

Creatividad e innovación organizacional



DESARROLLO ORGANIZACIONAL, GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

NONAKA Y TAKEUCHI: UN MODELO PARA LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO ORGANIZACIONAL

11/07/2017 | ANA MARÍA AGUILERA LUQUE | 6 COMENTARIOS

Nonaka y Takeuchi sostienen que para explicar la innovación se requiere una nueva teoría organizacional de la creación del conocimiento. De este modo, establecen una epistemología propia “la teoría del conocimiento” que se distancia de la perspectiva comúnmente adoptada en occidente.

Nonaka y Takeuchi: teoría de la creación del conocimiento organizacional (1995)

- El modelo de Nonaka y Takeuchi para gestionar conocimiento está orientado específicamente a la
- creación de conocimiento dentro de las organizaciones. Así, definen una ontología distintiva que

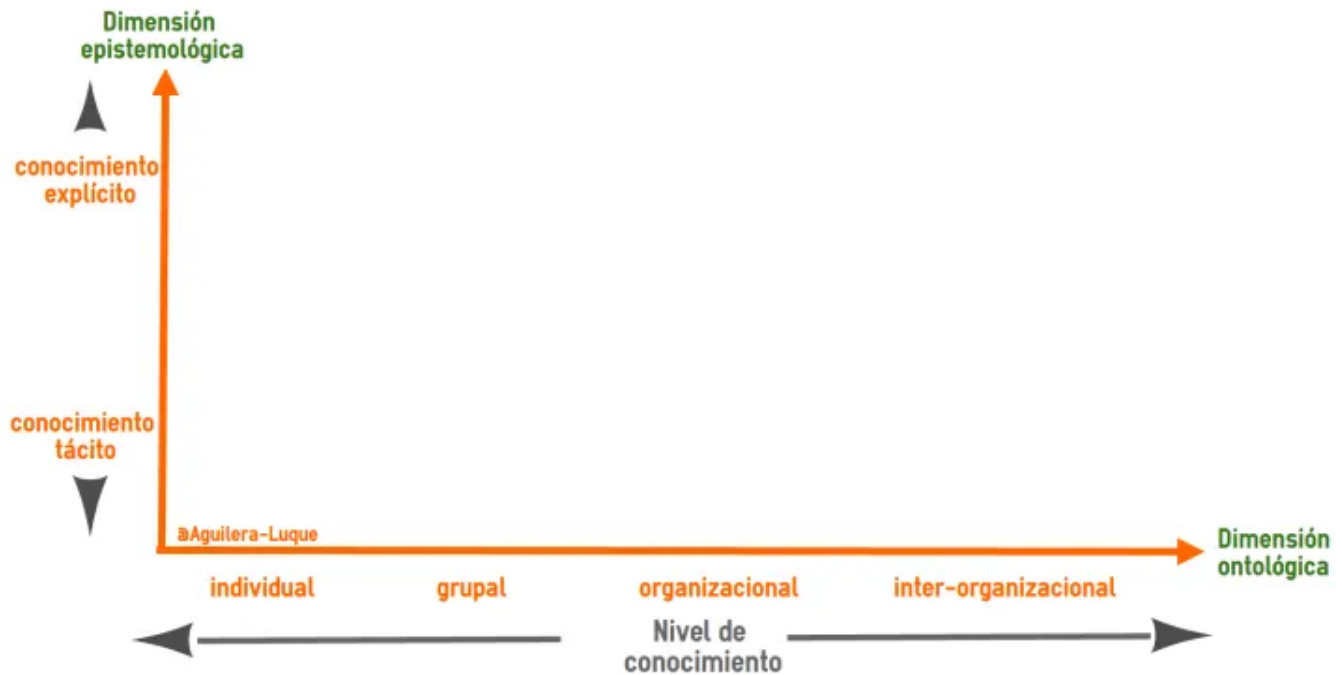
Uso de cookies

Este sitio web utiliza cookies para que usted tenga la mejor experiencia de usuario. Si continúa navegando está dando su consentimiento para la aceptación de la mencionadas cookies y la aceptación de nuestra política de cookies, pinche el enlace para mayor información.

plugin cooki

ACEPTAR

Las dos dimensiones de la creación del conocimiento (Nonaka y Takeuchi, 1995)



Nonaka y Takeuchi definen conocimiento como:

„un proceso dinámico humano de justificación personal de creencias hacia la verdad” (p.58)

Distinguen el **conocimiento** de la **información**, esta es el medio o la materia prima para generar y construir conocimiento, pero en sí misma, no es conocimiento, simplemente añade algo o reestructura el conocimiento existente.

Por su vez, para Nonaka y Takeuchi la información puede tratarse desde un **enfoque sintáctico** (el volumen) **semántico** (el significado). Aclaran que lo más interesante para la creación de conocimiento es el aspecto semántico de la información.

Conocimiento tácito vs conocimiento explícito

Una piedra angular de este modelo es la distinción entre conocimiento tácito y conocimiento explícito. Nonaka y Takeuchi conceden gran importancia a los procesos de conversión entre los distintos tipos de conocimiento y, sobre todo, a la conversión de conocimiento tácito en conocimiento explícito.



Uso de cookies

Este sitio web utiliza cookies para que usted tenga la mejor experiencia de usuario. Si continúa navegando está dando su consentimiento para la aceptación de la mencionadas cookies y la aceptación de nuestra política de cookies, pinche el enlace para mayor información.

plugin cooki

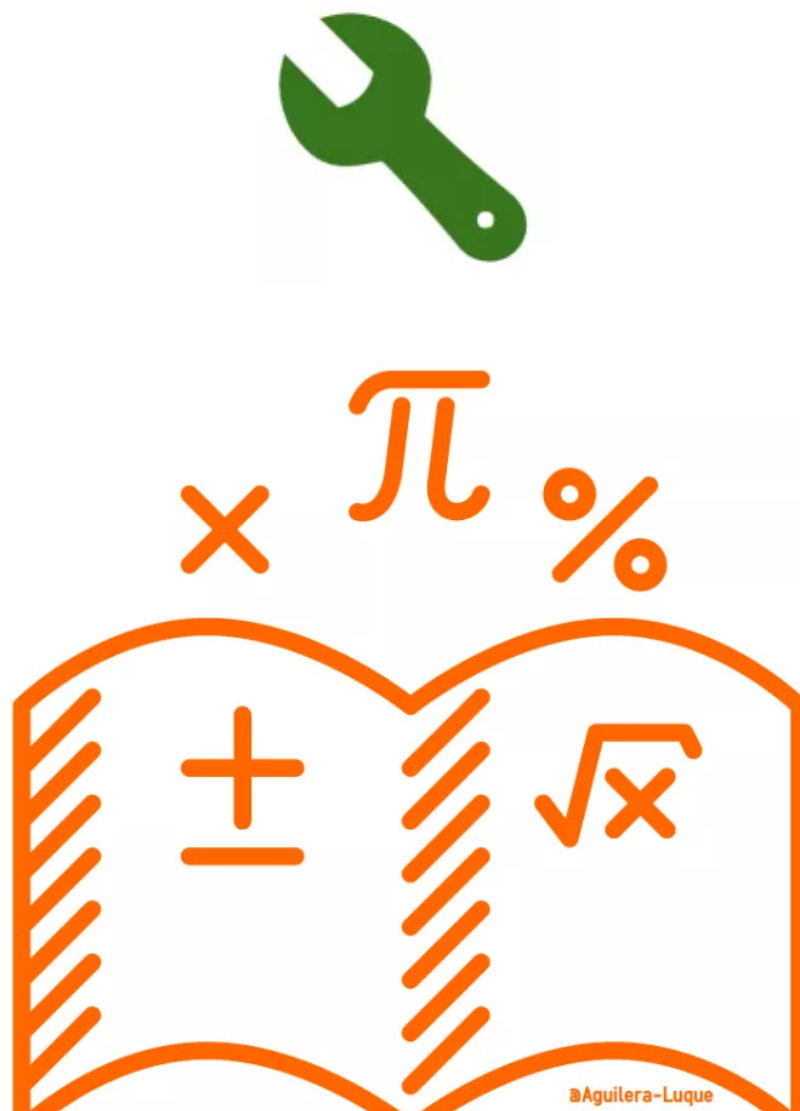
ACEPTAR

Desde la **dimensión ontológica**, estos autores entienden que el conocimiento es algo que se crea en el individuo, por lo que el conocimiento a nivel organizacional no puede emerger sin la participación de sus miembros. La organización funciona como facilitadora, dando soporte y contexto a los individuos para que creen el conocimiento.

Desde la perspectiva **epistemológica**, distinguen entre dos tipos de conocimiento: el conocimiento **tácito** y el conocimiento **explícito** (en Psicología se denominan conocimiento procedimental y conocimiento declarativo, respectivamente).

El conocimiento **tácito** lo entienden como personal, contextual y, por tanto, difícil de comunicar y formalizar.

El conocimiento **explícito**, o conocimiento codificado, hace referencia a aquel conocimiento que puede ser transmitido mediante algún tipo de lenguaje.



Uso de cookies

Este sitio web utiliza cookies para que usted tenga la mejor experiencia de usuario. Si continúa navegando está dando su consentimiento para la aceptación de la mencionadas cookies y la aceptación de nuestra política de cookies, pinche el enlace para mayor información.

plugin cooki

ACEPTAR

Con su propuesta, Nonaka y Takeuchi tienden un puente entre las perspectivas occidental y japonesa respecto a cuál de ambos conocimientos es más valioso. En occidente se tendía a enfatizar el conocimiento explícito, mientras que en Japón se prefería el tácito. Ellos afirman que ambos conocimientos son las dos caras de una misma moneda, son complementarios y que ambos interactúan dando sentido a la experiencia humana.

La creación dinámica de conocimiento

Nonaka y Takeuchi nos proponen un modelo dinámico de creación del conocimiento. Contextualizan socialmente los procesos de conversión de unos tipos de conocimiento en otros. Estos procesos requieren la actuación del individuo, pero van más allá de la individualidad, son el resultado de la interacción entre personas.

Como novedad, proponen que la conversión entre conocimiento explícito y tácito no es unidireccional, sino que tienen lugar dentro de una espiral donde la conversión puede ser en cualquier sentido como se muestra en la ilustración siguiente:



Uso de cookies

Este sitio web utiliza cookies para que usted tenga la mejor experiencia de usuario. Si continúa navegando está dando su consentimiento para la aceptación de la mencionadas cookies y la aceptación de nuestra política de cookies, pinche el enlace para mayor información.

plugin cooki

ACEPTAR

Socialización

Mediante la socialización, los individuos comparten experiencias, se crea conocimiento tácito que se comparte como modelos mentales y habilidades técnicas.

El conocimiento se consigue mediante **observación, imitación y práctica**.

Externalización

Es el proceso por el que el conocimiento tácito se convierte en conocimiento explícito. Es el proceso clave en la creación de conocimiento y de su gestión. El proceso se lleva a cabo mediante el uso de metáforas, analogías, conceptos, hipótesis o modelos y se desarrolla mediante el **diálogo** y la **reflexión colectiva**.

Combinación

Es el proceso mediante el cual se convierte conocimiento **explícito en implícito**. Ejemplos de este proceso pueden ser los procedimientos educacionales formales y, dentro del contexto organizacional podría ser la

Uso de cookies

Este sitio web utiliza cookies para que usted tenga la mejor experiencia de usuario. Si continúa navegando está dando su consentimiento para la aceptación de la mencionadas cookies y la aceptación de nuestra política de cookies, pinche el enlace para mayor información.

plugin cooki

ACEPTAR

Internalización

Es la conversión de conocimiento **explícito** en **tácito**. Está íntimamente relacionada con el “**aprender haciendo**” (*learning by doing*). Puede ser necesario **documentar** ese conocimiento para ayudar al individuo a ponerlo en práctica e interiorizarlo.

Los distintos tipos de conocimiento interactúan unos con otros pasando por los distintos procesos escritos dentro de la *espiral de creación de conocimiento* que puede observarse en la Ilustración siguiente.



Rol de la empresa en la creación del conocimiento

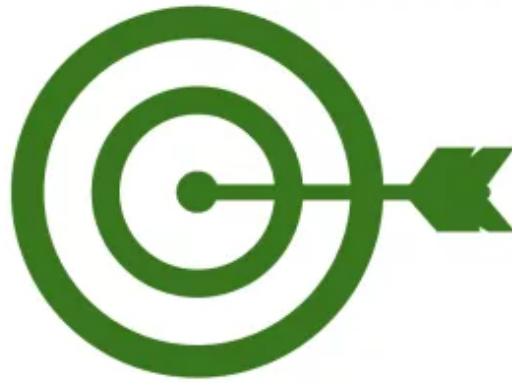
En este proceso de creación del conocimiento la empresa debe proporcionar el contexto adecuado para facilitar las actividades grupales, así como, la creación y acumulación de conocimiento a nivel individual.

Uso de cookies

Este sitio web utiliza cookies para que usted tenga la mejor experiencia de usuario. Si continúa navegando está dando su consentimiento para la aceptación de la mencionadas cookies y la aceptación de nuestra política de cookies, pinche el enlace para mayor información.

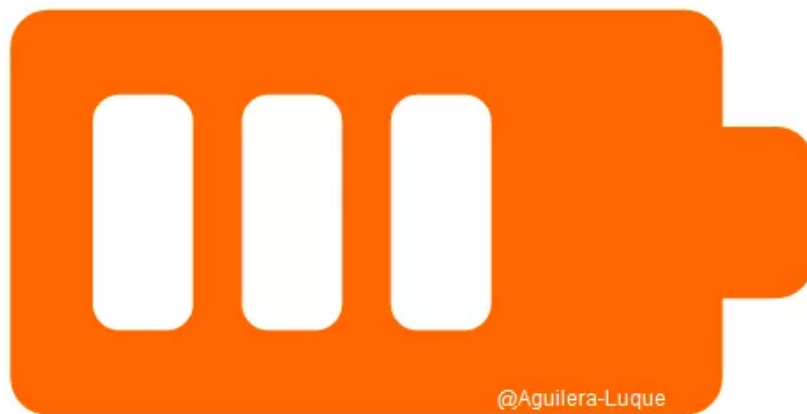
plugin cooki

ACEPTAR



Atención

Se tiene definida por los objetivos de la organización que, generalmente, encajarán en la estrategia de negocio. La parte más crítica de la estrategia corporativa de la gestión del conocimiento es clarificar el **tipo de conocimiento** que debería operativizarse en su sistema de gestión.



Autonomía

A nivel individual, los miembros de la organización deberán gozar de tanta autonomía como las circunstancias del negocio permitan. Es una forma de dejar que afloren oportunidades no esperadas, así como, incrementar la motivación de los individuos para crear nuevo conocimiento.

Uso de cookies

Este sitio web utiliza cookies para que usted tenga la mejor experiencia de usuario. Si continúa navegando está dando su consentimiento para la aceptación de la mencionadas cookies y la aceptación de nuestra política de cookies, pinche el enlace para mayor información.

[plugin cookies](#)

ACEPTAR



Fluctuación y caos creativo

Estos conceptos estimulan la interacción entre el contexto interno y externo de la organización.

La **fluctuación** es un orden en el que predecir la ocurrencia de sucesos resulta más difícil, con ella se reduce la descomposición de las rutinas, hábitos o marcos cognitivos compartidos. Se relaciona con un dinamismo de la percepción al obligarnos a salir de la zona de confort y hacernos reconsiderar nuestros enfoques y perspectivas habituales. A nivel organizacional fuerza la interacción entre individuos y la redefinición de conceptos, lo que sirve para crear nuevo conocimiento.

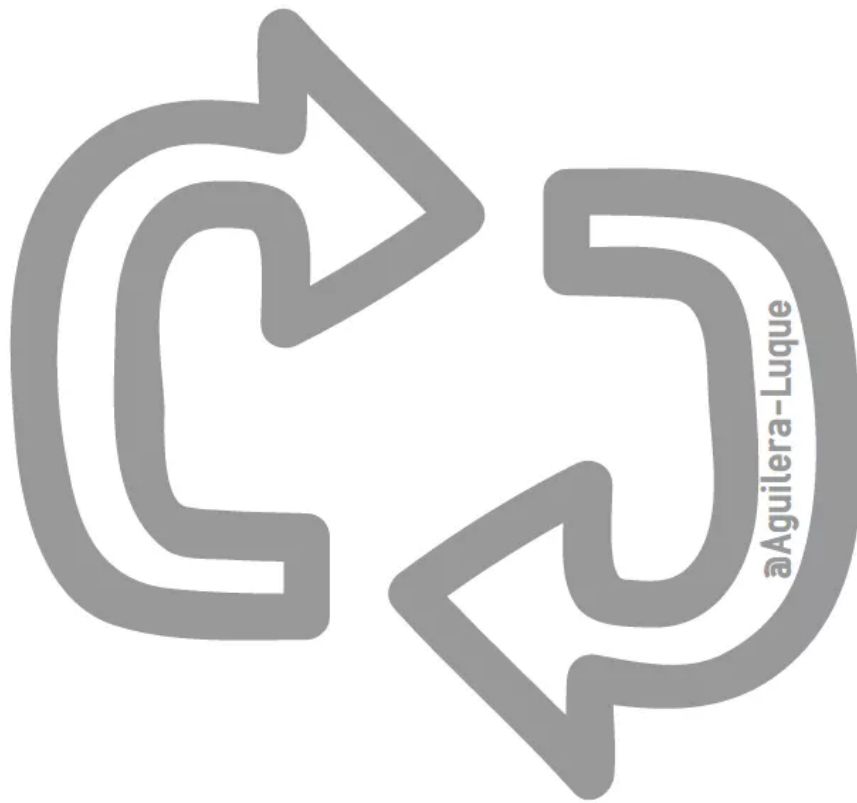
El **caos**, por su parte, sucede cada vez que la organización se enfrenta a situaciones críticas (p.ej. bajada de ventas o de rendimiento). Puede ser forzado de manera intencional, de modo que los líderes crean una especie de **atmósfera de crisis** entre los miembros cuando se les plantea nuevos retos. Este caos se ha denominado **caos creativo** y sirve para enfocar a los miembros al planteamiento y la resolución de problemas, enfatizándose la importancia que tiene la definición del problema, tanto como la solución. Para que pueda llevarse a cabo es necesaria la participación reflexiva de los miembros respecto a sus acciones ya que, en caso contrario, puede conducir al **caos destructivo**.

Uso de cookies

Este sitio web utiliza cookies para que usted tenga la mejor experiencia de usuario. Si continúa navegando está dando su consentimiento para la aceptación de la mencionadas cookies y la aceptación de nuestra política de cookies, pinche el enlace para mayor información.

plugin cooki

ACEPTAR



Redundancia

es el solapamiento intencional de información sobre las actividades del negocio, las responsabilidades de gestión y la compañía en su conjunto. Compartiendo información redundante se promueve el intercambio de conocimientos e conocimiento tácito porque los individuos pueden tomar conciencia de lo que otros tratan de articular.

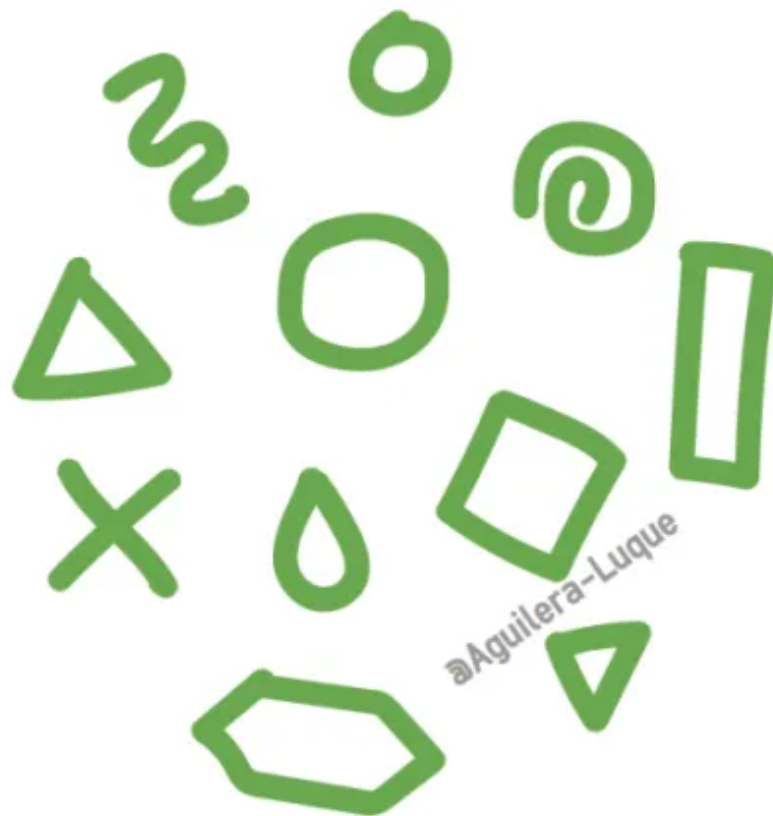
Hay varias formas de crear redundancia en la organización, por ejemplo creando equipos que **compiten** entre sí o mediante la **rotación estratégica** de personal.

Uso de cookies

Este sitio web utiliza cookies para que usted tenga la mejor experiencia de usuario. Si continúa navegando está dando su consentimiento para la aceptación de las mencionadas cookies y la aceptación de nuestra política de cookies, pinche el enlace para mayor información.

plugin cookies

ACEPTAR



Variación de requisitos

Está relacionada con la heterogeneidad de requisitos que se produce en ambientes altamente dinámicos y la necesidad de ser capaces de interpretarlos rápidamente, adaptarlos de forma flexible facilitando el acceso a la información a través de la organización.

Modelo en cinco fases gestión del conocimiento de Nonaka y Takeuchi

El proceso de creación de conocimiento que proponen Nonaka y Takeuchi está compuesto por **cinco fases**:

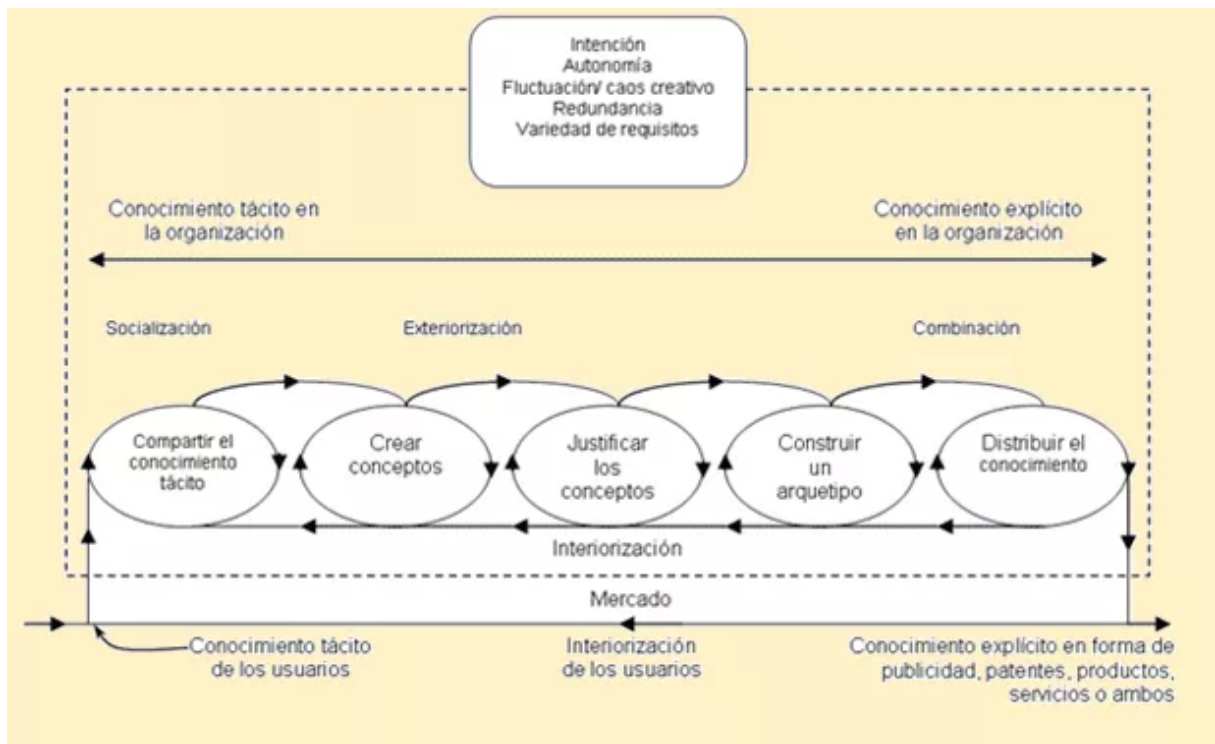
1. Compartir conocimiento tácito.
2. Creación de conceptos
3. Justificación de conceptos
4. Construcción de arquetipos
5. Nivelación transversal del conocimiento

Uso de cookies

Este sitio web utiliza cookies para que usted tenga la mejor experiencia de usuario. Si continúa navegando está dando su consentimiento para la aceptación de la mencionadas cookies y la aceptación de nuestra política de cookies, pinche el enlace para mayor información.

plugin cooki

ACEPTAR



Aguilera-Luque, AM. (2017). La gestión del conocimiento organizacional.

COMPARTE ESTO:

Twitter

Compartir 113

Share

SHARE

Post

WhatsApp

Imprimir

Guardar 101

ME GUSTA ESTO:

Me gusta

Sé el primero en decir que te gusta.

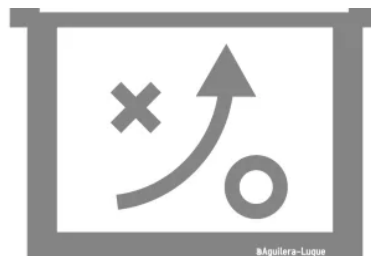
Relacionado



La gestión del conocimiento en las organizaciones

09/01/2017

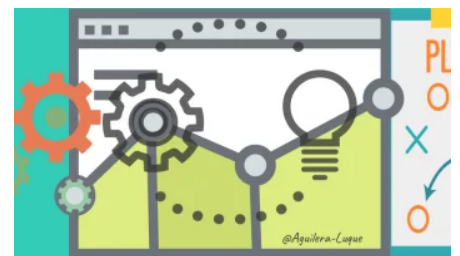
En «Desarrollo organizacional»



Estrategia corporativa y gestión del conocimiento

10/07/2017

En «Desarrollo organizacional»



Innovación a nivel organizacional

25/02/2020

En «Creatividad e Innovación»

Uso de cookies

Este sitio web utiliza cookies para que usted tenga la mejor experiencia de usuario. Si continúa navegando está dando su consentimiento para la aceptación de la mencionadas cookies y la aceptación de nuestra política de cookies, pinche el enlace para mayor información.

ACEPTAR

plugin cooki

6 COMENTARIOS SOBRE “NONAKA Y TAKEUCHI: UN MODELO PARA LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO ORGANIZACIONAL”

 **Chris Lorca**

14/10/2019 A LAS 14:42

Muchas gracias!



★ **Ana María Aguilera Luque**

14/10/2019 A LAS 15:23

Gracias a ti Chris, por leer mi blog.

 **Monica**

07/08/2019 A LAS 17:47

Hola,

gracias por la informacion me ayudo a entender un poco sobre la teoria



★ **Ana María Aguilera Luque**

09/08/2019 A LAS 01:29

Muchas gracias Mónica, me alegro de que te haya servido de utilidad. Un saludo.



César Gualteros

02/04/2019 A LAS 11:41

Buen día.

Muy buen documento de resumen instrumental sobre la gestión del conocimiento.



★ **Ana María Aguilera Luque**

02/04/2019 A LAS 14:05

Muchas gracias César por leer mi blog y por tu comentario.

Saludos!

This site is protected by [wp-copyrightpro.com](https://www.wp-copyrightpro.com)

Uso de cookies

Este sitio web utiliza cookies para que usted tenga la mejor experiencia de usuario. Si continúa navegando está dando su consentimiento para la aceptación de la mencionadas cookies y la aceptación de nuestra política de cookies, pinche el enlace para mayor información.

plugin cooki

ACEPTAR
