESTION DEL CONOCIMIENTO</b> .....	16
<b>MODELOS DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO</b> .....	17
<b>MODELO O`Dell – Grayson</b> .....	17
<b>ETAPAS:</b> .....	17
<b>MODELO IMPAKT</b> .....	18
<b>ETAPAS</b> .....	18
<b>METODOLOGÍA</b> .....	19
<b>RESULTADOS</b> .....	20
<b>CONCLUSIONES</b> .....	22
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS</b> .....	23

## **AGRADECIMIENTOS**

Quiero agradecer primero a dios por guiarme y acompañarme en todo el proceso y experiencia que viví durante mi formación profesional; brindándome la paciencia y la sabiduría para culminar con éxitos este logro importante en mi vida, también quiero agradecerle a mis padres porque son los que me han apoyado en las adversidades de mi día a día, a mi madre en especial por ser mi pilar principal y apoyarme incondicionalmente, que con su amor y esfuerzo me ayudo a sacar adelante mis estudios, a mi familia, mis amigos y a mí pareja (A.C) que me acompañaron en este proceso. A Dios que me ha permitido cumplir un sueño más; gracias a todos por inculcarme ejemplos de esfuerzo y valentía, también quiero agradecer a una persona que fue la que me impulso a elegir esta carrera, a mi profesora de bachiller Mabel Díaz Saavedra que, con su pasión, entrega y compromiso, vio y creyó en mi para haber elegido lo que hoy en día acabo de culminar; y por ultimo agradecerle a mi profesor y tutor de opción de grado al señor Alfredo Duran que estuvo muy pendiente en todo el proceso de elaboración y desarrollo de mi artículo de investigación.

## **DEDICATORIA**

Quisiera dedicar mi artículo primordialmente a Dios, por darme la vida, también por permitirme llegar donde estoy, esta etapa gratificante de mi formación profesional.

Mi familia, a mi pareja, amigos y compañeros de estudios, y docentes que pasaron por todo este proceso. De igual manera a todos aquellos que han creído en mí.

Muchas gracias.

## INTRODUCCIÓN

Está definida por un desarrollo y diversas actividades donde ayudan a fortalecer el intercambio de los conocimientos de la empresa como el de su personal, con un solo fin, siendo este el aumento de productividad en las organizaciones; por ende, fortalecer procesos internos a través de la innovación, permitiendo un mejoramiento constante en las actividades que permita la generación de valor para las empresas.

El generar conocimiento en una empresa, reside en la transmisión de habilidades a sus colaboradores de la compañía partiendo de una percepción que todos los empleados cuentan con conocimientos, vinculando sus experiencias en los procesos de aprendizaje que desarrolle la empresa para así lograr alcanzar sus metas conforme a sus necesidades donde presenten sus operaciones y en la de la administración.

El gestionar el conocimiento nos ayuda a fomentar el trabajo en equipo, logrando mejorar las ideas que repercutan de manera directa el funcionamiento de la organización, pese a la ventaja que tiene el gestionar el conocimiento aún existen ciertos obstáculos que se deben superar, la primera podemos mencionar como muchos equipos ejecutivos no le dan suficiente importancia, no dan provecho el poder gestionar la información, por tal razón terminan por priorizar demás actividades de manera inmediata. Lo segundo arraiga en los empleados donde ven los conocimientos como fuente de hacer imprescindible a la empresa y eso conlleva a ser remiso el compartirlo con los compañeros.

## RESUMEN

Para gestionar en conocimiento empresarial, se pueden emplear diferentes técnicas, en primera instancia se debe determinar que destrezas son indispensables para la empresa. Estás dependen por la naturaleza de su actividad, adicional el entorno al cual operen. Algunos procedimientos para lograr gestionar el conocimiento podemos mencionar las siguientes:

Primero podemos decir, el estudio interno radica en ofrecer le cursos y capacitaciones a sus empleados, ampliando los intelectos acerca de definidas actividades, la información óptima, objetiva y útil para la empresa.

Una segunda será un trabajo en equipo. hay ciertos acontecimientos que dependen de la experiencia de los propios empleados, se tratan de aquellos puntos de vista subjetivos que están en el conocimiento propio en la persona. La mejor forma de alcanzar este objetivo es promover el trabajo en equipo, de esta manera el personal podrá transmitir sus conocimientos a sus compañeros, creando así un saber colectivo.

Actualmente algunas empresas no cuentan con un modelo para el gestionamiento del conocimiento, por ende, implementarlo permitirá gestionar con una mayor eficiencia los recursos de la empresa logrando una eficiencia y oportunidades dentro del mercado que tal manera que se logre un crecimiento económico y comercial.

De esta manera el presente artículo se fundamenta en diseñar el modelo de gestionamiento del conocimiento que pueda implementar la empresa para la ejecución correcta la información y sus conocimientos obtenidos a través de la experiencia que

se adquiere en el desarrollo de las diferentes actividades, además debe conformar un equipo de trabajo, que permita elevar los estándares de calidad respecto al desarrollo de los proyectos para el alcance de los objetivos en la empresa.

El modelo de gestionamiento del conocimiento a diseñar consiste en una estructura organizacional y de gestión que permitirá manejar de manera eficiente la información y nuevas políticas que; faciliten la creación de sus quehaceres del conocimiento.

### **PALABRAS CLAVES:**

Modelo de gestión del conocimiento, conocimiento, creación, conocimiento empresarial.

### **ABSTRACT**

To manage business knowledge, different techniques can be used, in the first instance it must be determined which skills are essential for the company. These depend on the nature of their activity, in addition to the environment in which they operate. Some procedures to manage knowledge we can mention the following:

First we can say, the internal study lies in offering courses and training to its employees, expanding the intellects about defined activities, the optimal, objective and useful information for the company.

A second will be teamwork. There are certain events that depend on the experience of the employees themselves; they are those subjective points of view that are in the person's own knowledge. The best way to achieve this objective is to promote teamwork, in this way the staff will be able to transmit their knowledge to their colleagues, thus creating a collective knowledge.

Currently some companies do not have a model for knowledge management; therefore, implementing it will allow the company's resources to be managed more efficiently, achieving efficiency and opportunities within the market in such a way as to achieve economic and commercial growth.

In this way, this article is based on designing the knowledge management model that the company can implement for the correct execution of the information and its knowledge obtained through the experience acquired in the development of the different activities, it must also conform a work team, which allows raising quality standards regarding the development of projects to achieve the objectives in the company.

The knowledge management model to be designed consists of an organizational and management structure that will allow the efficient handling of information and new policies that; make it easy to create your knowledge chores.

### **KEYWORDS:**

Knowledge management model, knowledge, creation, business knowledge.

## **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

Hoy sabemos que las empresas ven una exigencia por los cambios constantes del entorno y la competitividad en los diversos sectores económicos por ende se ven obligadas a un mejoramiento continuo con el fin de cumplir los objetivos competitivos que permiten una eficiencia en su servicio para las necesidades de los clientes.

El gestionar el conocimiento es un proceso importante en las compañías y pretende alcanzar una oportuna generación de conocimiento permitiendo garantizar la realización de las actividades y operaciones enmarcadas en la calidad proyectada a los resultados esperados por la compañía sobre los productos o servicios para satisfacer las necesidades de sus clientes.

Diferentes compañías han realizado estudios de gestión del conocimiento con el poder establecer estrategias y modelos que permitan un cambio favorable encontrando ventajas aplicando estos conocimientos en los empleados y personas que están dentro de la compañía. Aprovechando a la vez las experiencias de todos para darle alternativas de solución a las eventualidades que se presentan en una compañía, el cual debe cambiar por la gestión del conocimiento.

Un buen modelo puede llegar a hacer parte de reestructuración en la compañía, además se puede crear nuevos cargos, nuevas estrategias que permita día tras día establecer nuevas políticas que enseñen las cosas necesarias para un mejor desempeño, esto permitirá que los empleados que adquieran el conocimiento demuestren mayor eficiencia en el que hacer laboral.

Se lleva a cabo para mejorar resultados en la empresa a nivel competitivo y a nivel de aprendizaje organizacional, identificando y armonizando los medios de una empresa en beneficio de lograr alcanzar resultados deseados permitiendo tipicar sus fines financieros como los operarios, según el producto o servicio que ofrecen en el mercado al cual participa la empresa.



## **FORMULACION DEL PROBLEMA O PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN**

¿El diseño de modelo en gestionamiento del conocimiento empresarial para garantizar transparencia asertiva en el conocimiento de una compañía?

### **OBJETIVO GENERAL**

El diseño de modelo en gestionamiento del conocimiento empresarial para garantizar transparencia asertiva del conocimiento en una compañía.

### **OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- Reconocer las características de modelos en gestionamiento del conocimiento y evaluar la factibilidad de implementarlo en una compañía.
- Definir las principales características de cada modelo en gestionamiento del conocimiento consultado, logrando adaptarlas al modelo a diseñar para una compañía.
- Diseñar el modelo en gestionamiento del conocimiento en la compañía.

### **JUSTIFICACIÓN**

Gestionar el conocimiento lo podemos definir como un grupo de procesos y actividades donde ayuda a fortalecer el intercambio de conocimiento tanto de la empresa como de sus

empleados; se puede interpretar como un intercambio de experiencia dentro de la compañía, con el fin de mejorar el rendimiento de esta.

El cumulo de experiencias y aprendizajes con el transcurrir de los años sirven para crear una base de datos y conocimientos que se puede compartir potencializando y facilitando la ejecución del trabajo mismo, mejorando la innovación dentro de la compañía.

El entorno de una organización es el trabajo en equipo, el cual debe ser respaldado por todas las personas que colaboran en la compañía; hoy en día las nuevas tecnologías y conocimientos avanzados, permiten fortalecer la gestión del conocimiento y la competitividad siendo muy importante dentro de la dinámica a través de un alto nivel de eficiencia en procesos de elaboración o prestación de servicios, que hace que las empresas generen ventajas competitivas respecto a los demás participantes en el mercado. Grupo de redacción APD. 2018..

Un aspecto que tiene un elevado nivel de importancia en la optimización de procesos de las compañías, se relacionan con el gestionar el conocimiento, lo que exige a las empresas una transformación y orientación hacia una mejora continua a través de la adopción de buenas prácticas logísticas, en todo ambiente laboral.

Se establece que el gestionar el conocimiento produce efecto transformador en las entidades debido al generar habilidades idóneas en los procesos, es decir, que permite el perfeccionamiento en la ejecución de las actividades que se traduce en resultados incorporados al rendimiento de sus metas y los objetivos de la entidad.

De acuerdo al grupo de redacción APD dice: “Las habilidades nos permiten hacer un gestionamiento eficiente y efectivo de sus procesos, de tal manera se logra trabajar de manera productiva obteniendo resultados óptimos.” (2018, Párrafo 4).

Dentro del análisis de gestionar el conocimiento se han desarrollado métodos para utilizar los conocimientos como uno de muchos activos importantes en su calidad de intangible para la organización, “El arte de poder crear ganancia con los bienes intangibles de la organización” (Sarvary, en el1999, p. 107). Este activo permite un mejoramiento en prácticas de las empresas y minimizar esfuerzos, para lograr alcanzar las metas.

Este artículo está dentro de la línea de investigación de contabilidad y control, debido a su enfoque se establece la gestión del conocimiento como medio de control de toda actividad con un fin de alcanzar estos objetivos planteados por la organización.

## **ESTADO DEL ARTE**

Los modelos de gestión en las organizaciones han incorporado una serie de elementos necesarios para el perfeccionamiento y optimización en la operación de estas. Dentro de estos elementos adquiere importancia la información requerida en el marco de ejecución de sus actividades operativas y los aspectos inherentes a la administración empresarial, la toma de decisiones de acuerdo a la necesidad y establecer parámetros para la gestión de los conocimientos adquiridos a través de las diferentes fuentes y en general la experiencia.

La gestión del conocimiento actualmente no cuenta con una estructura fija ya que aún está en desarrollo, implicando así que no sean contextualizadas las diversas aplicaciones en

las organizaciones donde influyen los factores geográficos y de las áreas de la actividad económica.

Analizando los modelos específicos por sectores se han realizado investigaciones mayormente en países como Europa y Norteamérica, con una variedad notoria de cultura y geografía con relación a Colombia. Se puede destacar los primeros estudios sociocultural en el gestionamiento del conocimiento realizados fueron los de Gupta y Govindarajan (2000), otro estudio es de Schnitger y Windelband en el (2008) que indica el análisis completo de las fallas de personal del taller en el área manufacturera alemana.

Las investigaciones que se realizaron en el Brasil por el señor Mendonça et en el (2011) al sector de las autopartes, el señor Muniz y el señor Nakano (2010) con industria de vidrios, además del sector de las artes gráficas, son estudios que tienen características culturales más relacionadas con Colombia; cabe aclarar que estos no concretaron el modelo específico de gestionar el conocimiento, pero exponen características que deben tener los diferentes empleados en la organización.

Actualmente se han realizado varias investigaciones que han proyectado el desarrollo de métodos y modelos que permitan fortalecer el gestionamiento del conocimiento en las empresas; con un fin que es el ser competitivas en el mercado.

Dentro de las investigaciones desarrolladas sobre los métodos aplicados para la gestión del conocimiento enfocado a empresas y organizaciones se encuentran las siguientes:

- Un equipo de investigación de la Loughborough University en Reino Unido, Kamara et en el (2002b), Kamara et en el (2002a) y el señor Tan en el (2006), con un enfoque aplicado en el reino unido, evaluando una aplicación de la metodología CLEVER que

significa (Cross-sectional learning in the Virtual Enterprise) desarrollando experiencias en campo sobre la búsqueda del nivel de profundidad de la aplicación del modelo a través del enfoque de sus diferentes aspectos que integra el gestionamiento del conocimiento.

- Egbu et al. en el (2003), en Glasgow Caledonian University en Escocia con un análisis de los desafíos que hay que tener en cuenta las organizaciones del sector de la construcción, la implementación de un sistema de gestionamiento del conocimiento.
- An, M. y Ahmad, H. En el (2010), el señor Ahmad, H. et al. en el (2007) de University of Birmingham con la utilización de casos de estudio en campo sobre la valoración de gestionar el conocimiento identificando métodos que puedan evaluar el conocimiento tácito.
- Graham, B y Thomas, K (2007) han aplicado esquemas de investigación sobre los tratamientos que desarrollan las empresas de construcción en Irlanda para gestionar el conocimiento. Fruto de esquemas de estudios que desarrollaron un modelo de gestionamiento integral de conocimiento aplicado de tal manera que sea práctico en las empresas.
- Orange, G., Burke, A., Boam, J. (2000a) y Orange, G., Burke, A., Boam, J. (2000b) desarrollo investigaciones basadas en enfoques y para la construcción de procesos de aprendizaje que facilitarían el gestionar el conocimiento en empresas del sector construcción en el Reino Unido.

- Universito of Salford, desarrollaron el proyecto e-COGNOS. e-Cognos, (2003) el cual es un modelo que gestiona el conocimiento ampliamente aplicado en la actualidad.

Dentro de estos análisis desarrollados para poder establecer el modelo que gestione el conocimiento se han establecido 4 procesos principales a partir de los cuales se fijan las estrategias a desarrollar dentro del modelo. Los 4 procesos altamente aceptados para modelos que gestionen el conocimiento en una organización son: capturar el conocimiento, intercambio de este conocimiento, reutilización del mismo y mantenimiento de este. (<https://definicion.de/conocimiento/>)

Cada una de las etapas antes mencionadas es importante en la definición de estos modelos de gestión, pues es pertinente analizar los aspectos inherentes a la implementación de estos procesos de cara a necesidades de la organización. La información producto del gestionamiento del conocimiento constituye un activo intangible fundamental para la empresa lo que le permite mantener la capacidad de innovar y de mejorar a partir de la gestión del conocimiento generada. (<https://definicion.de/conocimiento/>)

## MARCO TEORICO

La información es uno de los bienes más importantes en una empresa pues a través de él se logran estrategias que permiten mejorar los diferentes procesos empresariales a través de la toma de decisiones idóneas. Julián Pérez y Ana Gardey dicen que: “El conocimiento es un cúmulo de información que es adquirida mediante la experiencia u aprendizaje”.

Actualmente no existe una definición exacta de que es conocimiento, pero se puede decir que el conocimiento es aquella información que adquiere la persona por medio de la experiencia que vive o de la educación que recibe de un asunto. Alavi y Leidner en el (2003:19), definen el conocimiento como la información que este sujeto a de poseer en la mente de manera personalizada y subjetiva, que la relaciona con sucesos, conceptos, interpretaciones, doctrinas, observaciones, juicios y elementos que puedan ser o no indispensables, precisos o estructurarles.

” El conocimiento tácito nos resulta difícil de entender mediante el lenguaje formal, ya que consiste de lo que se aprende por medio de la experiencia personal, involucrando factores intangibles, además de sus creencias, el punto de vista propio y valores. El conocimiento explícito lo podemos definir a través de la experiencia formal, incluyendo contextos gramaticales, expresiones matemáticas, especificaciones manuales, etc. que pueda transmitirse fácilmente de una persona a otra, donde domine la tradición filosófica occidental.” Nonaka y Takeuchi en el (1999:65)

## **OBJETIVOS DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO**

(Lozano en el 2000; Rojas en el 2006; Morales Molejón en el 2004):

1. Aprovechar los conocimientos existentes de la mejor manera posible. Hacer de manera productiva este conocimiento existente, por medio de los procesos de la socialización, la combinación, la externalización e internalización.

2. Innovar el conocimiento en los empleados y la entidad por medio de procesos de aprendizaje. Este fin lo encontramos próximo al planteamiento de aprendizaje constante.
3. Transformación del intelecto de las personas en un capital estructural en la organización. De esta manera las entidades pueden dar un servicio con mayor efectividad, ya que es importante que este conocimiento individual pase a ser colectivo.
4. Alinear las estrategias en las entidades con capacidades, sea las existentes, como las nuevas que han de surgir día a día. Aprovechando nuevas oportunidades, las entidades deberán conocer las competencias actuales.

### **CARACTERÍSTICAS DE GESTIONAMIENTO DEL CONOCIMIENTO**

- ✚ La creación del conocimiento proviene de la mente de cada persona que trabaje en la actividad o servicio que preste la empresa.
- ✚ El conocimiento que se adquiere por medio del desarrollo de actividades de la entidad, la mayor parte se encuentra mal organizada; en general, estos desarrollos de difusión del conocimiento mismo no presentan utilidad práctica para los proyectos siguientes de la entidad. (Khalfan et, en el 2002).
- ✚ La intención y supuestos asumidos en la toma de decisiones, en la mayoría de los casos no son registrados ni se documentan correctamente, por lo cual generan dificultades posteriores en seguimientos y trazabilidades de estos procesos de toma de decisiones, en poder obtener conocimiento a través de los mismos (Khalfan et al., en el 2002).



- ✚ Por lo general en absoluto hay conocimiento estructurado con los libros o las bases de datos.
- ✚ Las empresas dependen del conocimiento tácito.
- ✚ Capacitaciones como elemento fundamental para aumentar conocimiento.

## MODELOS DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

### MODELO O`Dell – Grayson

Este se presentó para la transferencia de mejores prácticas, sugiriendo que se necesitan diversas condiciones en los aspectos de: Tecnología de información, medición, cultura y la infraestructura de procesos.

Además de las condiciones mencionadas anteriormente este modelo tiene dos componentes básicos: el primer componente son las Propositiones de valor y el segundo componente son las fases del Cambio.

- Propositiones de Valor: Esta argumenta el porqué de la aplicación de gestionar el conocimiento y establecer cuáles son las categorías que se pueden ofrecer; como, por ejemplo: La atención al cliente
- Fases del cambio: Se plantean en cuatro fases: la planeación, el diseño, la implantación y el escalar el proceso.

### ETAPAS:

Luis Fernando murillo identifico 7 etapas en este modelo los cuales son:

1. Identificar la información
2. Recopilar la información

3. Organizar la misma
4. Intercambiar la información
5. Adaptar los conocimientos
6. Uso de conocimientos
7. Creación de los nuevos conocimientos

### **MODELO IMPAKT**

El modelo IMPAKT (Improving Management Performance through Knowledge Transformation) facilita una comprensión de dificultades empresariales y de implicaciones en gestionar el conocimiento, su planificación y la alineación de estrategias de gestión, así hacer frente a problemas de negocios y objetivos, también la evaluación del impacto del gestionamiento del conocimiento en el aprovechamiento del negocio en los términos de eficiencia y eficacia. (pág. 63, párrafo 2).

### **ETAPAS**

Luis Fernando Murillo identificó en este modelo 3 etapas:

Etapa 1: Formula una estructura como plan de mejora del negocio.

Etapa 2: aclarar problemas de conocimientos que son identificados en la etapa 1, así desarrollar ideas del Gestionamiento del Conocimiento específico para lograr abarcar problemas y objetivos de negocio. (Pág. 64, párrafo 6)

Etapa 3: proporcionar estructura para evaluar un impacto de las iniciativas de Gestionar el Conocimiento en resultados empresariales donde utilizamos estos resultados de la etapa 1 y 2. Esta etapa es apoyada por el mapa de causa y efecto, la evaluación de hojas de ruta, los costos, las listas de verificación en los beneficios y la matriz de prioridad. Este

resultado de la etapa 3 es la estrategia de una evaluación de gestionamiento del conocimiento y un plan de implementación con apreciaciones del impacto en las diversas iniciativas de gestionamiento del conocimiento, en un rendimiento de negocio en los términos eficientes y eficaces (Pág. 65, párrafo 5).

## **METODOLOGÍA**

La metodología que se utilizara para la elaboración de la propuesta es un tipo de investigación aplicada, la cual tiene como fin dar solución a una determinada problemática o planteamiento específico, enfocado en la búsqueda y en la consolidación del conocimiento para una compañía.

La búsqueda de la información pertinente establece un análisis de campo para la identificación de las diferentes variables y procesos que integran la empresa y la valoración de los procesos inherentes al gestionamiento del conocimiento para tener punto de partida.

Por ende, este tipo de estudio a realizar será explicativo para evaluar las condiciones del caso presentado con respecto a una organización, en cuanto a las necesidades de implementar un modelo de gestionamiento de conocimiento que permite realizar un análisis adecuado de información gestionada, sea una fuente de generación de estrategias de perfeccionamiento continuo para una empresa.

En desarrollo la propuesta analiza los diversos procesos por lo cual la muestra permite abarcar todas las áreas de la organización logrando un análisis completo.

El proceso de desarrollo del presente trabajo aplicado establece la investigación y análisis de diferentes procesos de la valoración de gestionamiento del conocimiento en el

mundo con el objetivo de evaluar la estructura que debe contener la implementación de un modelo de acuerdo con las necesidades de la organización.

Para haber obtenido la información fue necesario el acceso a fuentes de investigación primarias y secundarias que permitan establecer líneas de investigación adecuadas para la elaboración del diseño del modelo de gestionar el conocimiento adecuado para una empresa.

Por medio de las diferentes fuentes de información es necesario garantizar un adecuado análisis tanto de los modelos generados a partir de las mismas y poder evaluar los componentes adecuados que debe tener el modelo y de esta forma dar una solución óptima al problema.

De esta manera es necesario establecer cada uno de los pasos a desarrollar para poder generar el diseño de la propuesta, los cuales se pueden definir como se enuncian a continuación:

- conocer algunos modelos de gestionamiento del conocimiento para la implementación.
- identificar y caracterizar cada proceso: reconocer cada característica, aspecto e importancia de cada gestión para recolectar necesidades de una empresa, así poder aplicar el modelo para el gestionamiento del conocimiento.
- elaborar un modelo para así gestionar el conocimiento en una organización.

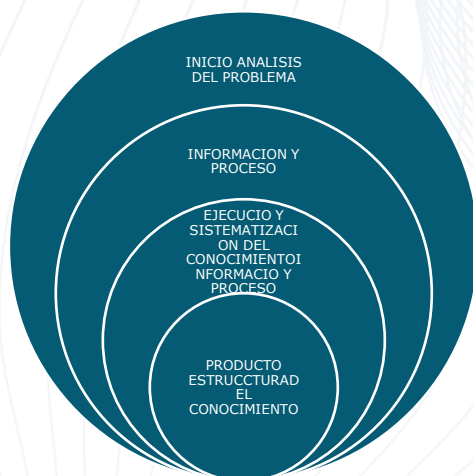
## **RESULTADOS**

El objetivo principal en una propuesta de gestionamiento del conocimiento es crear la estructura en donde la información y su conocimiento sean de fácil acceso para utilizar

dicha información y dicho conocimiento en la eficiencia de un desarrollo de objeto social de la organización, en toma de decisiones y en las mejoras de diversos aspectos de la organización como lo es el servicio al cliente y los procesos logísticos. además, esto le permitirá a la empresa establecer una mejora continua en sus actividades ya que podrá encontrar e implementar formas más eficientes de operación.

Esta propuesta contribuye a las diferentes organizaciones un modelo que gestione el conocimiento y le conceda estructurar y efectuar el conocimiento tácito de los procesos realizados en cada una de sus actividades realizadas por la entidad, con un fin, el mejorar continuamente; teniendo como herramienta el ciclo del phva (planear, hacer, verificar y actuar).

### ESTRUCTURA DEL MODELO ADMINISTRACION DE CREACION DEL CONOCIMIENTO



fuelle propia.

Los componentes del modelo se describen a continuación:

- Lo primero es determinar el problema de la organización.
- Recolección de la información para luego ser procesada.
- Ejecución y sistematización del conocimiento.
- Obtención de un producto estructurado.

Los procesos mencionados anteriormente deben ser analizados continuamente permitiendo el mejoramiento de la organización para fijar metas de la gestión del conocimiento organizacional, en otras palabras, los procesos deben ser verificados ya que con el actuar se descubren las debilidades que tiene la organización y les permite hacer las respectivas correcciones para el mejoramiento de esta.

## CONCLUSIONES

La problemática plasmada en este trabajo se refiere a la elaboración del modelo en gestionamiento del conocimiento para una organización según las necesidades que tiene la misma, que le permita la recolección, organización, transferencia y ejecución del conocimiento obtenido en las actividades que desarrolla, para el mejoramiento de la eficiencia de la empresa.

Nos permite dar como respuesta afirmativa a la pregunta problema que tiene este trabajo, esto quiere decir que a pesar del poco conocimiento de la importancia del tema fue posible la creación del modelo de gestionamiento del conocimiento acorde a sus posibles necesidades de las empresas.

El modelo de gestionamiento del conocimiento es elemento fundamental para conocer las debilidades que presenta cada empresa, en la búsqueda de solución a las debilidades ya que ayudan a la toma de decisiones, además permite conseguir elementos que hagan falta para lograr el desarrollo completo de este modelo.

Son bastantes ventajas que tiene el poder gestionar los conocimientos existentes en una organización. A final y al cabo, este saber es poder, lo cual debemos maximizar las bases de datos en la mayor medida posible.

El Gestionar el conocimiento, a pesar las evidentes ventajas tiene este gestionamiento del conocimiento, aún abundan algunas barreras que debemos de superar. Lo primero es que ciertos equipos directivos no suelen dar gran importancia, lo cual no ven el valor y sus beneficios que es el poder gestionar la información y por ende terminan priorizando otras labores de manera inmediata.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

[http://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion\\_135\\_310111\\_es.pdf](http://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion_135_310111_es.pdf)

<https://www.apd.es/gestion-conocimiento-empresarial/>

[https://www.revistaespacios.com/a05v26n02/05260242.html#:~:text=Alavi%20y%20Leidner%20\(2003%3A19,no%20%20%20precisos%20o%20estructurables.](https://www.revistaespacios.com/a05v26n02/05260242.html#:~:text=Alavi%20y%20Leidner%20(2003%3A19,no%20%20%20precisos%20o%20estructurables.)

[https://www.ecured.cu/Gesti%C3%B3n\\_del\\_conocimiento](https://www.ecured.cu/Gesti%C3%B3n_del_conocimiento)

<https://repositorio.utb.edu.co/bitstream/handle/20.500.12585/2798/0065031.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

<http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAQ1280.pdf>

<https://repositorio.utb.edu.co/bitstream/handle/20.500.12585/2798/0065031.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

AngKim, Soonhee and Hyangsoo Lee. (2004). "Organizational Factors Affecting Knowledge Sharing Capabilities in E-Government: An Empirical Study."

Adams, Garry L., and Bruce T. Lamon. (2003). "Knowledge Management Systems and Developing Sustainable Competitive Advantage." *Journal of Knowledge Management* 7(2):142–54.

AngKim, Soonhee and Hyangsoo Lee. (2004). "Organizational Factors Affecting Knowledge Sharing Capabilities in E-Government: An Empirical Study."

Bagnasco, Arnaldo. (1997). "Tre Italie: La Problematica Territoriale Dello Sviluppo Economico italiano." *Il Mulino* 255.

Belussi, Fiorenza. and Fabio. Arcangeli. (1998). "A Typology of Flexible and Evolutionary Firms." *Research Policy* 27:415–28.

Bagnasco, Arnaldo. (1997). "Tre Italia: La Problemática Territoriale Dello Sviluppo Economico italiano." *Il Mulino* 255.

Cooke, Philip. (2002). "Knowledge Economies Clusters Learning and Cooperative Advantage." *Annals of the Association of American Geographers* 93(4):944–46.

Cooke, Philip. (1992). "Regional Innovation Systems: Competitive Regulation in the New Europe." *Geoforum* 23:365–82.

Darroch, Jenny. (2003). "Developing a Measure of Knowledge Management Behaviors and Practices." *Journal of Knowledge Management* 7(5):41–54.

Gupta, A.; Govindarajan, V. (2000) Knowledge management's social dimension: Lessons from Nucor Steel. *Sloan management review*. Fall 2003 p. 71-75

Julián Pérez Porto y Ana Gardey. Publicado: 2008. Actualizado: 2020.  
Definiciones: Definición de conocimiento (<https://definicion.de/conocimiento/>)

Mendonca, H., Muniz, J., Delamaro, M., Batista, E. (2011). Gestão do conhecimento operário: análise em linhas de produtos automotivos. *P&D em Engenharia de Producao*. V9 n. 2 p. 108-120.