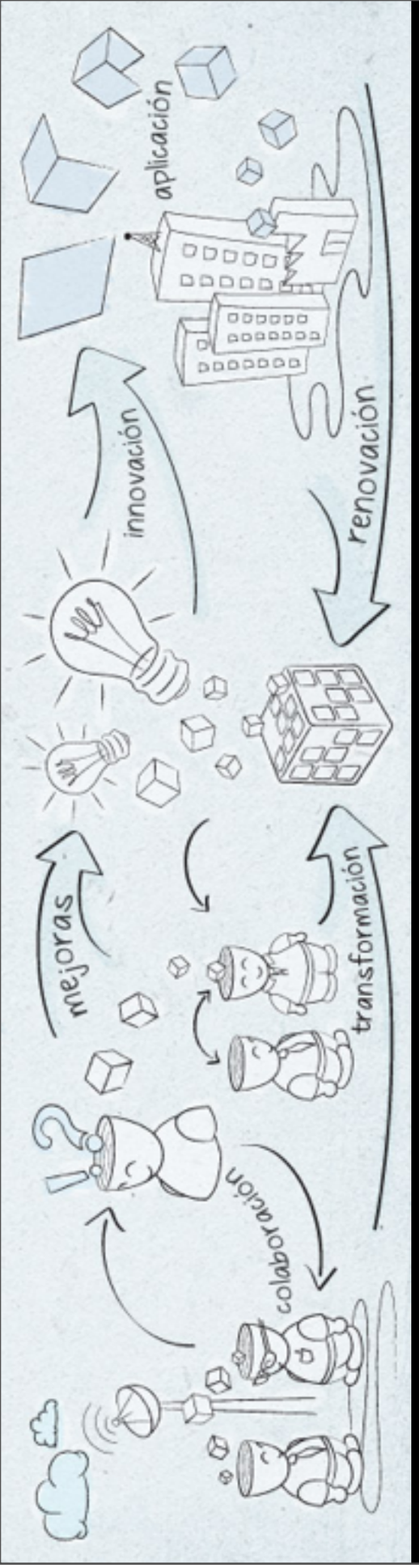


Reflexiones sobre la gestión del conocimiento en las organizaciones

Carlos Merino Moreno
Doctor en Organización UAM
Responsable de proyectos en ICA2

Organizaciones

Organizaciones competitivas de forma sostenible

Organizaciones competitivas de forma sostenible

entorno dinámico y cambiante

Organizaciones competitivas de forma sostenible

entorno dinámico y cambiante

fuentes de valor para la competitividad

Organizaciones competitivas de forma sostenible

entorno dinámico y cambiante

fuentes de valor para la competitividad

RECURSOS + Capacidades

Organizaciones competitivas de forma sostenible

entorno dinámico y cambiante

fuentes de valor para la competitividad

Organizaciones competitivas de forma sostenible

entorno dinámico y cambiante

fuentes de valor para la competitividad

Recursos + CAPACIDADES

Organizaciones competitivas de forma sostenible

entorno dinámico y cambiante

fuentes de valor para la competitividad

Recursos + CAPACIDADES

activos intangibles que promueven el cambio

Organizaciones competitivas de forma sostenible

entorno dinámico y cambiante

fuentes de valor para la competitividad

Recursos + CAPACIDADES

activos intangibles que promueven el cambio

innovación como esencia del cambio

Organizaciones competitivas de forma sostenible

entorno dinámico y cambiante

fuentes de valor para la competitividad

Recursos + CAPACIDADES

activos intangibles que promueven el cambio

innovación como esencia del cambio

Organizaciones que activan el conocimiento

Organizaciones que activan el conocimiento

Organizaciones que activan el conocimiento

Estas son las reflexiones...

conocimiento para innovar

el valor de estar informado

conocimiento para innovar

el valor de estar informado

conocimiento para innovar

dinámicas de socialización

el valor de estar informado

conocimiento para innovar

dinámicas de socialización

competencias para la GC

el valor de estar informado

conocimiento para innovar

dinámicas de socialización

competencias para la GC

cultura y ambiente

el valor de estar informado

conocimiento para innovar

dinámicas de socialización

competencias para la GC

cultura y ambiente

Estrategia
Modelo de negocio
Procesos
Personas
Herramientas
Métricas

Estructurando el reto

Capital intelectual

Antena
Conocimiento Experto
Comunicación
Aprendizaje
Innovación y mejora

Activando el Conocimiento

Capital humano

Capital estructural

Capital relacional

Actitudes
Aptitudes
Capacidades

Estrategia
Diseño
Cultura
Procesos
Tecnología
Esfuerzo I+D

Clientes
Proveedores
Aliados
Redes
Imagen
RSC

Capital intelectual

ADN

Gestión del conocimiento

Cadena de tweets

ESTRATEGIAS

2.- Dirigir estratégicamente el conocimiento en la organización tiene sentido si promueve innovación! El resto es endogámico y estéril!

4.- Cuando una organización ve clara su necesidad sobre gestión del conocimiento lo único q.pide es q no sea una herramienta, si no lo es vamos bien!

6.- Si crees que la estrategia es cuestión de ponerse, ya te digo que es cuestión de no quitarse.

8.- Otra receta: pasa el buscador de palabras a tu plan estratégico y revisa donde aparece información o conocimiento, reflexiona despacio sobre esas frases!

10.- La gran diferencia directiva: retener el talento vs talento retenido, de la esencia a la necedad.

1.- Activando el conocimiento en la organización, 2 interpretaciones: considerarlo un activo y moverlo, tan simple y tan complicado.

3.- El concepto de identidad organizativa se cuela en las agendas dada la necesidad de gestionar intangibles para el cambio de paradigma.

5.- Recetas sencillas para que la estrategia funcione: horas semanales de análisis compartido + estar siempre informado + rutinas para la creatividad.

7.- En general la labor directiva considera los temas de competencias como labor de recursos humanos, además de pensar demasiado en recursos y poco en activos.

9.- La estrategia no se envía por email en un documento, se socializa, dado que busca compromiso organizativo, "del documento al comportamiento".

ACTITUDES

2.- El correcto uso del humor en la organización es un potente driver para la gestión del conocimiento dado que genera actitudes clave.

4.- Concreta una "envolvente positiva" en la organización, crea tareas compartidas, reconoce los logros, establece comunicación ágil, favorece el emprendimiento.

6.- El reto de la innovación está basado en hacer rentable la ilusión y para ello hay que entender el mapa de procesos de todo el negocio para poder "jugar" con él.

8.- Es preciso no confundir ser emprendedor con ser apresurado, el time to market requiere consolidar el time to business.

10.- Peligro!!! Creativo, entusiasta y emprendedor pueden no coincidir más allá del discurso, ¿dónde están los proyectos lanzados?

1.- 2 tipos de éxitos: conseguir recetas que funcionan, mantener recetas que funcionan, confirmar recetas que no funcionan, haz el análisis!

3.- Apunta en Mas cosas divertidas para tu trabajo, apunta en columnas cosas que sean buenas para tu organización, críticalas, ya tienes tu plan!

5.- En los proyectos de gestión por competencias la clave es el espíritu emprendedor, canaliza todos los esfuerzos de cambio.

7.- Da una buena noticia diaria a tus colegas de trabajo desde enero y notarás como el clima de tu organización cambia en abril (cuente incluida).

9.- Cuando la gestión del conocimiento la posicionamos en el otro, nos ponemos un suspenso en nuestro espíritu emprendedor.

CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN

2.- Yo también quiero ser una buena práctica, eso sí, ¿no me documentes!

4.- Adereza el conocimiento de tu organización con el análisis de vídeos originales, diferentes, vanguardistas e interprétalos bajo el código del negocio.

6.- La socialización del conocimiento requiere factores ambientales motivadores (y reciprocidad).

8.- La innovación obliga a mirar al futuro, mirar al futuro te lleva a innovar, empieza por donde quieras.

10.- Cuando innovar se conduce desde el concepto negocio y no desde el concepto idea todo se cuadra mejor.

1.- Ante la decisión clave entre priorizar lo tácito o explícito, me quedo con lo tácito, + diferenciador, +social, -software, -habitual, +vers.

3.- Cuando la gestión del conocimiento nos hace pensar, estamos en el camino de hacer.

5.- Al final siempre se concentra mucho know how en unos pocos y éstos deben asumir la coordinación de un espacio de transferencia activo teniendo en cuenta su carácter tácito de cara al oportuno tratamiento.

7.- Rodearse de personas con un buen manejo de la creatividad y muy involucrados en las nuevas aplicaciones TIC es una receta para sentirse vivo profesionalmente.

9.- En temas de innovación necesitamos perspectiva, instrumentos? hay bastantes! Es momento de "salir d la caja", esa requiere imaginar a menudo e imaginar conduce esfuerzo!

ORGANIZACIÓN Y HERRAMIENTAS

2.- Se habla mucho de gestión del conocimiento en las empresas sin conocer las necesidades de información de la organización!!

4.- Los problemas recurrentes en las empresas son sinónimo de ineficiencias consentidas, tanto si los problemas son continuos como cíclicos, aquí debería haber un foco de gestión del conocimiento

6.- Si el conocimiento es el activo organizativo clave, asumirlo rompe jerarquías organigramas, el mayor experto puede estar en cualquier nivel.

8.- El escenario de las redes sociales se juega en utilidades y no en funcionalidades.

10.- La clave en comunidades de práctica son los drivers no las herramientas, quizás no son tan visibles y sencillos (hay que reflexionar), caemos en lo inmediato!

1.- Cuando se entiende la gestión del conocimiento, se comprenden las organizaciones.

3.- Definir las pautas de trabajo sobre como seguimos la información externa de interés es básico para dar calidad al sistema de gestión del conocimiento.

5.- En el plano de los intangibles existe un sesgo hacia el capital humano, lo estructural y relacional también son claves, pero, ¡hay que verlo!

7.- Cuando diseñar un modelo de gestión se convierte en diseñar pantallas, entonces perdemos la esencia del valor y nos centramos en lo instrumental.

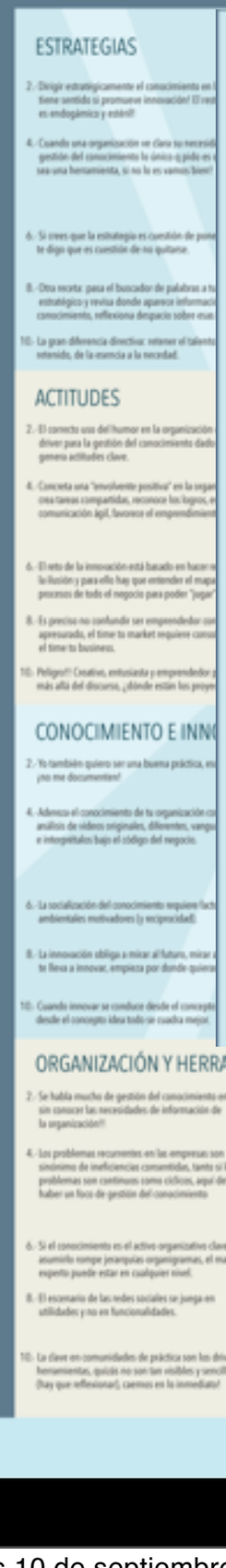
9.- Cuando se busca crear un portal o intranet para un conjunto de técnicos es útil conceptualizar el modelo como una comunidad de práctica.

Desarrollado por: ica2 innovación y tecnología

ADN

Gestión del conocimiento

Cadena de tweets



ESTRATEGIAS

2.- Dirigir estratégicamente el conocimiento en la organización tiene sentido si promueve innovación! El resto es endogámico y estéril!

4.- Cuando una organización ve clara su necesidad sobre gestión del conocimiento lo único q pido es q no sea una herramienta, si no lo es vamos bien!

6.- Si crees que la estrategia es cuestión de ponerse, yo te digo que es cuestión de no quitarse.

8.- Otra receta: pasa el buscador de palabras a tu plan estratégico y revisa donde aparece información o conocimiento, reflexiona despacio sobre esas frases!

10.- La gran diferencia directiva: retener el talento vs talento retenido, de la esencia a la necedad.

1.- Activando el conocimiento en la organización, 2 interpretaciones: considerarlo un activo y moverlo, tan simple y tan complicado.

3.- El concepto de identidad organizativa se colara en las agendas dada la necesidad de gestionar intangibles para el cambio de paradigma.

5.- Recetas sencillas para que la estrategia funcione: horas semanales de análisis compartido + estar siempre informado + rutinas para la creatividad.

7.- En general la labor directiva considera los temas de competencias como labor de recursos humanos, además de pensar demasiado en recursos y poco en activos.

9.- La estrategia no se envía por email en un documento, se socializa, dado que busca compromiso organizativo, "del documento al comportamiento".

Desarrollado por: ica2 innovación y tecnología

ADN

Gestión del conocimiento

Cadena de tweets

ESTRATEGIAS

2.- Dirigir estratégicamente el conocimiento en la organización tiene sentido si promueve innovación! El resto es endogámico y estéril!

4.- Cuando una organización ve clara su necesidad sobre gestión del conocimiento lo único q.pide es q no sea una herramienta, si no lo es vamos bien!

6.- Si crees que la estrategia es cuestión de ponerse, ya te digo que es cuestión de no quitarse.

8.- Otra receta: pasa el buscador de palabras a tu plan estratégico y revisa donde aparece información o conocimiento, reflexiona despacio sobre esas frases!

10.- La gran diferencia directiva: retener el talento vs talento retenido, de la esencia a la necedad.

1.- Activando el conocimiento en la organización, 2 interpretaciones: considerarlo un activo y moverlo, tan simple y tan complicado.

3.- El concepto de identidad organizativa se cuela en las agendas dada la necesidad de gestionar intangibles para el cambio de paradigma.

5.- Recetas sencillas para que la estrategia funcione: horas semanales de análisis compartido + estar siempre informado + rutinas para la creatividad.

7.- En general la labor directiva considera los temas de competencias como labor de recursos humanos, además de pensar demasiado en recursos y poco en activos.

9.- La estrategia no se envía por email en un documento, se socializa, dado que busca compromiso organizativo, "del documento al comportamiento".

ACTITUDES

2.- El correcto uso del humor en la organización es un potente driver para la gestión del conocimiento dado que genera actitudes clave.

4.- Concreta una "envolvente positiva" en la organización, crea tareas compartidas, reconoce los logros, establece comunicación ágil, favorece el emprendimiento.

6.- El reto de la innovación está basado en hacer rentable la ilusión y para ello hay que entender el mapa de procesos de todo el negocio para poder "jugar" con él.

8.- Es preciso no confundir ser emprendedor con ser apresurado, el time to market requiere consolidar el time to business.

10.- Peligro!!! Creativo, entusiasta y emprendedor pueden no coincidir más allá del discurso, ¿dónde están los proyectos lanzados?

1.- 2 tipos de éxitos: conseguir recetas que funcionan, mantener recetas que funcionan, confirmar recetas que no funcionan, haz el análisis!

3.- Apunta en Mas cosas divertidas para tu trabajo, apunta en columnas cosas que sean buenas para tu organización, críticalas, ya tienes tu plan!

5.- En los proyectos de gestión por competencias la clave es el espíritu emprendedor, canaliza todos los esfuerzos de cambio.

7.- Da una buena noticia diaria a tus colegas de trabajo desde enero y notarás como el clima de tu organización cambia en abril (cuente incluida).

9.- Cuando la gestión del conocimiento la posicionamos en el otro, nos ponemos un suspenso en nuestro espíritu emprendedor.

CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN

2.- Yo también quiero ser una buena práctica, eso sí, ¿no me documentes!

4.- Adereza el conocimiento de tu organización con el análisis de vídeos originales, diferentes, vanguardistas e interprétalos bajo el código del negocio.

6.- La socialización del conocimiento requiere factores ambientales motivadores (y reciprocidad).

8.- La innovación obliga a mirar al futuro, mirar al futuro te lleva a innovar, empieza por donde quieras.

10.- Cuando innovar se conduce desde el concepto negocio y no desde el concepto idea todo se cuadra mejor.

1.- Ante la decisión clave entre priorizar lo tácito o explícito, me quedo con lo tácito, + diferenciador, +social, -software, -habitual, +vers.

3.- Cuando la gestión del conocimiento nos hace pensar, estamos en el camino de hacer.

5.- Al final siempre se concentra mucho know how en unos pocos y éstos deben asumir la coordinación de un espacio de transferencia activo teniendo en cuenta su carácter tácito de cara al oportuno tratamiento.

7.- Rodearse de personas con un buen manejo de la creatividad y muy involucrados en las nuevas aplicaciones TIC es una receta para sentirse vivo profesionalmente.

9.- En temas de innovación necesitamos perspectiva, instrumentos? hay bastantes! Es momento de "salir d la caja", esa requiere imaginar a menudo e imaginar conduce esfuerzo!

ORGANIZACIÓN Y HERRAMIENTAS

2.- Se habla mucho de gestión del conocimiento en las empresas sin conocer las necesidades de información de la organización!!

4.- Los problemas recurrentes en las empresas son sinónimo de ineficiencias consentidas, tanto si los problemas son continuos como cíclicos, aquí debería haber un foco de gestión del conocimiento

6.- Si el conocimiento es el activo organizativo clave, asumirlo rompe jerarquías organigramas, el mayor experto puede estar en cualquier nivel.

8.- El escenario de las redes sociales se juega en utilidades y no en funcionalidades.

10.- La clave en comunidades de práctica son los drivers no las herramientas, quizás no son tan visibles y sencillos (hay que reflexionar), caemos en lo inmediato!

1.- Cuando se entiende la gestión del conocimiento, se comprenden las organizaciones.

3.- Definir las pautas de trabajo sobre como seguimos la información externa de interés es básico para dar calidad al sistema de gestión del conocimiento.

5.- En el plano de los intangibles existe un sesgo hacia el capital humano, lo estructural y relacional también son claves, pero, ¡hay que verlo!

7.- Cuando diseñar un modelo de gestión se convierte en diseñar pantallas, entonces perdemos la esencia del valor y nos centramos en lo instrumental.

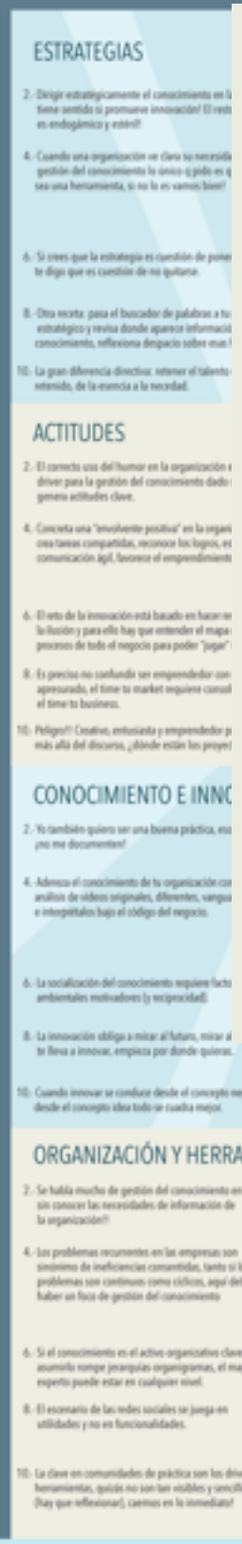
9.- Cuando se busca crear un portal o intranet para un conjunto de técnicos es útil conceptualizar el modelo como una comunidad de práctica.

Desarrollado por: ica2 innovación y tecnología

ADN

Gestión del conocimiento

Cadena de tweets



ACTITUDES

2.- El correcto uso del humor en la organización es un potente driver para la gestión del conocimiento dado que genera actitudes clave.

4.- Concreta una "envolvente positiva" en la organización, crea tareas compartidas, reconoce los logros, establece comunicación ágil, favorece el emprendimiento.

6.- El reto de la innovación está basado en hacer rentable la ilusión y para ello hay que entender el mapa de procesos de todo el negocio para poder "jugar" con él.

8.- Es preciso no confundir ser emprendedor con ser apresurado, el time to market requiere consolidar el time to business.

10.- Peligro!! Creativo, entusiasta y emprendedor pueden no coincidir! más allá del discurso, ¿dónde están los proyectos lanzados?

1.- 3 tipos de éxitos: conseguir recetas que funcionan, mantener recetas que funcionan, confirmar recetas que no funcionan, haz el análisis!

3.- Apunta en filas cosas divertidas para tu trabajo, apunta en columnas cosas que sean buenas para tu organización, crúzalas, ya tienes tu plan!

5.- En los proyectos de gestión por competencias la clave es el espíritu emprendedor, canaliza todos los esfuerzos de cambio.

7.- Da una buena noticia diaria a tus colegas de trabajo desde enero y notarás como el clima de tu organización cambia en abril (suerte incluida).

9.- Cuando la gestión del conocimiento la posicionamos en el otro, nos ponemos un suspenso en nuestro espíritu emprendedor.

Desarrollado por: ica2 innovación y tecnología

ADN

Gestión del conocimiento

Cadena de tweets

ESTRATEGIAS

2.- Dirigir estratégicamente el conocimiento en la organización tiene sentido si promueve innovación! El resto es endogámico y estéril!

4.- Cuando una organización ve clara su necesidad sobre gestión del conocimiento lo único q.pide es q no sea una herramienta, si no lo es vamos bien!

6.- Si crees que la estrategia es cuestión de ponerse, ya te digo que es cuestión de no quitarse.

8.- Otra receta: pasa el buscador de palabras a tu plan estratégico y revisa donde aparece información o conocimiento, reflexiona despacio sobre esas frases!

10.- La gran diferencia directiva: retener el talento vs talento retenido, de la esencia a la necedad.

1.- Activando el conocimiento en la organización, 2 interpretaciones: considerarlo un activo y moverlo, tan simple y tan complicado.

3.- El concepto de identidad organizativa se cuela en las agendas dada la necesidad de gestionar intangibles para el cambio de paradigma.

5.- Recetas sencillas para que la estrategia funcione: horas semanales de análisis compartido + estar siempre informado + rutinas para la creatividad.

7.- En general la labor directiva considera los temas de competencias como labor de recursos humanos, además de pensar demasiado en recursos y poco en activos.

9.- La estrategia no se envía por email en un documento, se socializa, dado que busca compromiso organizativo, "del documento al comportamiento".

ACTITUDES

2.- El correcto uso del humor en la organización es un potente driver para la gestión del conocimiento dado que genera actitudes clave.

4.- Concreta una "envolvente positiva" en la organización, crea tareas compartidas, reconoce los logros, establece comunicación ágil, favorece el emprendimiento.

6.- El reto de la innovación está basado en hacer rentable la ilusión y para ello hay que entender el mapa de procesos de todo el negocio para poder "jugar" con él.

8.- Es preciso no confundir ser emprendedor con ser apresurado, el time to market requiere consolidar el time to business.

10.- Peligro!!! Creativo, entusiasta y emprendedor pueden no coincidir más allá del discurso, ¿dónde están los proyectos lanzados?

1.- 2 tipos de éxitos: conseguir recetas que funcionan, mantener recetas que funcionan, confirmar recetas que no funcionan, haz el análisis!

3.- Apunta en Mas cosas divertidas para tu trabajo, apunta en columnas cosas que sean buenas para tu organización, críticalas, ya tienes tu plan!

5.- En los proyectos de gestión por competencias la clave es el espíritu emprendedor, canaliza todos los esfuerzos de cambio.

7.- Da una buena noticia diaria a tus colegas de trabajo desde enero y notarás como el clima de tu organización cambia en abril (cuente incluida).

9.- Cuando la gestión del conocimiento la posicionamos en el otro, nos ponemos un suspenso en nuestro espíritu emprendedor.

CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN

2.- Yo también quiero ser una buena práctica, eso sí, ¿no me documentes!

4.- Adereza el conocimiento de tu organización con el análisis de vídeos originales, diferentes, vanguardistas e interprétalos bajo el código del negocio.

6.- La socialización del conocimiento requiere factores ambientales motivadores (y reciprocidad).

8.- La innovación obliga a mirar al futuro, mirar al futuro te lleva a innovar, empieza por donde quieras.

10.- Cuando innovar se conduce desde el concepto negocio y no desde el concepto idea todo se cuadra mejor.

1.- Ante la decisión clave entre priorizar lo tácito o explícito, me quedo con lo tácito, + diferenciador, +social, -software, -habitual, +vers.

3.- Cuando la gestión del conocimiento nos hace pensar, estamos en el camino de hacer.

5.- Al final siempre se concentra mucho know how en unos pocos y éstos deben asumir la coordinación de un espacio de transferencia activo teniendo en cuenta su carácter tácito de cara al oportuno tratamiento.

7.- Rodearse de personas con un buen manejo de la creatividad y muy involucrados en las nuevas aplicaciones TIC es una receta para sentirse vivo profesionalmente.

9.- En temas de innovación necesitamos perspectiva, instrumentos? hay bastantes! Es momento de "salir d la caja", esa requiere imaginar a menudo e imaginar conduce esfuerzo!

ORGANIZACIÓN Y HERRAMIENTAS

2.- Se habla mucho de gestión del conocimiento en las empresas sin conocer las necesidades de información de la organización!!

4.- Los problemas recurrentes en las empresas son sinónimo de ineficiencias consentidas, tanto si los problemas son continuos como cíclicos, aquí debería haber un foco de gestión del conocimiento

6.- Si el conocimiento es el activo organizativo clave, asumirlo rompe jerarquías organigramas, el mayor experto puede estar en cualquier nivel.

8.- El escenario de las redes sociales se juega en utilidades y no en funcionalidades.

10.- La clave en comunidades de práctica son los drivers no las herramientas, quizás no son tan visibles y sencillos (hay que reflexionar), caemos en lo inmediato!

1.- Cuando se entiende la gestión del conocimiento, se comprenden las organizaciones.

3.- Definir las pautas de trabajo sobre como seguimos la información externa de interés es básico para dar calidad al sistema de gestión del conocimiento.

5.- En el plano de los intangibles existe un sesgo hacia el capital humano, lo estructural y relacional también son claves, pero, ¡hay que verlo!

7.- Cuando diseñar un modelo de gestión se convierte en diseñar pantallas, entonces perdemos la esencia del valor y nos centramos en lo instrumental.

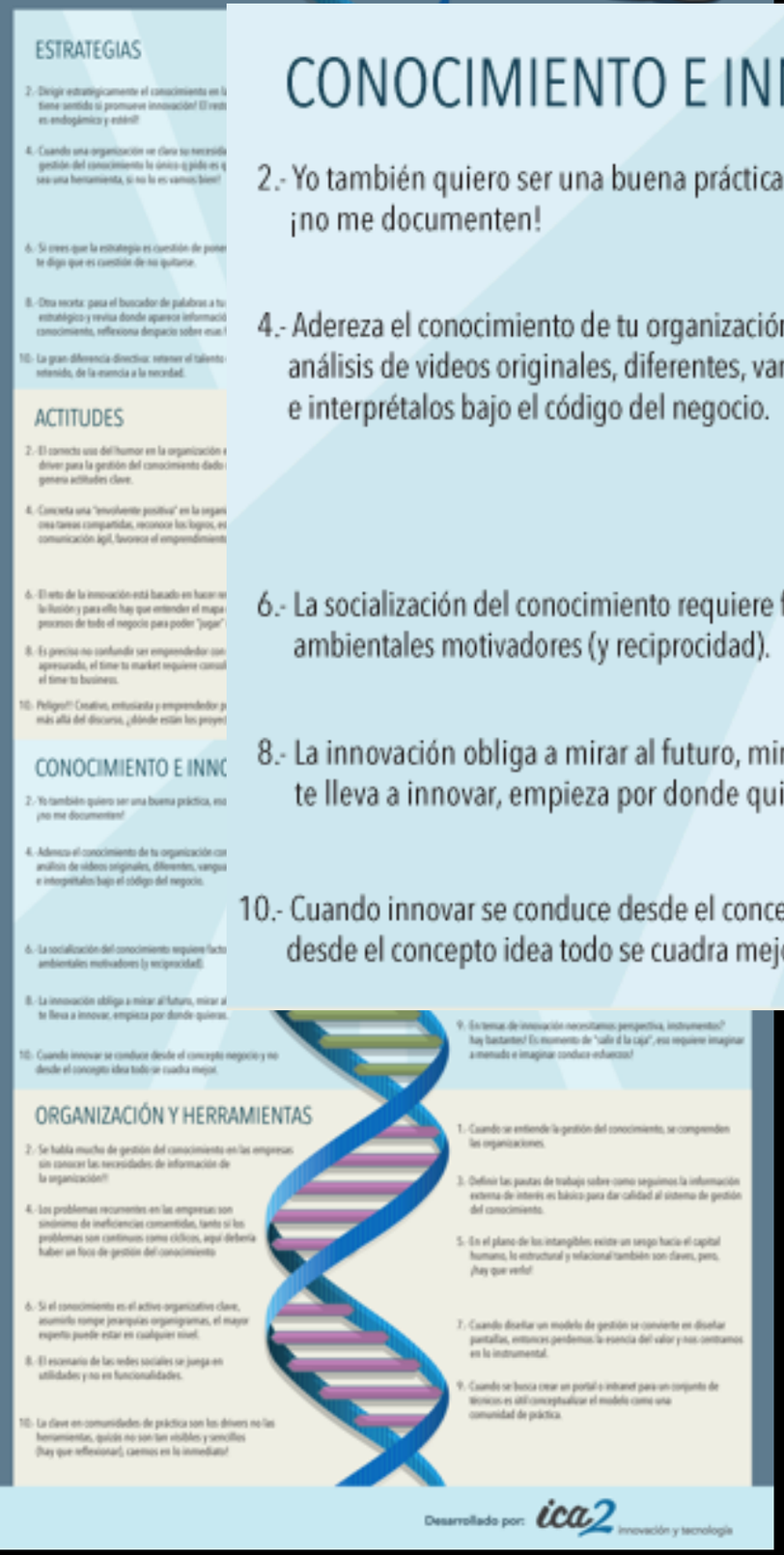
9.- Cuando se busca crear un portal o intranet para un conjunto de técnicos es útil conceptualizar el modelo como una comunidad de práctica.

Desarrollado por: ica2 innovación y tecnología

ADN

Gestión del conocimiento

Cadena de tweets



CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN

2.- Yo también quiero ser una buena práctica, eso si, ¡no me documenten!

4.- Adereza el conocimiento de tu organización con el análisis de videos originales, diferentes, vanguardistas e interprétalos bajo el código del negocio.

6.- La socialización del conocimiento requiere factores ambientales motivadores (y reciprocidad).

8.- La innovación obliga a mirar al futuro, mirar al futuro te lleva a innovar, empieza por donde quieras.

10.- Cuando innovar se conduce desde el concepto negocio y no desde el concepto idea todo se cuadra mejor.

1.- Ante la decisión clave entre priorizar lo tácito o explicito, me quedo con lo tácito, + diferenciador, +social, -software, - habitual, +reto.

3.- Cuando la gestión del conocimiento nos hace pensar, estamos en el camino de hacer.

5.- Al final siempre se concentra mucho know how en unos pocos y éstos deben asumir la coordinación de un espacio de transferencia activo teniendo en cuenta su carácter tácito de cara al oportuno tratamiento.

7.- Rodearse de personas con un buen manejo de la creatividad y muy involucrados en las nuevas aplicaciones TIC es una receta para sentirse vivo profesionalmente.

9.- En temas de innovación necesitamos perspectiva, instrumentos? hay bastantes! Es momento de "salir d la caja", eso requiere imaginar a menudo e imaginar conduce esfuerzos!

lunes 10 de septiembre de 2012

ADN

Gestión del conocimiento

Cadena de tweets

ESTRATEGIAS

2.- Dirigir estratégicamente el conocimiento en la organización tiene sentido si promueve innovación! El resto es endogámico y estéril!

4.- Cuando una organización ve clara su necesidad sobre gestión del conocimiento lo único q.pide es q no sea una herramienta, si no lo es vamos bien!

6.- Si crees que la estrategia es cuestión de ponerse, ya te digo que es cuestión de no quitarse.

8.- Otra receta: pasa el buscador de palabras a tu plan estratégico y revisa donde aparece información o conocimiento, reflexiona despacio sobre esas frases!

10.- La gran diferencia directiva: retener el talento vs talento retenido, de la esencia a la necedad.

1.- Activando el conocimiento en la organización, 2 interpretaciones: considerarlo un activo y moverlo, tan simple y tan complicado.

3.- El concepto de identidad organizativa se cuela en las agendas dada la necesidad de gestionar intangibles para el cambio de paradigma.

5.- Recetas sencillas para que la estrategia funcione: horas semanales de análisis compartido + estar siempre informado + rutinas para la creatividad.

7.- En general la labor directiva considera los temas de competencias como labor de recursos humanos, además de pensar demasiado en recursos y poco en activos.

9.- La estrategia no se envía por email en un documento, se socializa, dado que busca compromiso organizativo, "del documento al comportamiento".

ACTITUDES

2.- El correcto uso del humor en la organización es un potente driver para la gestión del conocimiento dado que genera actitudes clave.

4.- Concreta una "envolvente positiva" en la organización, crea tareas compartidas, reconoce los logros, establece comunicación ágil, favorece el emprendimiento.

6.- El reto de la innovación está basado en hacer rentable la ilusión y para ello hay que entender el mapa de procesos de todo el negocio para poder "jugar" con él.

8.- Es preciso no confundir ser emprendedor con ser apresurado, el time to market requiere consolidar el time to business.

10.- Peligro!!! Creativo, entusiasta y emprendedor pueden no coincidir más allá del discurso, ¿dónde están los proyectos lanzados?

1.- 2 tipos de éxitos: conseguir recetas que funcionan, mantener recetas que funcionan, confirmar recetas que no funcionan, haz el análisis!

3.- Apunta en Mas cosas divertidas para tu trabajo, apunta en columnas cosas que sean buenas para tu organización, críticalas, ya tienes tu plan!

5.- En los proyectos de gestión por competencias la clave es el espíritu emprendedor, canaliza todos los esfuerzos de cambio.

7.- Da una buena noticia diaria a tus colegas de trabajo desde enero y notarás como el clima de tu organización cambia en abril (cuente incluida).

9.- Cuando la gestión del conocimiento la posicionamos en el otro, nos ponemos un suspenso en nuestro espíritu emprendedor.

CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN

2.- Yo también quiero ser una buena práctica, eso sí, ¿no me documentes!

4.- Adereza el conocimiento de tu organización con el análisis de vídeos originales, diferentes, vanguardistas e interprétalos bajo el código del negocio.

6.- La socialización del conocimiento requiere factores ambientales motivadores (y reciprocidad).

8.- La innovación obliga a mirar al futuro, mirar al futuro te lleva a innovar, empieza por donde quieras.

10.- Cuando innovar se conduce desde el concepto negocio y no desde el concepto idea todo se cuadra mejor.

1.- Ante la decisión clave entre priorizar lo tácito o explícito, me quedo con lo tácito, + diferenciador, +social, -software, -habitual, +vers.

3.- Cuando la gestión del conocimiento nos hace pensar, estamos en el camino de hacer.

5.- Al final siempre se concentra mucho know how en unos pocos y éstos deben asumir la coordinación de un espacio de transferencia activo teniendo en cuenta su carácter tácito de cara al oportuno tratamiento.

7.- Rodearse de personas con un buen manejo de la creatividad y muy involucrados en las nuevas aplicaciones TIC es una receta para sentirse vivo profesionalmente.

9.- En temas de innovación necesitamos perspectiva, instrumentos? hay bastantes! Es momento de "salir d la caja", esa requiere imaginar a menudo e imaginar conduce esfuerzo!

ORGANIZACIÓN Y HERRAMIENTAS

2.- Se habla mucho de gestión del conocimiento en las empresas sin conocer las necesidades de información de la organización!!

4.- Los problemas recurrentes en las empresas son sinónimo de ineficiencias consentidas, tanto si los problemas son continuos como cíclicos, aquí debería haber un foco de gestión del conocimiento

6.- Si el conocimiento es el activo organizativo clave, asumirlo rompe jerarquías organigramas, el mayor experto puede estar en cualquier nivel.

8.- El escenario de las redes sociales se juega en utilidades y no en funcionalidades.

10.- La clave en comunidades de práctica son los drivers no las herramientas, quizás no son tan visibles y sencillos (hay que reflexionar), caemos en lo inmediato!

1.- Cuando se entiende la gestión del conocimiento, se comprenden las organizaciones.

3.- Definir las pautas de trabajo sobre como seguimos la información externa de interés es básico para dar calidad al sistema de gestión del conocimiento.

5.- En el plano de los intangibles existe un sesgo hacia el capital humano, lo estructural y relacional también son claves, pero, ¡hay que verlo!

7.- Cuando diseñar un modelo de gestión se convierte en diseñar pantallas, entonces perdemos la esencia del valor y nos centramos en lo instrumental.

9.- Cuando se busca crear un portal o intranet para un conjunto de técnicos es útil conceptualizar el modelo como una comunidad de práctica.

Desarrollado por: ica2 innovación y tecnología

ADN

Gestión del conocimiento

Cadena de tweets

ESTRATEGIAS

ACTITUDES

CONOCIMIENTO E INNO

ORGANIZACIÓN Y HERR

ORGANIZACIÓN Y HERRAMIENTAS

2.- Se habla mucho de gestión del conocimiento en las empresas sin conocer las necesidades de información de la organización!!

4.- Los problemas recurrentes en las empresas son sinónimo de ineficiencias consentidas, tanto si los problemas son continuos como cíclicos, aquí debería haber un foco de gestión del conocimiento

6.- Si el conocimiento es el activo organizativo clave, asumirlo rompe jerarquías-organigramas, el mayor experto puede estar en cualquier nivel.

8.- El escenario de las redes sociales se juega en utilidades y no en funcionalidades.

10.- La clave en comunidades de práctica son los drivers no las herramientas, quizás no son tan visibles y sencillos (hay que reflexionar), caemos en lo inmediato!

1.- Cuando se entiende la gestión del conocimiento, se comprenden las organizaciones.

3.- Definir las pautas de trabajo sobre como seguimos la información externa de interés es básico para dar calidad al sistema de gestión del conocimiento.

5.- En el plano de los intangibles existe un sesgo hacia el capital humano, lo estructural y relacional también son claves, pero, ¡hay que verlo!

7.- Cuando diseñar un modelo de gestión se convierte en diseñar pantallas, entonces perdemos la esencia del valor y nos centramos en lo instrumental.

9.- Cuando se busca crear un portal o intranet para un conjunto de técnicos es útil conceptualizar el modelo como una comunidad de práctica.

Desarrollado por: ica2 innovación y tecnología

ADN

Gestión del conocimiento

Cadena de tweets

ESTRATEGIAS

2.- Dirigir estratégicamente el conocimiento en la organización tiene sentido si promueve innovación! El resto es endogámico y estéril!

4.- Cuando una organización ve clara su necesidad sobre gestión del conocimiento lo único q.pide es q no sea una herramienta, si no lo es vamos bien!

6.- Si crees que la estrategia es cuestión de ponerse, ya te digo que es cuestión de no quitarse.

8.- Otra receta: pasa el buscador de palabras a tu plan estratégico y revisa donde aparece información o conocimiento, reflexiona despacio sobre esas frases!

10.- La gran diferencia directiva: retener el talento vs talento retenido, de la esencia a la necedad.

1.- Activando el conocimiento en la organización, 2 interpretaciones: considerarlo un activo y moverlo, tan simple y tan complicado.

3.- El concepto de identidad organizativa se cuela en las agendas dada la necesidad de gestionar intangibles para el cambio de paradigma.

5.- Recetas sencillas para que la estrategia funcione: horas semanales de análisis compartido + estar siempre informado + rutinas para la creatividad.

7.- En general la labor directiva considera los temas de competencias como labor de recursos humanos, además de pensar demasiado en recursos y poco en activos.

9.- La estrategia no se envía por email en un documento, se socializa, dado que busca compromiso organizativo, "del documento al comportamiento".

ACTITUDES

2.- El correcto uso del humor en la organización es un potente driver para la gestión del conocimiento dado que genera actitudes clave.

4.- Concreta una "envolvente positiva" en la organización, crea tareas compartidas, reconoce los logros, establece comunicación ágil, favorece el emprendimiento.

6.- El reto de la innovación está basado en hacer rentable la ilusión y para ello hay que entender el mapa de procesos de todo el negocio para poder "jugar" con él.

8.- Es preciso no confundir ser emprendedor con ser apresurado, el time to market requiere consolidar el time to business.

10.- Peligro!!! Creativo, entusiasta y emprendedor pueden no coincidir más allá del discurso, ¿dónde están los proyectos lanzados?

1.- 2 tipos de éxitos: conseguir recetas que funcionan, mantener recetas que funcionan, confirmar recetas que no funcionan, haz el análisis!

3.- Apunta en Mas cosas divertidas para tu trabajo, apunta en columnas cosas que sean buenas para tu organización, críticalas, ya tienes tu plan!

5.- En los proyectos de gestión por competencias la clave es el espíritu emprendedor, canaliza todos los esfuerzos de cambio.

7.- Da una buena noticia diaria a tus colegas de trabajo desde enero y notarás como el clima de tu organización cambia en abril (cuente incluida).

9.- Cuando la gestión del conocimiento la posicionamos en el otro, nos ponemos un suspenso en nuestro espíritu emprendedor.

CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN

2.- Yo también quiero ser una buena práctica, eso sí, ¿no me documentes!

4.- Adereza el conocimiento de tu organización con el análisis de vídeos originales, diferentes, vanguardistas e interprétalos bajo el código del negocio.

6.- La socialización del conocimiento requiere factores ambientales motivadores (y reciprocidad).

8.- La innovación obliga a mirar al futuro, mirar al futuro te lleva a innovar, empieza por donde quieras.

10.- Cuando innovar se conduce desde el concepto negocio y no desde el concepto idea todo se cuadra mejor.

1.- Ante la decisión clave entre priorizar lo tácito o explícito, me quedo con lo tácito, + diferenciador, +social, -software, -habitual, +vers.

3.- Cuando la gestión del conocimiento nos hace pensar, estamos en el camino de hacer.

5.- Al final siempre se concentra mucho know how en unos pocos y éstos deben asumir la coordinación de un espacio de transferencia activo teniendo en cuenta su carácter tácito de cara al oportuno tratamiento.

7.- Rodearse de personas con un buen manejo de la creatividad y muy involucrados en las nuevas aplicaciones TIC es una receta para sentirse vivo profesionalmente.

9.- En temas de innovación necesitamos perspectiva, instrumentos? hay bastantes! Es momento de "salir d la caja", esa requiere imaginar a menudo e imaginar conduce esfuerzo!

ORGANIZACIÓN Y HERRAMIENTAS

2.- Se habla mucho de gestión del conocimiento en las empresas sin conocer las necesidades de información de la organización!!

4.- Los problemas recurrentes en las empresas son sinónimo de ineficiencias consentidas, tanto si los problemas son continuos como cíclicos, aquí debería haber un foco de gestión del conocimiento

6.- Si el conocimiento es el activo organizativo clave, asumirlo rompe jerarquías organigramas, el mayor experto puede estar en cualquier nivel.

8.- El escenario de las redes sociales se juega en utilidades y no en funcionalidades.

10.- La clave en comunidades de práctica son los drivers no las herramientas, quizás no son tan visibles y sencillos (hay que reflexionar), caemos en lo inmediato!

1.- Cuando se entiende la gestión del conocimiento, se comprenden las organizaciones.

3.- Definir las pautas de trabajo sobre como seguimos la información externa de interés es básico para dar calidad al sistema de gestión del conocimiento.

5.- En el plano de los intangibles existe un sesgo hacia el capital humano, lo estructural y relacional también son claves, pero, ¡hay que verlo!

7.- Cuando diseñar un modelo de gestión se convierte en diseñar pantallas, entonces perdemos la esencia del valor y nos centramos en lo instrumental.

9.- Cuando se busca crear un portal o intranet para un conjunto de técnicos es útil conceptualizar el modelo como una comunidad de práctica.

Desarrollado por: ica2 innovación y tecnología

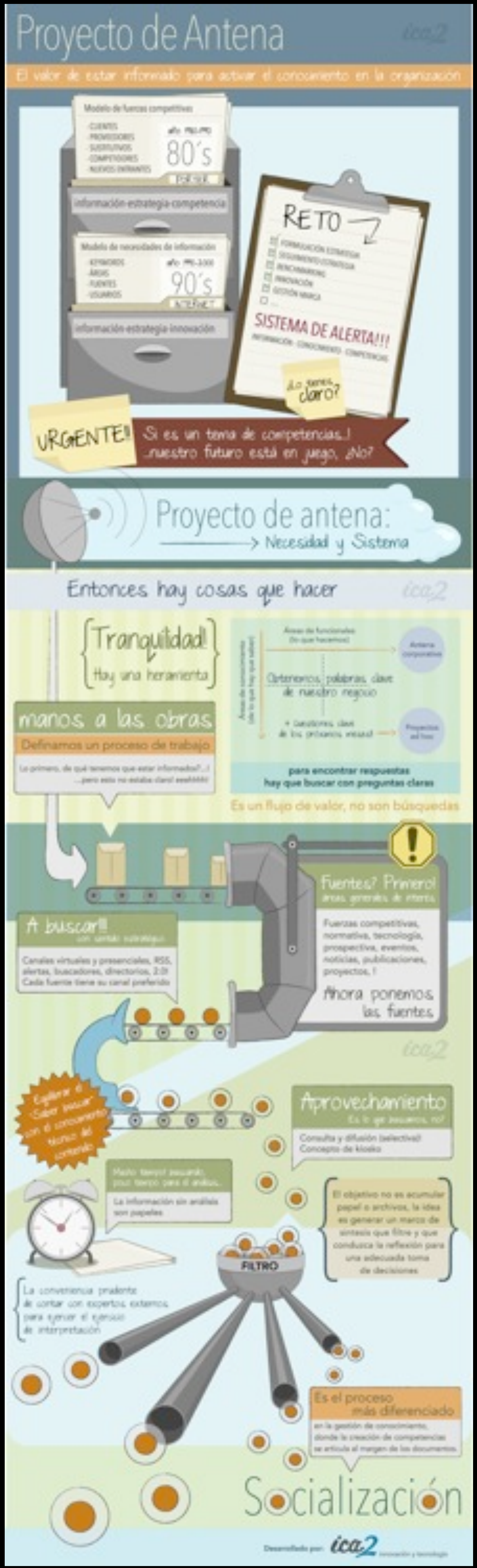
el valor de estar informado

conocimiento para innovar

dinámicas de socialización

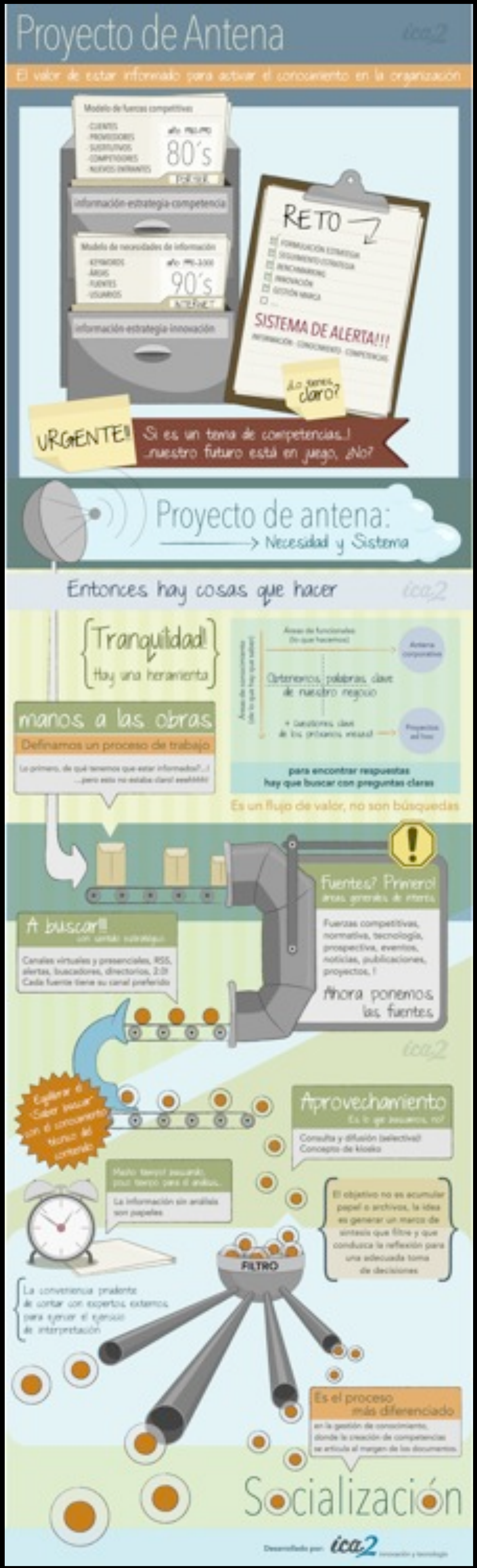
competencias para la GC

cultura y ambiente


Proyecto de Antena
El valor de estar informado para activar el conocimiento en la organización
Modelo de fuerzas competitivas
-CLIENTES
-PROVEEDORES
-SUSTITUTIVOS
-COMPETIDORES
-NUEVOS ENTRANTES
80´s
información-estrategia-competencia
Modelo de necesidades de información
-KEYWORDS
-ÁREAS
-FUENTES
-USUARIOS
90´s
INTERNET
información-estrategia-innovación
RETO
FORMULACIÓN ESTRATEGIA
SEGUIMIENTO ESTRATEGIA
BENCHMARKING
INNOVACIÓN
GESTIÓN MARCA
SISTEMA DE ALERTA!!!
INFORMACIÓN - CONOCIMIENTO - COMPETENCIAS
¿Lo tienes claro?
URGENTE!!
Si es un tema de competencias..!
..nuestro futuro está en juego, ¿No?
Proyecto de antena:
Necesidad y Sistema
Entonces hay cosas que hacer
Tranquilidad!
Hay una herramienta
manos a las obras
Definamos un proceso de trabajo
Obtenemos palabras clave de nuestro negocio
para encontrar respuestas
hay que buscar con preguntas claras
Es un flujo de valor, no son búsquedas
Fuentes? Primero!
Fuerzas competitivas, normativa, tecnología, prospectiva, eventos, noticias, publicaciones, proyectos, !
Ahora ponemos las fuentes
A buscar!!!
Canales virtuales y presenciales, RSS, alertas, buscadores, directorios, 2.0!
Cada fuente tiene su canal preferido
Aprovechamiento
Consulta y difusión (selectiva)
Concepto de kiosko
La información sin análisis son papeles
El objetivo no es acumular papel o archivos, la idea es generar un marco de síntesis que filtre y que conduzca la reflexión para una adecuada toma de decisiones
FILTRO
La conveniencia prudente de contar con expertos externos para ejercer el ejercicio de interpretación
Es el proceso más diferenciado
en la gestión de conocimiento, donde la creación de competencias se articula al margen de los documentos
Socialización
Desarrollado por: ica2

Proyecto de Antena
ica2
El valor de estar informado para activar el conocimiento en la organización
Modelo de fuerzas competitivas
- CLIENTES
- PROVEEDORES
- SUSTITUTIVOS
- COMPETIDORES
- NUEVOS ENTRANTES
año 1980-1990
80´s
PORTER
información-estrategia-competencia
Modelo de necesidades de información
- KEYWORDS
- ÁREAS
- FUENTES
- USUARIOS
año 1990-2000
90´s
INTERNET
información-estrategia-innovación
RETO
FORMULACIÓN ESTRATEGIA
SEGUIMIENTO ESTRATEGIA
BENCHMARKING
INNOVACIÓN
GESTIÓN MARCA
....
SISTEMA DE ALERTA!!!
INFORMACIÓN - CONOCIMIENTO - COMPETENCIAS
¿Lo tienes claro?
URGENTE!!
Si es un tema de competencias...!
...nuestro futuro está en juego, ¿No?
Proyecto de antena:
Necesidad y Sistema

lunes 10 de septiembre de 2012



Proyecto de Antena
El valor de estar informado para activar el conocimiento en la organización
Modelo de fuerzas competitivas
-CLIENTES
-PROVEEDORES
-SUSTITUTIVOS
-COMPETIDORES
-NUEVOS ENTRANTES
80´s
información-estrategia-competencia
Modelo de necesidades de información
-KEYWORDS
-ÁREAS
-FUENTES
-USUARIOS
90´s
INTERNET
información-estrategia-innovación
RETO
SISTEMA DE ALERTA!!!
¿Lo tienes claro?
URGENTE!!
Si es un tema de competencias..!
..nuestro futuro está en juego, ¿No?
Proyecto de antena:
Necesidad y Sistema
Entonces hay cosas que hacer
Tranquilidad!
Hay una herramienta
Obtenemos palabras clave de nuestro negocio
manos a las obras
Definamos un proceso de trabajo
para encontrar respuestas
hay que buscar con preguntas claras
Es un flujo de valor, no son búsquedas
Fuentes? Primero!
Fuerzas competitivas, normativa, tecnología, prospectiva, eventos, noticias, publicaciones, proyectos, !
Ahora ponemos las fuentes
A buscar!!!
Canales virtuales y presenciales, RSS, alertas, buscadores, directorios, 2.0!
Cada fuente tiene su canal preferido
Aprovechamiento
Consulta y difusión (selectiva)
Concepto de kiosko
La información sin análisis son papeles
El objetivo no es acumular papel o archivos, la idea es generar un marco de síntesis que filtre y que conduzca la reflexión para una adecuada toma de decisiones
FILTRO
Es el proceso más diferenciado
en la gestión de conocimiento, donde la creación de competencias se articula al margen de los documentos.
Socialización
Desarrollado por: ica2

Entonces hay cosas que hacer
ica2
{Tranquilidad!
Hay una herramienta
manos a las obras
Definamos un proceso de trabajo
Lo primero, de qué tenemos que estar informados?...!
...pero esto no estaba claro! eeehhhh!
Áreas de funcionales
(lo que hacemos)
Antena corporativa
Áreas de conocimiento
(de lo que hay que saber)
Obtenemos palabras clave
de nuestro negocio
+ cuestiones clave
de los próximos meses!!
Proyectos ad hoc
para encontrar respuestas
hay que buscar con preguntas claras
Es un flujo de valor, no son búsquedas
Fuentes? Primero!
áreas generales de interés
Fuerzas competitivas, normativa, tecnología, prospectiva, eventos, noticias, publicaciones, proyectos, !
Ahora ponemos las fuentes
A buscar!!!
con sentido estratégico.
Canales virtuales y presenciales, RSS, alertas, buscadores, directorios, 2.0!
Cada fuente tiene su canal preferido
ica2

Proyecto de Antena

ica2

El valor de estar informado para activar el conocimiento en la organización

Proyecto de antena:

→ Necesidad y Sistema

Entonces hay cosas que hacer

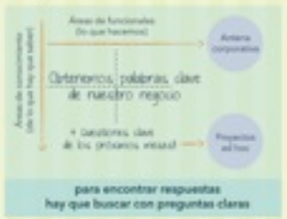
ica2

¡Tranquilidad!
Hay una herramienta

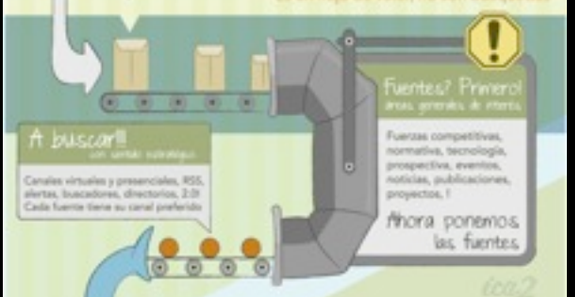
manos a las obras

Definamos un proceso de trabajo

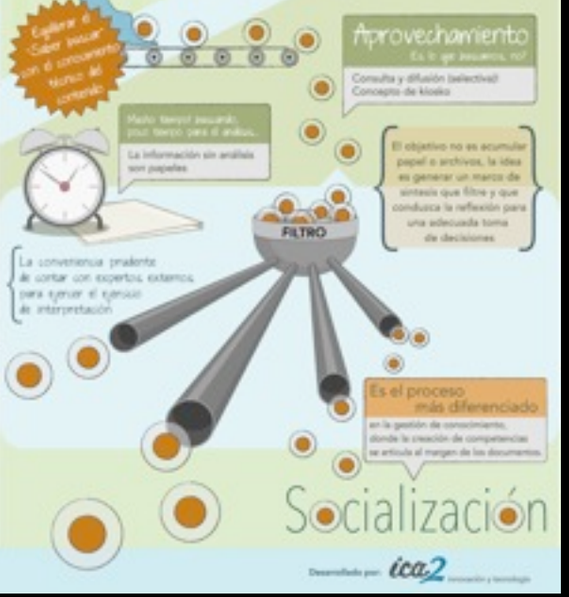
Lo primero, de qué tenemos que estar informados?...!
...pero esto no estaba claro! ¡¡¡¡¡¡¡!



Es un flujo de valor, no son búsquedas

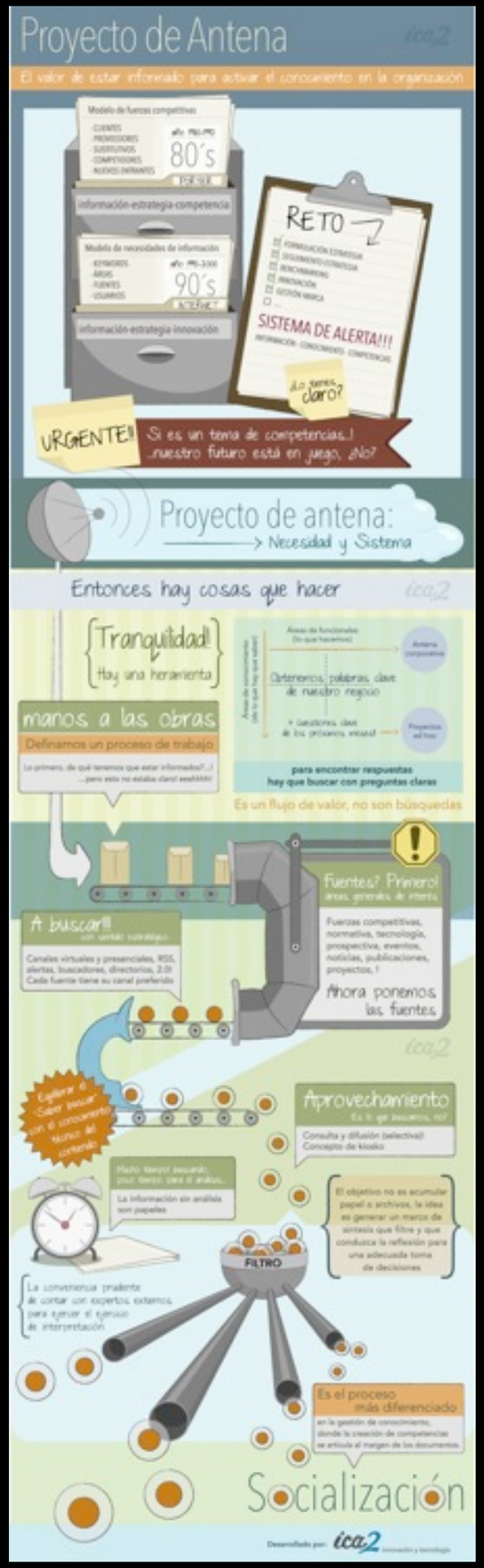


ica2



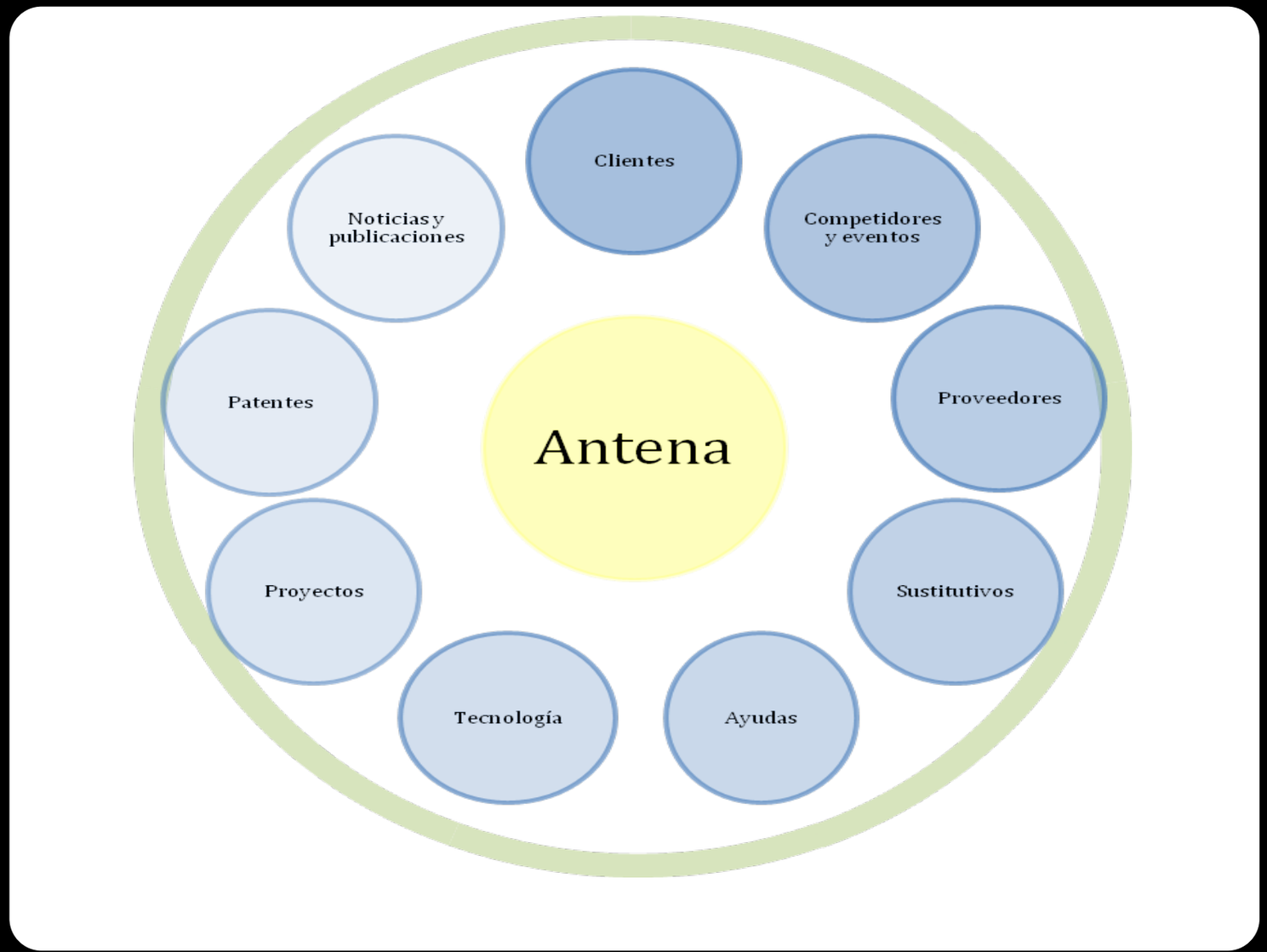
Desarrollado por: ica2 innovación y tecnología

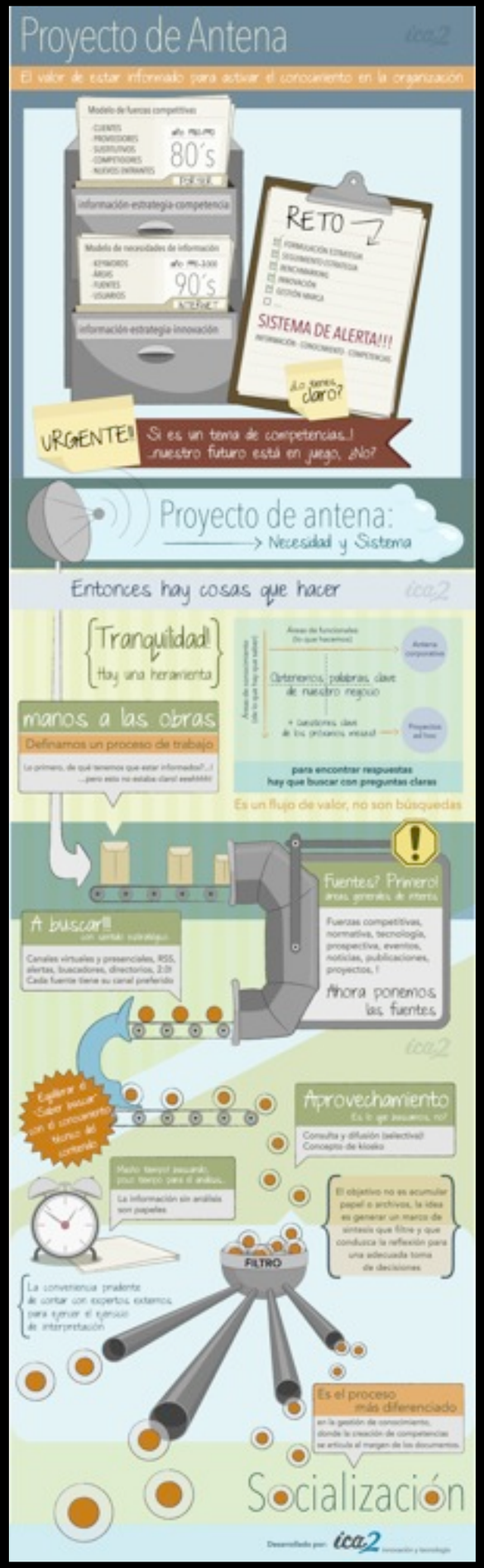
lunes 10 de septiembre de 2012



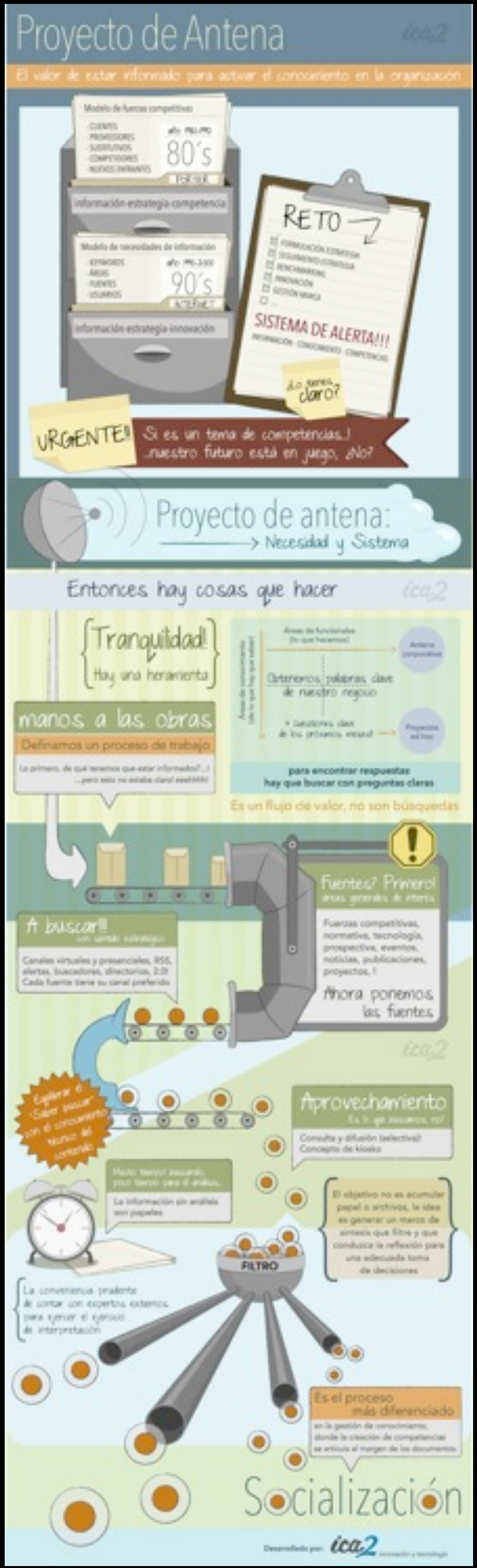
lunes 10 de septiembre de 2012

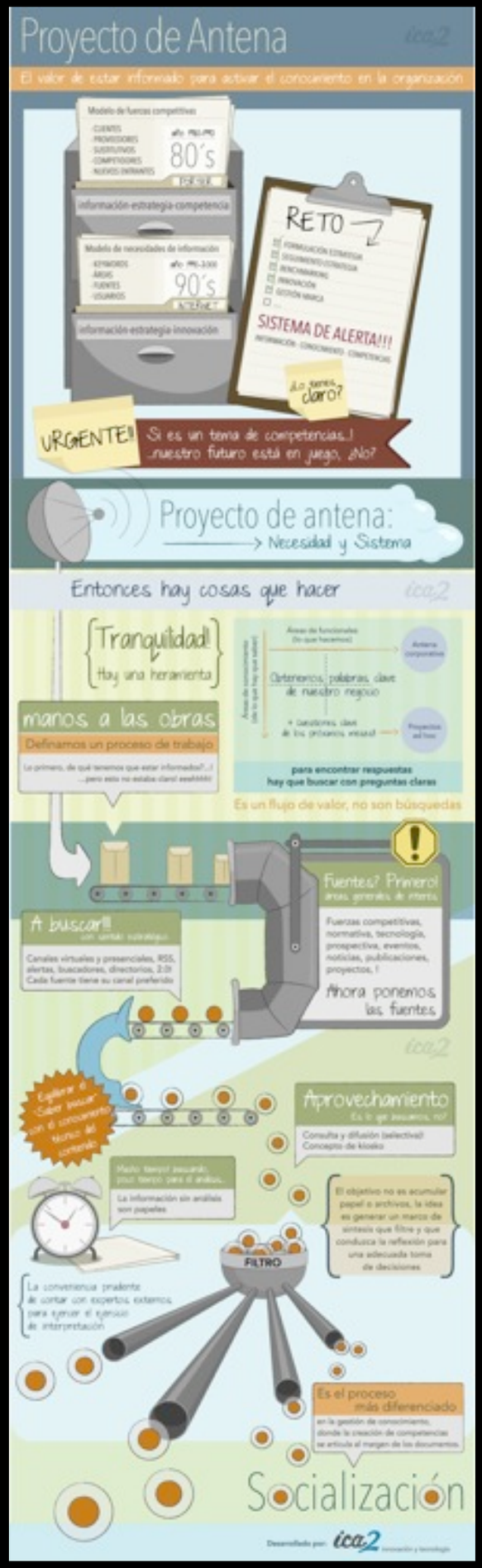
Proyecto de Antena
El valor de estar informado para activar el conocimiento en la organización
80's
información estrategia competencia
90's
información estrategia innovación
RETO
SISTEMA DE ALERTA!!!
¿Lo vemos claro?
URGENTE!
Si es un tema de competencias...!
...nuestro futuro está en juego, ¿No?
Proyecto de antena:
Necesidad y Sistema
Entonces hay cosas que hacer
¡Tranquilidad!
Hay una herramienta
manos a las obras
Definamos un proceso de trabajo
Obtenemos palabras clave de nuestro negocio
para encontrar respuestas
hay que buscar con preguntas claras
Es un flujo de valor, no son búsquedas
Fuentes? Primero!
Fuentes, Ahora ponemos las fuentes
A buscar!!
Aprovechamiento
FILTRO
Es el proceso más diferenciado
Socialización


Clientes
Noticias y publicaciones
Competidores y eventos
Patentes
Antena
Proveedores
Proyectos
Sustitutivos
Tecnología
Ayudas



lunes 10 de septiembre de 2012


Proyecto de Antena
El valor de estar informado para activar el conocimiento en la organización
información-estrategia-competencia
80´s
90´s
información-estrategia-innovación
RETO
SISTEMA DE ALERTA!!!
URGENTE!!
Si es un tema de competencias..!
..nuestro futuro está en juego, ¿No?
Proyecto de antena:
Necesidad y Sistema
Entonces hay cosas que hacer
Tranquilidad!
Hay una herramienta
manos a las obras
Definamos un proceso de trabajo
para encontrar respuestas
hay que buscar con preguntas claras
Es un flujo de valor, no son búsquedas
Fuentes? Primero!
A buscar!!!
Canales virtuales y presenciales, RSS, alertas, buscadores, directorios, 2.0
Cada fuente tiene su canal preferido
Fuerzas competitivas, normativa, tecnología, prospectiva, eventos, noticias, publicaciones, proyectos, !
Ahora ponemos las fuentes
Aprovechamiento
Consulta y difusión (selectiva)
Concepto de kiosko
La información sin análisis son papeles
El objetivo no es acumular papel o archivos, la idea es generar un marco de síntesis que filtre y que conduzca la reflexión para una adecuada toma de decisiones
FILTRO
La conveniencia prudente de contar con expertos externos para ejercer el ejercicio de interpretación
Es el proceso más diferenciado
en la gestión de conocimiento, donde la creación de competencias se articula al margen de los documentos.
Socialización



Equilibrar el "Saber buscar" con el conocimiento técnico del contenido
Aprovechamiento
Es lo que buscamos, no?
Consulta y difusión (selectiva)!
Concepto de kiosko
Mucho tiempo! buscando,
poco tiempo para el análisis...
La información sin análisis
son papeles
El objetivo no es acumular papel o archivos, la idea es generar un marco de síntesis que filtre y que conduzca la reflexión para una adecuada toma de decisiones
FILTRO
La conveniencia prudente de contar con expertos externos para ejercer el ejercicio de interpretación
Es el proceso más diferenciado
en la gestión de conocimiento, donde la creación de competencias se articula al margen de los documentos.
Socialización
Desarrollado por: ica2 innovación y tecnología

Proyecto de Antena
El valor de estar informado para activar el conocimiento en la organización
Modelo de fuerzas competitivas
80´s
información-estrategia-competencia
Modelo de necesidades de información
90´s
información-estrategia-innovación
RETO
SISTEMA DE ALERTA!!!
¿Lo tienes claro?
URGENTE!!
Si es un tema de competencias..!
..nuestro futuro está en juego, ¿No?
Proyecto de antena:
Necesidad y Sistema
Entonces hay cosas que hacer
Tranquilidad!
Hay una herramienta
manos a las obras
Definamos un proceso de trabajo
para encontrar respuestas
hay que buscar con preguntas claras
Es un flujo de valor, no son búsquedas
Fuentes? Primero!
A buscar!!!
Ahora ponemos las fuentes
Aprovechamiento
FILTRO
Es el proceso más diferenciado
Socialización

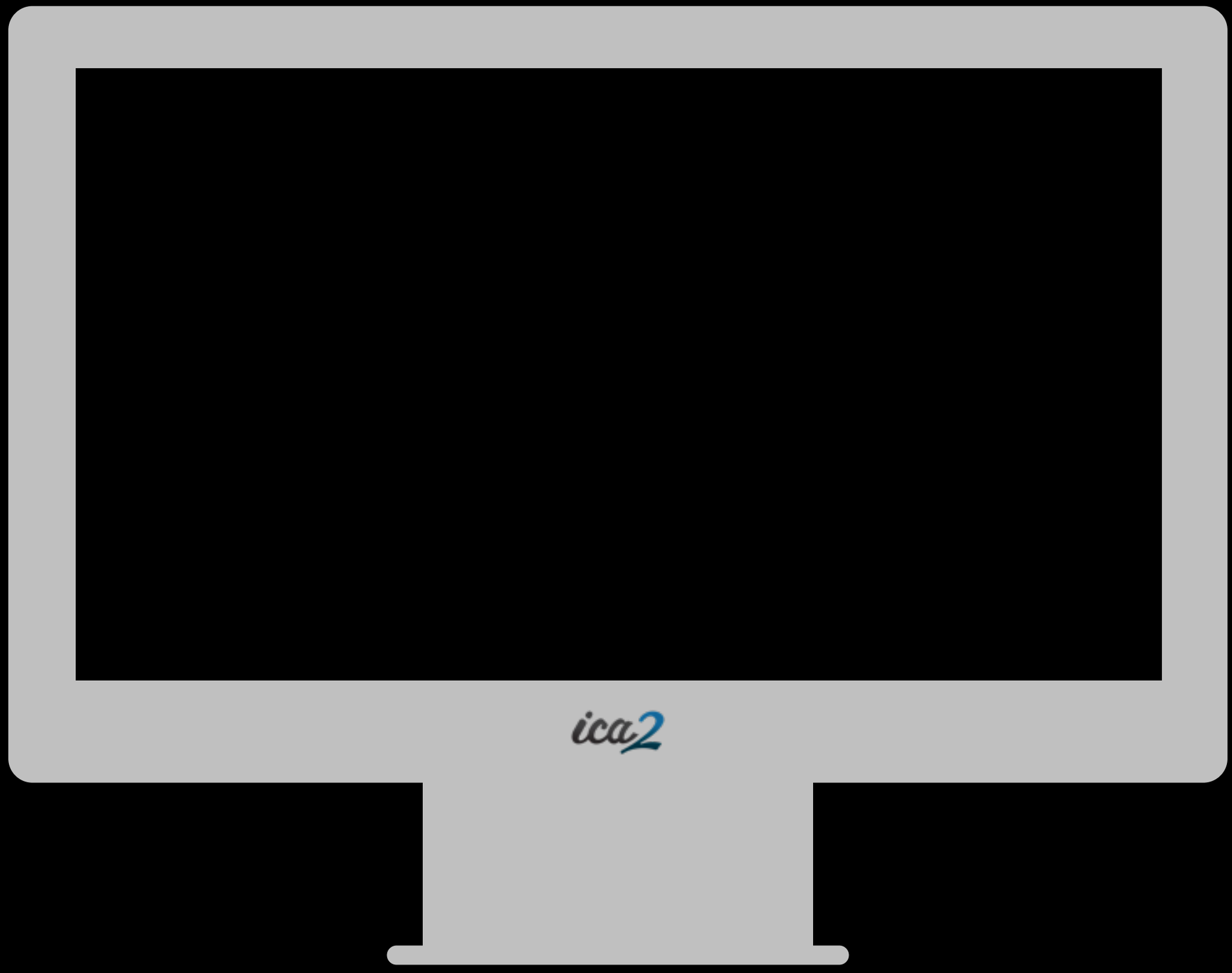
el valor de estar informado

conocimiento para innovar

dinámicas de socialización

competencias para la GC

cultura y ambiente


ica2

¿Comunidades de práctica?

¿Qué son? ¿Para que sirven? ¿Cómo se estructuran? ...

Grupos de trabajo, comunidades de interés, temáticas, de aprendizaje de producto o de práctica..., estas y quizá muchas mas son maneras para articular y estimular el trabajo colaborativo, el trabajo en equipo... una fórmula tan antigua como exitosa, pero que hoy en día cobra un carácter esencial (incluso de obligatoriedad!) para generar productividad, competitividad e innovación.

En la economía actual, la velocidad en la que evolucionan los mercados, la cantidad de actores que en él intervienen, la diversidad de productos, tecnologías hacen que:

Los retos cada vez sean más complejos | Exista menos tiempo para reaccionar | Más cantidad de información que analizar | Se exija mayor calidad y diferenciación en nuestras soluciones

Así que ya no sólo vale con tener gente talentosa...

esa gente tiene que sumar sus talentos para responder con éxito a estas exigencias

...y es aquí cuando las Comunidades de Prácticas cobran mucho sentido, para lograr no solo colaboración, sino cohesión y foco con los objetivos de la organización.

Comunidad de práctica

> Es un grupo de personas que comparten un interés común o pasión por algo que realizan, trabajan y aprenden para hacerlo de una mejor manera en la manera en que interactuan regularmente en dicha comunidad.
>
> Ettien Wegner

Se diferencia de otras formas de agrupación porque:

- Trabajan sobre un único dominio específico "la práctica".
- Las personas se organizan automáticamente alrededor de la práctica
- Hay un nivel alto de motivación, definido por la pasión hacia la práctica.
- Son constituidas formalmente y tienen identidad propia.
- Tienen estructura y método (espacios de intercambio, objetivos, rutina).

Las Comunidades de Práctica (CoPs)

- Propician el intercambio de experiencias
- Facilitan el aprendizaje y generar nuevo conocimiento
- Permiten identificar saber quien sabe que, y donde se desarrollan temas específicos
- Mejoran el desarrollo de una memoria de conocimiento organizativa.

A la organización

- Crear una red de colaboración visible y eficiente que se convierta en un sitio de referencia para la resolución de retos de negocio.
- Aprovechar el conocimiento individual y canalizarlo para desarrollar una memoria de conocimientos corporativa.

A los individuos

- Espacios de intercambio de conocimiento eficientes.
- Apoyo en su labor ordinaria, al disponer de una red de conocimiento estructurada y productiva.

¿Comunidades de práctica?

¿Qué son? ¿Para que sirven? ¿Cómo se estructuran? ...

Grupos de trabajo, comunidades de interés, temáticas, de aprendizaje de producto o de práctica..., estas y quizá muchas mas son maneras para articular y estimular el trabajo colaborativo, el trabajo en equipo... una fórmula tan antigua como exitosa, pero que hoy en día cobra un carácter esencial (incluso de obligatoriedad) para generar productividad, competitividad e innovación.

En la economía actual, la velocidad en la que evolucionan los mercados, la cantidad de actores que en él intervienen, la diversidad de productos, tecnologías hacen que:

Los retos cada vez sean más complejos | Exista menos tiempo para reaccionar | Más cantidad de información que analizar | Se exija mayor calidad y diferenciación en nuestras soluciones

Así que ya no sólo vale con tener gente talentosa...

esa gente tiene que sumar sus talentos para responder con éxito a estas exigencias

...y es aquí cuando las Comunidades de Prácticas cobran mucho sentido, para lograr no solo colaboración, sino cohesión y foco con los objetivos de la organización.

Comunidad de práctica

"Es un grupo de personas que comparten un interés común o pasión por algo que realizan, trabajan y aprenden para hacerlo de una mejor manera en la manera en que interactuan regularmente en dicha comunidad."

Ettien Wegner

Se diferencia de otras formas de agrupación porque:

- Trabajan sobre un único dominio específico "la práctica".
- Las personas se organizan automáticamente alrededor de la práctica
- Hay un nivel alto de motivación, definido por la pasión hacia la práctica.
- Son constituidas formalmente y tienen identidad propia.
- Tienen estructura y método (espacios de intercambio, objetivos, rutina).

Las Comunidades de Práctica (CoPs)

- Propician el intercambio de experiencias
- Facilitan el aprendizaje y generar nuevo conocimiento
- Permiten identificar saber quien sabe que, y donde se desarrollan temas específicos
- Mejoran el desarrollo de una memoria de conocimiento organizativa.

A la organización

- Crear una red de colaboración visible y eficiente que se convierta en un sitio de referencia para la resolución de retos de negocio.
- Aprovechar el conocimiento individual y canalizarlo para desarrollar una memoria de conocimientos corporativa.

A los individuos

- Espacios de intercambio de conocimiento eficientes.
- Apoyo en su labor ordinaria, al disponer de una red de conocimiento estructurada y productiva.

¿Comunidades de práctica?

¿Qué son? ¿Para que sirven? ¿Cómo se estructuran? ...

Grupos de trabajo, comunidades de interés, temáticas, de aprendizaje de producto o de práctica..., estas y quizá muchas mas son maneras para articular y estimular el trabajo colaborativo, el trabajo en equipo... una fórmula tan antigua como exitosa, pero que hoy en día cobra un carácter esencial (incluso de obligatoriedad!) para generar productividad, competitividad e innovación.

En la economía actual, la velocidad en la que evolucionan los mercados, la cantidad de actores que en él intervienen, la diversidad de productos, tecnologías hacen que:

Los retos cada vez sean más complejos | Exista menos tiempo para reaccionar | Más cantidad de información que analizar | Se exija mayor calidad y diferenciación en nuestras soluciones

Así que ya no sólo vale con tener gente talentosa...

esa gente tiene que sumar sus talentos para responder con éxito a estas exigencias

...y es aquí cuando las Comunidades de Prácticas cobran mucho sentido, para lograr no solo colaboración, sino cohesión y foco con los objetivos de la organización.

Comunidad de práctica

> Es un grupo de personas que comparten un interés común o pasión por algo que realizan, trabajan y aprenden para hacerlo de una mejor manera en la manera en que interactuan regularmente en dicha comunidad.
>
> Ettien Wegner

Se diferencia de otras formas de agrupación porque:

- Trabajan sobre un único dominio específico "la práctica".
- Las personas se organizan automáticamente alrededor de la práctica
- Hay un nivel alto de motivación, definido por la pasión hacia la práctica.
- Son constituidas formalmente y tienen identidad propia.
- Tienen estructura y método (espacios de intercambio, objetivos, rutina).

Las Comunidades de Práctica (CoPs)

- Propician el intercambio de experiencias
- Facilitan el aprendizaje y generar nuevo conocimiento
- Permiten identificar saber quien sabe que, y donde se desarrollan temas específicos
- Mejoran el desarrollo de una memoria de conocimiento organizativa.

A la organización

- Crear una red de colaboración visible y eficiente que se convierta en un sitio de referencia para la resolución de retos de negocio.
- Aprovechar el conocimiento individual y canalizarlo para desarrollar una memoria de conocimientos corporativa.

A los individuos

- Espacios de intercambio de conocimiento eficientes.
- Apoyo en su labor ordinaria, al disponer de una red de conocimiento estructurada y productiva.

¿Comunidades de práctica?

¿Qué son? ¿Para que sirven? ¿Cómo se estructuran? ...

Grupos de trabajo, comunidades de interés, temáticas, de aprendizaje de producto o de práctica..., estas y quizá muchas mas son maneras para articular y estimular el trabajo colaborativo, el trabajo en equipo... una fórmula tan antigua como exitosa, pero que hoy en día cobra un carácter esencial (incluso de obligatoriedad) para generar productividad, competitividad e innovación.

En la economía actual, la velocidad en la que evolucionan los mercados, la cantidad de actores que en él intervienen, la diversidad de productos, tecnologías hacen que:

- Los retos cada vez sean más complejos
- Exista menos tiempo para reaccionar
- Más cantidad de información que analizar
- Se exija mayor calidad y diferenciación en nuestras soluciones

Así que ya no sólo vale con tener gente talentosa...

esa gente tiene que sumar sus talentos para responder con éxito a estas exigencias

...y es aquí cuando las Comunidades de Prácticas cobran mucho sentido, para lograr no solo colaboración, sino cohesión y foco con los objetivos de la organización.

Comunidad de práctica

> Es un grupo de personas que comparten un interés común o pasión por algo que realizan, trabajan y aprenden para hacerlo de una mejor manera en la manera en que interactuan regularmente en dicha comunidad.
>
> Ettien Wegner

Se diferencia de otras formas de agrupación porque:

- Trabajan sobre un único dominio específico "la práctica".
- Las personas se organizan automáticamente alrededor de la práctica
- Hay un nivel alto de motivación, definido por la pasión hacia la práctica.
- Son constituidas formalmente y tienen identidad propia.
- Tienen estructura y método (espacios de intercambio, objetivos, rutina).

Las Comunidades de Práctica (CoPs)

- Propician el intercambio de experiencias
- Facilitan el aprendizaje y generar nuevo conocimiento
- Permiten identificar saber quien sabe que, y donde se desarrollan temas específicos
- Mejoran el desarrollo de una memoria de conocimiento organizativa.

A la organización

- Crear una red de colaboración visible y eficiente que se convierta en un sitio de referencia para la resolución de retos de negocio.
- Aprovechar el conocimiento individual y canalizarlo para desarrollar una memoria de conocimientos corporativa.

A los individuos

- Espacios de intercambio de conocimiento eficientes.
- Apoyo en su labor ordinaria, al disponer de una red de conocimiento estructurada y productiva.

¿Comunidades de práctica?

¿Qué son? ¿Para que sirven? ¿Cómo se estructuran? ...

Grupos de trabajo, comunidades de interés, temáticas, de aprendizaje de producto o de práctica..., estas y quizá muchas mas son maneras para articular y estimular el trabajo colaborativo, el trabajo en equipo... una fórmula tan antigua como exitosa, pero que hoy en día cobra un carácter esencial (incluso de obligatoriedad!) para generar productividad, competitividad e innovación.

En la economía actual, la velocidad en la que evolucionan los mercados, la cantidad de actores que en él intervienen, la diversidad de productos, tecnologías hacen que:

Los retos cada vez sean más complejos | Exista menos tiempo para reaccionar | Más cantidad de información que analizar | Se exija mayor calidad y diferenciación en nuestras soluciones

Así que ya no sólo vale con tener gente talentosa...

esa gente tiene que sumar sus talentos para responder con éxito a estas exigencias

...y es aquí cuando las Comunidades de Prácticas cobran mucho sentido, para lograr no solo colaboración, sino cohesión y foco con los objetivos de la organización.

Comunidad de práctica

> Es un grupo de personas que comparten un interés común o pasión por algo que realizan, trabajan y aprenden para hacerlo de una mejor manera en la manera en que interactuan regularmente en dicha comunidad.
>
> Ettien Wegner

Se diferencia de otras formas de agrupación porque:

- Trabajan sobre un único dominio específico "la práctica".
- Las personas se organizan automáticamente alrededor de la práctica
- Hay un nivel alto de motivación, definido por la pasión hacia la práctica.
- Son constituidas formalmente y tienen identidad propia.
- Tienen estructura y método (espacios de intercambio, objetivos, rutina).

Las Comunidades de Práctica (CoPs)

- Propician el intercambio de experiencias
- Facilitan el aprendizaje y generar nuevo conocimiento
- Permiten identificar saber quien sabe que, y donde se desarrollan temas específicos
- Mejoran el desarrollo de una memoria de conocimiento organizativa.

A la organización

- Crear una red de colaboración visible y eficiente que se convierta en un sitio de referencia para la resolución de retos de negocio.
- Aprovechar el conocimiento individual y canalizarlo para desarrollar una memoria de conocimientos corporativa.

A los individuos

- Espacios de intercambio de conocimiento eficientes.
- Apoyo en su labor ordinaria, al disponer de una red de conocimiento estructurada y productiva.

¿Comunidades de práctica?

¿Qué son? ¿Para que sirven? ¿Cómo se estructuran? ...

Grupos de trabajo, comunidades de interés, temáticas, de aprendizaje de producto o de práctica..., estas y quizá muchas mas son maneras para articular y estimular el trabajo colaborativo, el trabajo en equipo... una fórmula tan antigua como exitosa, pero que hoy en día cobra un carácter esencial (incluso de obligatoriedad) para generar productividad, competitividad e innovación.

En la economía actual, la velocidad en la que evolucionan los mercados, la cantidad de actores que en él intervienen, la diversidad de productos, tecnologías hacen que:

Los retos cada vez sean más complejos | Exista menos tiempo para reaccionar | Más cantidad de información que analizar | Se exija mayor calidad y diferenciación en nuevas soluciones

Así que ya no sólo vale con tener gente talentosa...

esa gente tiene que sumar sus talentos para responder con éxito a estas exigencias

...y es aquí cuando las Comunidades de Prácticas cobran mucho sentido, para lograr no solo colaboración, sino cohesión y foco con los objetivos de la organización.

Comunidad de práctica

Es un grupo de personas que comparten un interés común o pasión por algo que realizan, trabajan y aprenden para hacerlo de una mejor manera en la manera en que interactuan regularmente en dicha comunidad.

Ettien Wegner

Se diferencia de otras formas de agrupación porque:

- Trabajan sobre un único dominio específico "la práctica".
- Las personas se organizan automáticamente alrededor de la práctica
- Hay un nivel alto de motivación, definido por la pasión hacia la práctica.
- Son constituidas formalmente y tienen identidad propia.
- Tienen estructura y método (espacios de intercambio, objetivos, rutina).

Las Comunidades de Práctica (CoPs)

- Propician el intercambio de experiencias
- Facilitan el aprendizaje y generar nuevo conocimiento
- Permiten identificar saber quien sabe que, y donde se desarrollan temas específicos
- Mejoran el desarrollo de una memoria de conocimiento organizativa.

A la organización

- Crear una red de colaboración visible y eficiente que se convierta en un sitio de referencia para la resolución de retos de negocio.
- Aprovechar el conocimiento individual y canalizarlo para desarrollar una memoria de conocimientos corporativa.

A los individuos

- Espacios de intercambio de conocimiento eficientes.
- Apoyo en su labor ordinaria, al disponer de una red de conocimiento estructurada y productiva.

Las Comunidades de Práctica (CoPs)

- Propician el intercambio de experiencias
- Facilitan el aprendizaje y generar nuevo conocimiento
- Permiten identificar saber quien sabe que, y donde se desarrollan temas específicos
- Mejoran el desarrollo de una memoria de conocimiento organizativa.

A la organización

- Crear una red de colaboración visible y eficiente que se convierta en un sitio de referencia para la resolución de retos de negocio.
- Aprovechar el conocimiento individual y canalizarlo para desarrollar una memoria de conocimientos corporativa.

A los individuos

- Espacios de intercambio de conocimiento eficientes.
- Apoyo en su labor ordinaria, al disponer de una red de conocimiento estructurada y productiva.

¿Comunidades de práctica?

¿Qué son? ¿Para que sirven? ¿Cómo se estructuran? ...

Grupos de trabajo, comunidades de interés, temáticas, de aprendizaje de producto o de práctica..., estas y quizá muchas mas son maneras para articular y estimular el trabajo colaborativo, el trabajo en equipo... una fórmula tan antigua como exitosa, pero que hoy en día cobra un carácter esencial (incluso de obligatoriedad!) para generar productividad, competitividad e innovación.

En la economía actual, la velocidad en la que evolucionan los mercados, la cantidad de actores que en él intervienen, la diversidad de productos, tecnologías hacen que:

Los retos cada vez sean más complejos | Exista menos tiempo para reaccionar | Más cantidad de información que analizar | Se exija mayor calidad y diferenciación en nuestras soluciones

Así que ya no sólo vale con tener gente talentosa...

esa gente tiene que sumar sus talentos para responder con éxito a estas exigencias

...y es aquí cuando las Comunidades de Prácticas cobran mucho sentido, para lograr no solo colaboración, sino cohesión y foco con los objetivos de la organización.

Comunidad de práctica

> Es un grupo de personas que comparten un interés común o pasión por algo que realizan, trabajan y aprenden para hacerlo de una mejor manera en la manera en que interactuan regularmente en dicha comunidad.
>
> Ettien Wegner

Se diferencia de otras formas de agrupación porque:

- Trabajan sobre un único dominio específico "la práctica".
- Las personas se organizan automáticamente alrededor de la práctica
- Hay un nivel alto de motivación, definido por la pasión hacia la práctica.
- Son constituidas formalmente y tienen identidad propia.
- Tienen estructura y método (espacios de intercambio, objetivos, rutina).

Las Comunidades de Práctica (CoPs)

- Propician el intercambio de experiencias
- Facilitan el aprendizaje y generar nuevo conocimiento
- Permiten identificar saber quien sabe que, y donde se desarrollan temas específicos
- Mejoran el desarrollo de una memoria de conocimiento organizativa.

A la organización

- Crear una red de colaboración visible y eficiente que se convierta en un sitio de referencia para la resolución de retos de negocio.
- Aprovechar el conocimiento individual y canalizarlo para desarrollar una memoria de conocimientos corporativa.

A los individuos

- Espacios de intercambio de conocimiento eficientes.
- Apoyo en su labor ordinaria, al disponer de una red de conocimiento estructurada y productiva.

el valor de estar informado

conocimiento para innovar

dinámicas de socialización

competencias para la GC

cultura y ambiente

Esta pregunta se encuentra entre las más buscadas por los directivos donde quiera que nos encontremos, y fórmulas mágicas no existen, más bien una serie de recetas que pueden ayudar a generar un planteamiento útil para comenzar este reto tan apasionante y ampliado. En este sentido, cabe citar cuatro grandes ejes de actuación cuyo desarrollo puede darse en paralelo, a saber:

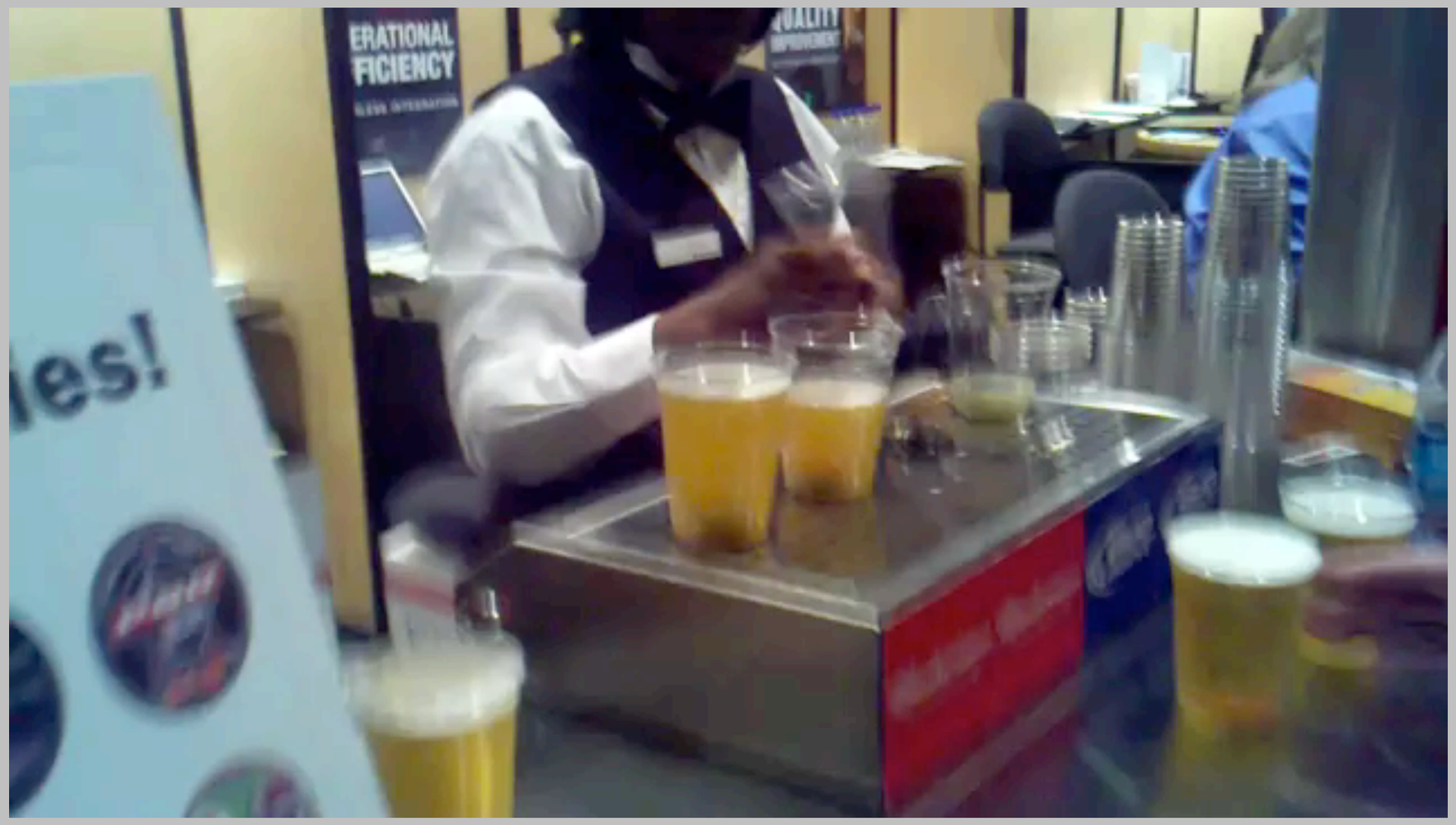
a. Configurar un esquema de información más completo para el personal, pretendiendo una difusión selectiva que permita proyectar el valor de estar informado.
b. Conectarse a redes de expertos externos (nacionales e internacionales) donde el hecho de compartir la práctica o el interés permita abrir los ojos a referencias externas.
c. Consumir recursos documentales y audiovisuales no habituales (como ya se avanzó en un post anterior) con temáticas de tendencia que faciliten la creación de una mente abierta, que reflexiona sobre otros aspectos "laterales".
d. Socializar la estrategia como proceso que no busca su documentación sino el compromiso, haciendo de este enfoque social el principal eslabón hacia la consecución de los retos.

Estos factores deberían apuntar hacia los primeros pasos dentro del contexto del cambio de competencias y su ajuste a los nuevos paradigmas.

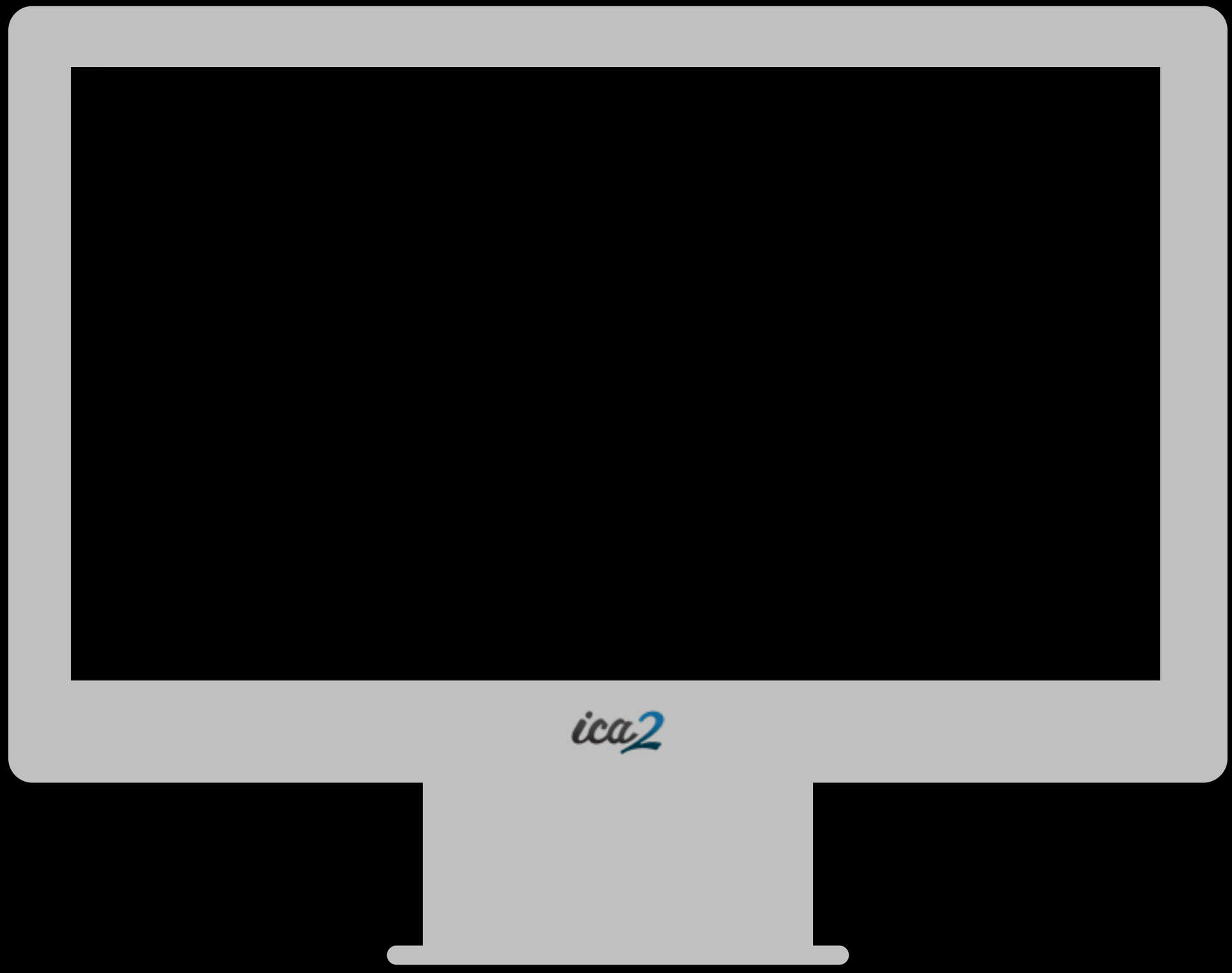
lunes 10 de septiembre de 2012

2 ◄ RVP100
465
3 ◄ RVP100
Emprendedor
Creativo
Entusiasta
Creativo
Creativo
Creativo
Entusiasta
Creativo
Creativo
Creativo
Entusiasta
Creativo
Creativo
Entusiasta
Creativo
Emprendedor
Entusiasta
Emprendedor
Creativo
Emprendedor
Creativo

lunes 10 de septiembre de 2012



ica2



el valor de estar informado

conocimiento para innovar

dinámicas de socialización

competencias para la GC

cultura y ambiente

¿Gestión del Conocimiento con este ambiente? La envolvente positiva.

2011/11/25 | By ICA2

Me gusta Twittear 5

En muchas realidades organizativas atendemos un buen número de consultas del tipo "espera un poco", son consultas que buscan entender la manera de proyectar la gestión del conocimiento dentro de un contexto no del todo "propicio", es decir, terminan por ser conversaciones iniciales que hablan de las "penurias" y dificultades que caracterizan el clima existente. ¿Qué hacer? Este post trata de dar una serie de pautas que pudieran favorecer la llegada al punto de inflexión deseado. Lo negativo se desarrolla en un escenario progresivo y "envolvente", también lo positivo, hablemos de 7 "envolventes":

Desarrollar un ambiente más colaborativo, es decir, a pesar de que pueda desarrollar tareas de manera individual sería conveniente aumentar el porcentaje de tareas en colaboración, obviamente bajo parámetros de reciprocidad. Esta envolvente debería producir, entre otros aspectos, empatía y cohesión.

- Liderazgo propio, a saber, siempre hay un antes y un después y los momentos de cambio comienzan con el movimiento de un individuo pudiendo llegar a calar posteriormente en la organización. El cambio hacia la positividad es un reto personal y es un error pensar en que la organización tiene la responsabilidad de "ponerme una sonrisa". Esta envolvente debería producir, entre otros, espíritu emprendedor y automotivación.
- Lo informal es importante, en este sentido los espacios no formales de comunicación deben convertirse en lugares divertidos, educados donde el buen humor sea una constante, el lugar donde compartir situaciones graciosas. Esta envolvente debería producir, entre otros aspectos, confianza y sentimiento de pertenencia.
- Uso inteligente de la amabilidad, ¿por qué no?, a saber, gran parte de mis retos depende del trabajo o relación con otros, ser amable, encauzar bajo la perspectiva amable retos personales de desarrollo, que puedan alejar de las opiniones los síntomas de "trepar sin importar las formas". Esta envolvente debería reconocer, entre otros aspectos, la necesidad que todos tenemos en el marco de desarrollo individual de las competencias profesionales.
- Voy a hacer algo por los demás, siguiendo la filosofía del libro "Fish", tratando de buscar retos para alegrar y reconocer a terceros con los que comparto retos organizativos. Hacer algo sin esperar nada. Esta envolvente debería producir, entre otros aspectos, una mejora en el sentimiento de pertenencia y compromiso.
- Compartir conocimiento, es decir, generar un interés en traer noticias y novedades relativos al interés de la organización para conversar con los compañer@s, en momentos formales, informales, incluyendo las propias del puesto de trabajo, lecciones aprendidas, es un ¿sabéis que...?. Esta envolvente debería producir, entre otros aspectos, aprendizaje y tomar conciencia de la actualidad.
- Contar los logros, a saber, reconocer los resultados que estamos consiguiendo, propios y de otros miembros de la organización. Aprovecharíamos la expresión "os dais cuenta que hemos conseguido ...", siempre en plural. Esta envolvente debería producir, entre otros aspectos, motivación, satisfacción e incentivo.

Bueno, no hay recetas mágicas, del criterio al hecho existe mucha distancia, no es fácil. No es una cuestión asociada a trabajar todos pero tampoco es un reto sobre uno de ellos de forma individual, hay que generar un mix apropiado. ICA2 se aplica internamente algunas de estas envolventes, entrando en una fase muy recomendable que se caracteriza por el término "inercia". Busquemos la inercia hacia la envolvente "positiva".

¿Gestión del Conocimiento con este ambiente? La envolvente positiva.

2011/11/25 | By ICA2

Me gusta Twittear 5

En muchas realidades organizativas atendemos un buen número de consultas del tipo "espera un poco", son consultas que buscan entender la manera de proyectar la gestión del conocimiento dentro de un contexto no del todo "propicio", es decir, terminan por ser conversaciones iniciales que hablan de las "penurias" y dificultades que caracterizan el clima existente. ¿Qué hacer? Este post trata de dar una serie de pautas que pudieran favorecer la llegada al punto de inflexión deseado. Lo negativo se desarrolla en un escenario progresivo y "envolvente", también lo positivo, hablemos de 7 "envolventes":

Desarrollar un ambiente más colaborativo, es decir, a pesar de que pueda desarrollar tareas de manera individual sería conveniente aumentar el porcentaje de tareas en colaboración, obviamente bajo parámetros de reciprocidad. Esta envolvente debería producir, entre otros aspectos, empatía y cohesión.

- Liderazgo propio, a saber, siempre hay un antes y un después y los momentos de cambio comienzan con el movimiento de un individuo pudiendo llegar a calar posteriormente en la organización. El cambio hacia la positividad es un reto personal y es un error pensar en que la organización tiene la responsabilidad de "ponerme una sonrisa". Esta envolvente debería producir, entre otros, espíritu emprendedor y automotivación.
- Lo informal es importante, en este sentido los espacios no formales de comunicación deben convertirse en lugares divertidos, educados donde el buen humor sea una constante, el lugar donde compartir situaciones graciosas. Esta envolvente debería producir, entre otros aspectos, confianza y sentimiento de pertenencia.
- Uso inteligente de la amabilidad, ¿por qué no?, a saber, gran parte de mis retos depende del trabajo o relación con otros, ser amable, encauzar bajo la perspectiva amable retos personales de desarrollo, que puedan alejar de las opiniones los síntomas de "trepar sin importar las formas". Esta envolvente debería reconocer, entre otros aspectos, la necesidad que todos tenemos en el marco de desarrollo individual de las competencias profesionales.
- Voy a hacer algo por los demás, siguiendo la filosofía del libro "Fish", tratando de buscar retos para alegrar y reconocer a terceros con los que comparto retos organizativos. Hacer algo sin esperar nada. Esta envolvente debería producir, entre otros aspectos, una mejora en el sentimiento de pertenencia y compromiso.
- Compartir conocimiento, es decir, generar un interés en traer noticias y novedades relativos al interés de la organización para conversar con los compañer@s, en momentos formales, informales, incluyendo las propias del puesto de trabajo, lecciones aprendidas, es un ¿sabéis que…?. Esta envolvente debería producir, entre otros aspectos, aprendizaje y tomar conciencia de la actualidad.
- Contar los logros, a saber, reconocer los resultados que estamos consiguiendo, propios y de otros miembros de la organización. Aprovecharíamos la expresión "os dais cuenta que hemos conseguido …", siempre en plural. Esta envolvente debería producir, entre otros aspectos, motivación, satisfacción e incentivo.

Bueno, no hay recetas mágicas, del criterio al hecho existe mucha distancia, no es fácil. No es una cuestión asociada a trabajar todos pero tampoco es un reto sobre uno de ellos de forma individual, hay que generar un mix apropiado. ICA2 se aplica internamente algunas de estas envolventes, entrando en una fase muy recomendable que se caracteriza por el término "inercia". Busquemos la inercia hacia la envolvente "positiva".

5

¿Gestión del Conocimiento con este ambiente? La envolvente positiva.

2011/11/25 | By ICA2

Me gusta Twittear 5

En muchas realidades organizativas atendemos un buen número de consultas del tipo "espera un poco", son consultas que buscan entender la manera de proyectar la gestión del conocimiento dentro de un contexto no del todo "propicio", es decir, terminan por ser conversaciones iniciales que hablan de las "penurias" y dificultades que caracterizan el clima existente. ¿Qué hacer? Este post trata de dar una serie de pautas que pudieran favorecer la llegada al punto de inflexión deseado. Lo negativo se desarrolla en un escenario progresivo y "envolvente", también lo positivo, hablemos de 7 "envolventes":

Desarrollar un ambiente más colaborativo, es decir, a pesar de que pueda desarrollar tareas de manera individual sería conveniente aumentar el porcentaje de tareas en colaboración, obviamente bajo parámetros de reciprocidad. Esta envolvente debería producir, entre otros aspectos, empatía y cohesión.

- Liderazgo propio, a saber, siempre hay un antes y un después y los momentos de cambio comienzan con el movimiento de un individuo pudiendo llegar a calar posteriormente en la organización. El cambio hacia la positividad es un reto personal y es un error pensar en que la organización tiene la responsabilidad de "ponerme una sonrisa". Esta envolvente debería producir, entre otros, espíritu emprendedor y automotivación.
- Lo informal es importante, en este sentido los espacios no formales de comunicación deben convertirse en lugares divertidos, educados donde el buen humor sea una constante, el lugar donde compartir situaciones graciosas. Esta envolvente debería producir, entre otros aspectos, confianza y sentimiento de pertenencia.
- Uso inteligente de la amabilidad, ¿por qué no?, a saber, gran parte de mis retos depende del trabajo o relación con otros, ser amable, encauzar bajo la perspectiva amable retos personales de desarrollo, que puedan alejar de las opiniones los síntomas de "trepar sin importar las formas". Esta envolvente debería reconocer, entre otros aspectos, la necesidad que todos tenemos en el marco de desarrollo individual de las competencias profesionales.
- Voy a hacer algo por los demás, siguiendo la filosofía del libro "Fish", tratando de buscar retos para alegrar y reconocer a terceros con los que comparto retos organizativos. Hacer algo sin esperar nada. Esta envolvente debería producir, entre otros aspectos, una mejora en el sentimiento de pertenencia y compromiso.
- Compartir conocimiento, es decir, generar un interés en traer noticias y novedades relativos al interés de la organización para conversar con los compañer@s, en momentos formales, informales, incluyendo las propias del puesto de trabajo, lecciones aprendidas, es un ¿sabéis que…?. Esta envolvente debería producir, entre otros aspectos, aprendizaje y tomar conciencia de la actualidad.
- Contar los logros, a saber, reconocer los resultados que estamos consiguiendo, propios y de otros miembros de la organización. Aprovecharíamos la expresión "os dais cuenta que hemos conseguido …", siempre en plural. Esta envolvente debería producir, entre otros aspectos, motivación, satisfacción e incentivo.

Bueno, no hay recetas mágicas, del criterio al hecho existe mucha distancia, no es fácil. No es una cuestión asociada a trabajar todos pero tampoco es un reto sobre uno de ellos de forma individual, hay que generar un mix apropiado. ICA2 se aplica internamente algunas de estas envolventes, entrando en una fase muy recomendable que se caracteriza por el término "inercia". Busquemos la inercia hacia la envolvente "positiva".

5

Hacer algo por los demás

¿Gestión del Conocimiento con este ambiente? La envolvente positiva.

2011/11/25 | By ICA2

Me gusta Twittear 5

En muchas realidades organizativas atendemos un buen número de consultas del tipo "espera un poco", son consultas que buscan entender la manera de proyectar la gestión del conocimiento dentro de un contexto no del todo "propicio", es decir, terminan por ser conversaciones iniciales que hablan de las "penurias" y dificultades que caracterizan el clima existente. ¿Qué hacer? Este post trata de dar una serie de pautas que pudieran favorecer la llegada al punto de inflexión deseado. Lo negativo se desarrolla en un escenario progresivo y "envolvente", también lo positivo, hablemos de 7 "envolventes":

Desarrollar un ambiente más colaborativo, es decir, a pesar de que pueda desarrollar tareas de manera individual sería conveniente aumentar el porcentaje de tareas en colaboración, obviamente bajo parámetros de reciprocidad. Esta envolvente debería producir, entre otros aspectos, empatía y cohesión.

- Liderazgo propio, a saber, siempre hay un antes y un después y los momentos de cambio comienzan con el movimiento de un individuo pudiendo llegar a calar posteriormente en la organización. El cambio hacia la positividad es un reto personal y es un error pensar en que la organización tiene la responsabilidad de "ponerme una sonrisa". Esta envolvente debería producir, entre otros, espíritu emprendedor y automotivación.
- Lo informal es importante, en este sentido los espacios no formales de comunicación deben convertirse en lugares divertidos, educados donde el buen humor sea una constante, el lugar donde compartir situaciones graciosas. Esta envolvente debería producir, entre otros aspectos, confianza y sentimiento de pertenencia.
- Uso inteligente de la amabilidad, ¿por qué no?, a saber, gran parte de mis retos depende del trabajo o relación con otros, ser amable, encauzar bajo la perspectiva amable retos personales de desarrollo, que puedan alejar de las opiniones los síntomas de "trepar sin importar las formas". Esta envolvente debería reconocer, entre otros aspectos, la necesidad que todos tenemos en el marco de desarrollo individual de las competencias profesionales.
- Voy a hacer algo por los demás, siguiendo la filosofía del libro "Fish", tratando de buscar retos para alegrar y reconocer a terceros con los que comparto retos organizativos. Hacer algo sin esperar nada. Esta envolvente debería producir, entre otros aspectos, una mejora en el sentimiento de pertenencia y compromiso.
- Compartir conocimiento, es decir, generar un interés en traer noticias y novedades relativos al interés de la organización para conversar con los compañer@s, en momentos formales, informales, incluyendo las propias del puesto de trabajo, lecciones aprendidas, es un ¿sabéis que…?. Esta envolvente debería producir, entre otros aspectos, aprendizaje y tomar conciencia de la actualidad.
- Contar los logros, a saber, reconocer los resultados que estamos consiguiendo, propios y de otros miembros de la organización. Aprovecharíamos la expresión "os dais cuenta que hemos conseguido …", siempre en plural. Esta envolvente debería producir, entre otros aspectos, motivación, satisfacción e incentivo.

Bueno, no hay recetas mágicas, del criterio al hecho existe mucha distancia, no es fácil. No es una cuestión asociada a trabajar todos pero tampoco es un reto sobre uno de ellos de forma individual, hay que generar un mix apropiado. ICA2 se aplica internamente algunas de estas envolventes, entrando en una fase muy recomendable que se caracteriza por el término "inercia". Busquemos la inercia hacia la envolvente "positiva".

5

Compartir noticias

Hacer algo por los demás

¿Gestión del Conocimiento con este ambiente? La envolvente positiva.

2011/11/25 | By ICA2

Me gusta Twittear 5

En muchas realidades organizativas atendemos un buen número de consultas del tipo "espera un poco", son consultas que buscan entender la manera de proyectar la gestión del conocimiento dentro de un contexto no del todo "propicio", es decir, terminan por ser conversaciones iniciales que hablan de las "penurias" y dificultades que caracterizan el clima existente. ¿Qué hacer? Este post trata de dar una serie de pautas que pudieran favorecer la llegada al punto de inflexión deseado. Lo negativo se desarrolla en un escenario progresivo y "envolvente", también lo positivo, hablemos de 7 "envolventes":

Desarrollar un ambiente más colaborativo, es decir, a pesar de que pueda desarrollar tareas de manera individual sería conveniente aumentar el porcentaje de tareas en colaboración, obviamente bajo parámetros de reciprocidad. Esta envolvente debería producir, entre otros aspectos, empatía y cohesión.

- Liderazgo propio, a saber, siempre hay un antes y un después y los momentos de cambio comienzan con el movimiento de un individuo pudiendo llegar a calar posteriormente en la organización. El cambio hacia la positividad es un reto personal y es un error pensar en que la organización tiene la responsabilidad de "ponerme una sonrisa". Esta envolvente debería producir, entre otros, espíritu emprendedor y automotivación.
- Lo informal es importante, en este sentido los espacios no formales de comunicación deben convertirse en lugares divertidos, educados donde el buen humor sea una constante, el lugar donde compartir situaciones graciosas. Esta envolvente debería producir, entre otros aspectos, confianza y sentimiento de pertenencia.
- Uso inteligente de la amabilidad, ¿por qué no?, a saber, gran parte de mis retos depende del trabajo o relación con otros, ser amable, encauzar bajo la perspectiva amable retos personales de desarrollo, que puedan alejar de las opiniones los síntomas de "trepar sin importar las formas". Esta envolvente debería reconocer, entre otros aspectos, la necesidad que todos tenemos en el marco de desarrollo individual de las competencias profesionales.
- Voy a hacer algo por los demás, siguiendo la filosofía del libro "Fish", tratando de buscar retos para alegrar y reconocer a terceros con los que comparto retos organizativos. Hacer algo sin esperar nada. Esta envolvente debería producir, entre otros aspectos, una mejora en el sentimiento de pertenencia y compromiso.
- Compartir conocimiento, es decir, generar un interés en traer noticias y novedades relativos al interés de la organización para conversar con los compañer@s, en momentos formales, informales, incluyendo las propias del puesto de trabajo, lecciones aprendidas, es un ¿sabéis que…?. Esta envolvente debería producir, entre otros aspectos, aprendizaje y tomar conciencia de la actualidad.
- Contar los logros, a saber, reconocer los resultados que estamos consiguiendo, propios y de otros miembros de la organización. Aprovecharíamos la expresión "os dais cuenta que hemos conseguido …", siempre en plural. Esta envolvente debería producir, entre otros aspectos, motivación, satisfacción e incentivo.

Bueno, no hay recetas mágicas, del criterio al hecho existe mucha distancia, no es fácil. No es una cuestión asociada a trabajar todos pero tampoco es un reto sobre uno de ellos de forma individual, hay que generar un mix apropiado. ICA2 se aplica internamente algunas de estas envolventes, entrando en una fase muy recomendable que se caracteriza por el término "inercia". Busquemos la inercia hacia la envolvente "positiva".

5

Contar los logros

Compartir noticias

Hacer algo por los demás

¿Gestión del Conocimiento con este ambiente? La envolvente positiva.

2011/11/25 | By ICA2

Me gusta Twittear 5

En muchas realidades organizativas atendemos un buen número de consultas del tipo "espera un poco", son consultas que buscan entender la manera de proyectar la gestión del conocimiento dentro de un contexto no del todo "propicio", es decir, terminan por ser conversaciones iniciales que hablan de las "penurias" y dificultades que caracterizan el clima existente. ¿Qué hacer? Este post trata de dar una serie de pautas que pudieran favorecer la llegada al punto de inflexión deseado. Lo negativo se desarrolla en un escenario progresivo y "envolvente", también lo positivo, hablemos de 7 "envolventes":

Desarrollar un ambiente más colaborativo, es decir, a pesar de que pueda desarrollar tareas de manera individual sería conveniente aumentar el porcentaje de tareas en colaboración, obviamente bajo parámetros de reciprocidad. Esta envolvente debería producir, entre otros aspectos, empatía y cohesión.

- Liderazgo propio, a saber, siempre hay un antes y un después y los momentos de cambio comienzan con el movimiento de un individuo pudiendo llegar a calar posteriormente en la organización. El cambio hacia la positividad es un reto personal y es un error pensar en que la organización tiene la responsabilidad de "ponerme una sonrisa". Esta envolvente debería producir, entre otros, espíritu emprendedor y automotivación.
- Lo informal es importante, en este sentido los espacios no formales de comunicación deben convertirse en lugares divertidos, educados donde el buen humor sea una constante, el lugar donde compartir situaciones graciosas. Esta envolvente debería producir, entre otros aspectos, confianza y sentimiento de pertenencia.
- Uso inteligente de la amabilidad, ¿por qué no?, a saber, gran parte de mis retos depende del trabajo o relación con otros, ser amable, encauzar bajo la perspectiva amable retos personales de desarrollo, que puedan alejar de las opiniones los síntomas de "trepar sin importar las formas". Esta envolvente debería reconocer, entre otros aspectos, la necesidad que todos tenemos en el marco de desarrollo individual de las competencias profesionales.
- Voy a hacer algo por los demás, siguiendo la filosofía del libro "Fish", tratando de buscar retos para alegrar y reconocer a terceros con los que comparto retos organizativos. Hacer algo sin esperar nada. Esta envolvente debería producir, entre otros aspectos, una mejora en el sentimiento de pertenencia y compromiso.
- Compartir conocimiento, es decir, generar un interés en traer noticias y novedades relativos al interés de la organización para conversar con los compañer@s, en momentos formales, informales, incluyendo las propias del puesto de trabajo, lecciones aprendidas, es un ¿sabéis que…?. Esta envolvente debería producir, entre otros aspectos, aprendizaje y tomar conciencia de la actualidad.
- Contar los logros, a saber, reconocer los resultados que estamos consiguiendo, propios y de otros miembros de la organización. Aprovecharíamos la expresión "os dais cuenta que hemos conseguido …", siempre en plural. Esta envolvente debería producir, entre otros aspectos, motivación, satisfacción e incentivo.

Bueno, no hay recetas mágicas, del criterio al hecho existe mucha distancia, no es fácil. No es una cuestión asociada a trabajar todos pero tampoco es un reto sobre uno de ellos de forma individual, hay que generar un mix apropiado. ICA2 se aplica internamente algunas de estas envolventes, entrando en una fase muy recomendable que se caracteriza por el término "inercia". Busquemos la inercia hacia la envolvente "positiva".

Uso inteligente de la amabilidad **5**

Contar los logros

Compartir noticias

Hacer algo por los demás

¿Gestión del Conocimiento con este ambiente? La envolvente positiva.

2011/11/25 | By ICA2

Me gusta Twittear 5

En muchas realidades organizativas atendemos un buen número de consultas del tipo "espera un poco", son consultas que buscan entender la manera de proyectar la gestión del conocimiento dentro de un contexto no del todo "propicio", es decir, terminan por ser conversaciones iniciales que hablan de las "penurias" y dificultades que caracterizan el clima existente. ¿Qué hacer? Este post trata de dar una serie de pautas que pudieran favorecer la llegada al punto de inflexión deseado. Lo negativo se desarrolla en un escenario progresivo y "envolvente", también lo positivo, hablemos de 7 "envolventes":

Desarrollar un ambiente más colaborativo, es decir, a pesar de que pueda desarrollar tareas de manera individual sería conveniente aumentar el porcentaje de tareas en colaboración, obviamente bajo parámetros de reciprocidad. Esta envolvente debería producir, entre otros aspectos, empatía y cohesión.

- Liderazgo propio, a saber, siempre hay un antes y un después y los momentos de cambio comienzan con el movimiento de un individuo pudiendo llegar a calar posteriormente en la organización. El cambio hacia la positividad es un reto personal y es un error pensar en que la organización tiene la responsabilidad de "ponerme una sonrisa". Esta envolvente debería producir, entre otros, espíritu emprendedor y automotivación.
- Lo informal es importante, en este sentido los espacios no formales de comunicación deben convertirse en lugares divertidos, educados donde el buen humor sea una constante, el lugar donde compartir situaciones graciosas. Esta envolvente debería producir, entre otros aspectos, confianza y sentimiento de pertenencia.
- Uso inteligente de la amabilidad, ¿por qué no?, a saber, gran parte de mis retos depende del trabajo o relación con otros, ser amable, encauzar bajo la perspectiva amable retos personales de desarrollo, que puedan alejar de las opiniones los síntomas de "trepar sin importar las formas". Esta envolvente debería reconocer, entre otros aspectos, la necesidad que todos tenemos en el marco de desarrollo individual de las competencias profesionales.
- Voy a hacer algo por los demás, siguiendo la filosofía del libro "Fish", tratando de buscar retos para alegrar y reconocer a terceros con los que comparto retos organizativos. Hacer algo sin esperar nada. Esta envolvente debería producir, entre otros aspectos, una mejora en el sentimiento de pertenencia y compromiso.
- Compartir conocimiento, es decir, generar un interés en traer noticias y novedades relativos al interés de la organización para conversar con los compañer@s, en momentos formales, informales, incluyendo las propias del puesto de trabajo, lecciones aprendidas, es un ¿sabéis que...?. Esta envolvente debería producir, entre otros aspectos, aprendizaje y tomar conciencia de la actualidad.
- Contar los logros, a saber, reconocer los resultados que estamos consiguiendo, propios y de otros miembros de la organización. Aprovecharíamos la expresión "os dais cuenta que hemos conseguido ...", siempre en plural. Esta envolvente debería producir, entre otros aspectos, motivación, satisfacción e incentivo.

Bueno, no hay recetas mágicas, del criterio al hecho existe mucha distancia, no es fácil. No es una cuestión asociada a trabajar todos pero tampoco es un reto sobre uno de ellos de forma individual, hay que generar un mix apropiado. ICA2 se aplica internamente algunas de estas envolventes, entrando en una fase muy recomendable que se caracteriza por el término "inercia". Busquemos la inercia hacia la envolvente "positiva".

Liderazgo propio

Uso inteligente de la amabilidad

5

Contar los logros

Compartir noticias

Hacer algo por los demás

¿Gestión del Conocimiento con este ambiente? La envolvente positiva.

2011/11/25 | By ICA2

Me gusta Twittear 5

En muchas realidades organizativas atendemos un buen número de consultas del tipo "espera un poco", son consultas que buscan entender la manera de proyectar la gestión del conocimiento dentro de un contexto no del todo "propicio", es decir, terminan por ser conversaciones iniciales que hablan de las "penurias" y dificultades que caracterizan el clima existente. ¿Qué hacer? Este post trata de dar una serie de pautas que pudieran favorecer la llegada al punto de inflexión deseado. Lo negativo se desarrolla en un escenario progresivo y "envolvente", también lo positivo, hablemos de 7 "envolventes":

Desarrollar un ambiente más colaborativo, es decir, a pesar de que pueda desarrollar tareas de manera individual sería conveniente aumentar el porcentaje de tareas en colaboración, obviamente bajo parámetros de reciprocidad. Esta envolvente debería producir, entre otros aspectos, empatía y cohesión.

- Liderazgo propio, a saber, siempre hay un antes y un después y los momentos de cambio comienzan con el movimiento de un individuo pudiendo llegar a calar posteriormente en la organización. El cambio hacia la positividad es un reto personal y es un error pensar en que la organización tiene la responsabilidad de "ponerme una sonrisa". Esta envolvente debería producir, entre otros, espíritu emprendedor y automotivación.
- Lo informal es importante, en este sentido los espacios no formales de comunicación deben convertirse en lugares divertidos, educados donde el buen humor sea una constante, el lugar donde compartir situaciones graciosas. Esta envolvente debería producir, entre otros aspectos, confianza y sentimiento de pertenencia.
- Uso inteligente de la amabilidad, ¿por qué no?, a saber, gran parte de mis retos depende del trabajo o relación con otros, ser amable, encauzar bajo la perspectiva amable retos personales de desarrollo, que puedan alejar de las opiniones los síntomas de "trepar sin importar las formas". Esta envolvente debería reconocer, entre otros aspectos, la necesidad que todos tenemos en el marco de desarrollo individual de las competencias profesionales.
- Voy a hacer algo por los demás, siguiendo la filosofía del libro "Fish", tratando de buscar retos para alegrar y reconocer a terceros con los que comparto retos organizativos. Hacer algo sin esperar nada. Esta envolvente debería producir, entre otros aspectos, una mejora en el sentimiento de pertenencia y compromiso.
- Compartir conocimiento, es decir, generar un interés en traer noticias y novedades relativos al interés de la organización para conversar con los compañer@s, en momentos formales, informales, incluyendo las propias del puesto de trabajo, lecciones aprendidas, es un ¿sabéis que…?. Esta envolvente debería producir, entre otros aspectos, aprendizaje y tomar conciencia de la actualidad.
- Contar los logros, a saber, reconocer los resultados que estamos consiguiendo, propios y de otros miembros de la organización. Aprovecharíamos la expresión "os dais cuenta que hemos conseguido …", siempre en plural. Esta envolvente debería producir, entre otros aspectos, motivación, satisfacción e incentivo.

Bueno, no hay recetas mágicas, del criterio al hecho existe mucha distancia, no es fácil. No es una cuestión asociada a trabajar todos pero tampoco es un reto sobre uno de ellos de forma individual, hay que generar un mix apropiado. ICA2 se aplica internamente algunas de estas envolventes, entrando en una fase muy recomendable que se caracteriza por el término "inercia". Busquemos la inercia hacia la envolvente "positiva".

Lo informal es importante

Liderazgo propio

Uso inteligente de la amabilidad

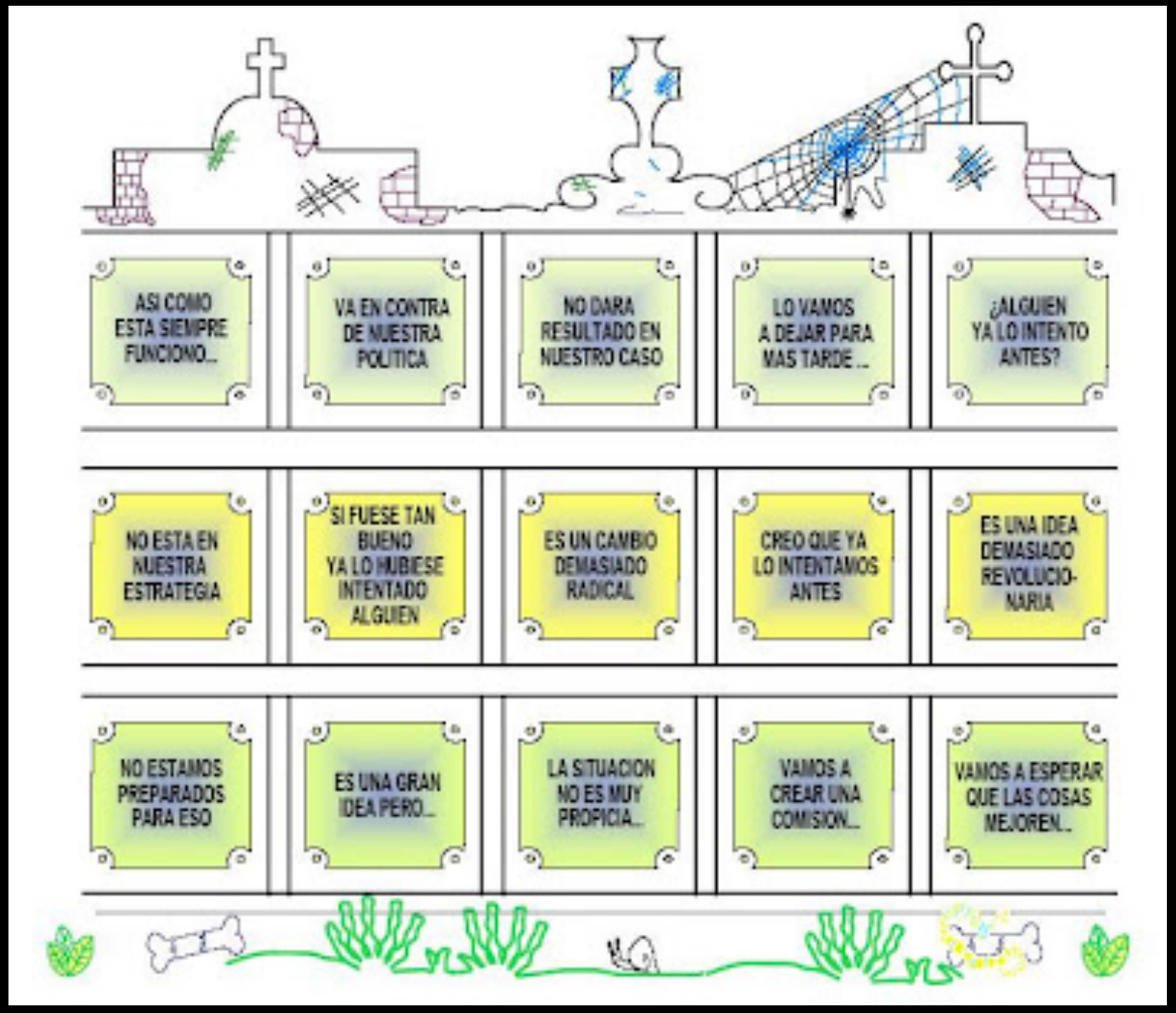
5

Contar los logros

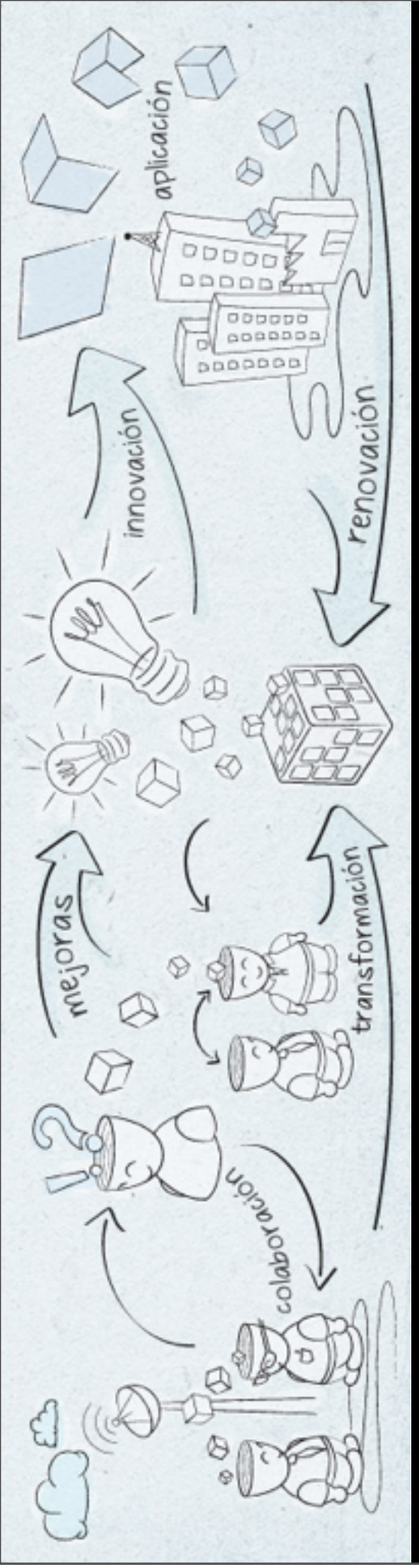
Compartir noticias

Hacer algo por los demás

lunes 10 de septiembre de 2012



Patricio Morcillo, UAM



carlos.merino@ica2.com
@MERinnovacion

www.ica2.com
www.innoemotion.com
@ica2tweets
@ica2cursos