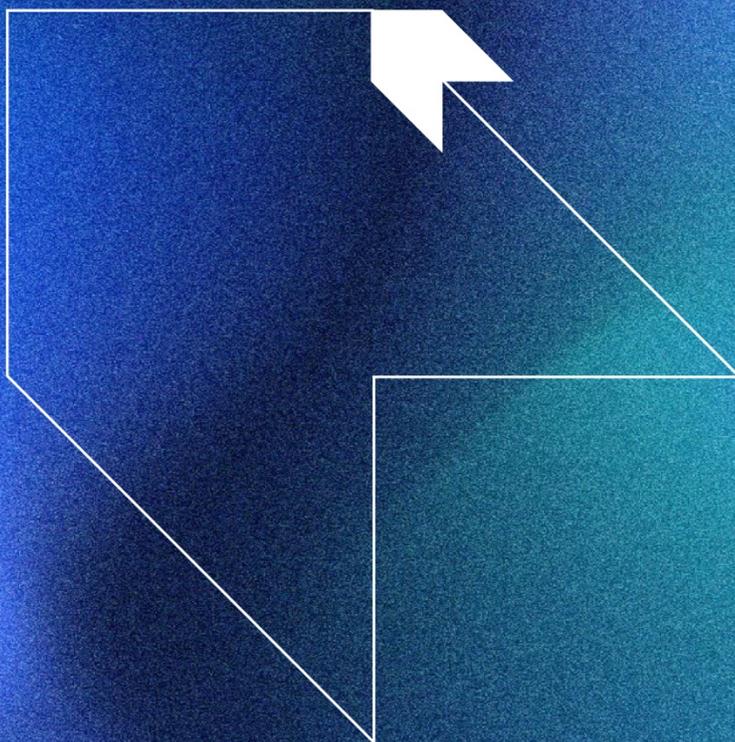




Cultura, Gestión del Conocimiento en la Gestión de Activos





01.

TITULO

- Cultura, gestión del conocimiento y competencias en la gestión de activos

02.

RESUMEN (Abstract).

- Para implementar y gestionar un SGA, no es suficiente la inclusión de componentes netamente técnicos, hablamos de un cambio a profundidad en la filosofía de una Organización, transformando la manera de pensar, sentir de las personas y del actuar cómo Organización; por lo anterior, se aborda un marco de referencia entorno a la cultura, la gestión del conocimiento y el desarrollo de competencias, los cuales se convierten en elementos claves que marcan la diferencia, reducen las resistencias al cambio y permite una adopción de los lineamientos del sistema de manera orgánica y fluida al interior de la organización que garantice la sostenibilidad del sistema.

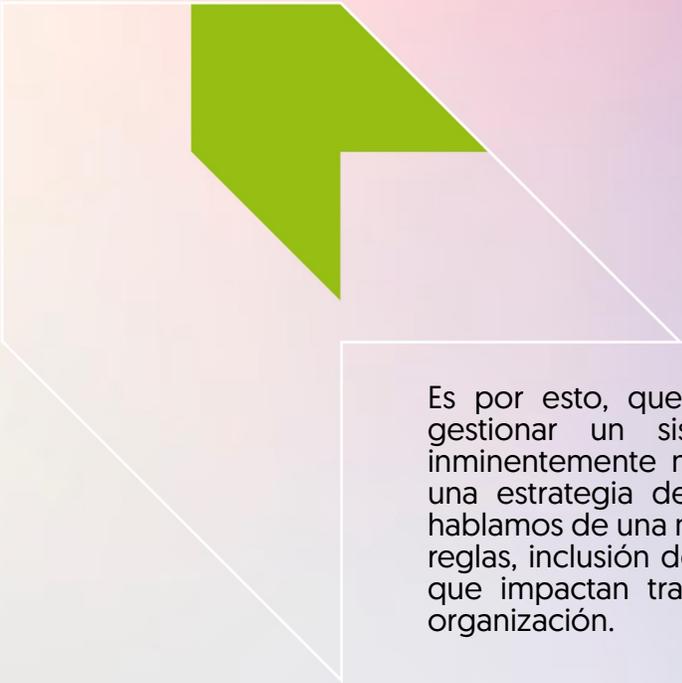


INTRODUCCION

- Cuando hablamos de la cultura organizacional estamos hablando de uno de los activos intangibles más importantes de una Organización, su implementación se convierte en una ventaja competitiva al aplicar mejores prácticas de liderazgo dentro de la misma, según la autora Laura Aldrey [2017]. Desde un concepto integral y acorde a Chiavenato [1993], [1]. La cultura es un sistema complejo y humano, la cultura contempla un sistema complejo de creencias, expectativas, rituales, lenguajes, valores, costumbres, hábitos filosofía organizacional, clima laboral, la forma de relacionarse, integrarse y hacer alianzas, los significados compartidos; **presupone todas las prácticas, reglamentos, códigos, modos de pensar, ejecución de actividades laborales de hacer y actuar o comportarse, la manera en que se produce la información y contenido simbólico; las formas de percepción y los sentimientos que se generan en el relacionamiento al interior de una Organización**[1]. Por su complejidad es importante que sea estudiada para interpretar aquellos aspectos claves desde los cuales se puede agregar valor a las Empresas, pues esto influye en todos los procesos gerenciales desde la planeación, dirección implementación y control de las actividades empresariales.

Ahora bien, ¿por qué la cultura Organizacional es tan importante? es la identidad, el sentir, pensar y actuar colectivo de los colaboradores en una Organización. Por lo cual, se convierte en un proceso estratégico que permite obtener el mayor desempeño y productividad en la organización, impactando de manera directa en los resultados y logros estratégicos; de acuerdo con los estudios realizados por Randstad a través de la encuesta Work Watch[2], los mejores resultados se obtienen al promover un buen clima laboral, con planes de compensación, estrategias de retención de los talentos claves, crecimiento y desarrollo que fomenten una mejor actitud y manejo de relaciones de confianza a nivel interno y externo, fortaleciéndose, con el objetivo de adquirir competitividad en el mercado.

Para Villafañe [2005], el potencial de generar valor desde la cultura radica en la capacidad de generar una oferta diferencial de productos y servicios, la creación de reputación que hace que la oferta sea única, la capacidad para generar empatía y atracción emocional para así fidelizar a los clientes, a empleados y stakeholders de la empresa. [3]



Es por esto, que para obtener la mayor ganancia al gestionar un sistema en gestión de activos es inminentemente necesario contemplar el desarrollo de una estrategia de transformación cultural, puesto que hablamos de una nueva manera de pensar, actuar, nuevas reglas, inclusión de nuevas prácticas y cambios globales que impactan transversalmente diferentes áreas de la organización.



04.

EL DEBER SER DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO “GC” EN LAS ORGANIZACIONES

- Aunque el abordaje de la ISO 55001 con respecto a la Gestión del Conocimiento es muy sucinto, desde Strategy Colombia se ha identificado la necesidad de conocer el cómo se gestiona el conocimiento en cada organización, de esta misma manera identificar el nivel de madurez a través de las definiciones del “Modelo y diagnóstico de Gestión del Conocimiento” [4].

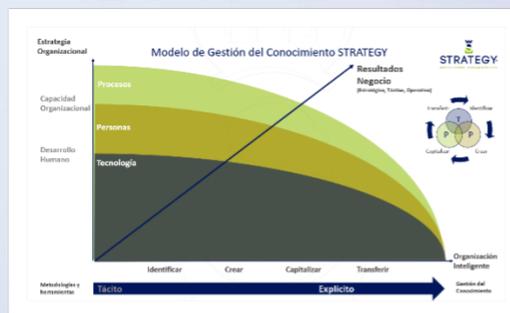


Figura 1. Modelo de Gestión del Conocimiento Strategy

De esta manera definir la mejor estrategia de implementación acorde a las necesidades específicas de cada Organización.



Figura 2. Niveles de madurez Strategy para la Gestión del Conocimiento

Por otra parte, asegurar la capacidad de planificar, coordinar y controlar los flujos de conocimiento que se producen al interior de las empresas con relación a sus actividades, personal, procesos, tecnología y entorno, en un proceso permanente de identificar, crear, transferir y adoptar los nuevos conocimientos, lo cual se ve reflejado en la consecución de las metas y objetivos establecidos en la Organización. [Bueno 2000] [5].





ELEMENTOS CLAVE EN LA ADOPCION DEL CONOCIMIENTO

Al mismo tiempo, la ISO 30401, brinda definiciones de base para crear la estructura para gestionar el conocimiento, entre los cuales se incluyen aspectos desarrollo del conocimiento donde los aspectos que se destacan son la adquisición, retención, transferencia y transformación del conocimiento, liderazgo, estructuración de procesos, políticas, lineamientos que permitan la creación de una cultura enfocada en la GC como aspecto clave que faciliten la mejora continua del proceso, sin embargo, al hablar de una interacción humana los modelos de aprendizaje, la creación de contenidos con didácticas de aprendizaje, las metodologías de enseñanza y los procesos de evaluación y desarrollo de las competencias se convierten en factores claves que facilitan los procesos de cambio.[6].

LA COMPETENCIA VISTA DESDE LA FAMILIA DE NORMAS ISO 5500X

La ISO 55000 define que *“el sistema de gestión de activos debería especificar los requisitos de competencia para el personal involucrado en la gestión de activos. La implementación, el mantenimiento, la evaluación y la mejora de estas competencias generalmente requieren una estrecha cooperación con el sistema de gestión de recursos humanos de la organización. Estos dos sistemas deberían apoyarse mutuamente”*.

La ISO 55000 define en 3.1.3 la competencia como la *“Capacidad para aplicar el conocimiento y habilidades para alcanzar los resultados previstos”*.

Conectando los requisitos de la ISO 55001 en su numeral 7.2 COMPETENCIA, los elementos de la cultura de la organización y los lineamientos de la ISO 30401 para la gestión del conocimiento, es evidente que los colaboradores son el punto de encuentro de estos enfoques, los cuales deben ser articularse y apoyarse mutuamente como lo menciona la ISO 55000 en una estrategia integradora que permita gestionar los activos intangibles como lo son el conocimiento, capital relacional, información y la cultura puntos esenciales para alcanzar los resultados previstos por los objetivos de gestión de activos.





Figura 3. Articulación del talento, la cultura, competencias y el conocimiento

Ahora bien, aunque la familia de normas y buenas prácticas alrededor de la gestión de activos definen someramente el involucramiento del área de gestión humana dentro de la implementación de los sistemas de gestión de activos, en Strategy Colombia, se ha detectado que este enfoque de implementación centrado en el talento humano que no es opcional el apoyo mancomunado del gestión humana sino completamente necesario, articulando esfuerzos entre comunicaciones, talento humano, desarrollando e integrando las actividades bajo el marco de gestión del conocimiento y transformación cultural.

FUTURO DE LA GESTIÓN DE COMPETENCIAS Y CONOCIMIENTO BAJO LA MIRADA DE LA FUTURA GUÍA ISO 55012

La guía señalará la importancia e implicación de factores humanos y culturales en alineación con los resultados y desempeño del sistema, por lo cual se debe identificar, desarrollar y evaluar el nivel de competencia para responder a las necesidades del sistema. De igual manera se indica como fundamental identificar, desarrollar y evaluar la participación efectiva de personas con la competencia necesaria.

Desde la mejor práctica, señala la guía que en el desarrollo de competencias para la gestión del SGA, es importante contar con la estructura de GC que apalanque la identificación, desarrollo y evaluación de las competencias requeridas en los diferentes roles, para gestionar y mejorar el desempeño de sistema, posterior generar programas de formación y valoración de las competencias desarrolladas en los equipos de trabajo para cumplir con la función indicada.

DISCUSIÓN

- El sistema de GA es un proceso de desarrollo organizacional orientado a promover el crecimiento y desarrollo de las potencialidades financieras, operativas y del talento humano de una organización, bajo un enfoque sistemático y sistémico con el propósito de mejorar la capacidad de la organización.
 - Es por esto, que se requiere un alto nivel de relaciones interpersonales, alto nivel de confianza y cooperación, una comunicación más eficaz, mayor capacidad para hacer frente a problemas que se puedan presentar en la organización, procesos de toma de decisiones más eficaces, estilo de liderazgo asertivos, la mejor actitud, disposición y aptitudes en lidiar con los conflictos. Inminentemente aspectos culturales inmersos en el proceso de transformación.
 - La integración de los tres enfoques definidos [competencias, cultura y gestión del conocimiento] permitirá a las organizaciones de manera ágil y eficiente
 - Definir la estrategia integrada que incluya planes de Comunicación, Formación, Adopción y realizando los ajustes necesarios para dar respuesta a las necesidades de cada grupo de interés realizando una alineación estratégica entre ellos.
 - Evaluar el avance y el impacto de cada etapa del plan de apropiación para el SGA, desarrollar las acciones de reconocimiento a los logros y la realimentación y ajustes que correspondan.
 - Identificar y gestionar las brechas que se den desde la perspectiva del comportamiento de los involucrados en el SGA, estableciendo planes de acción que permitan eliminar las barreras con acciones oportunas y dirigidas a los grupos específicos que lo requieran.
 - Evaluar el avance y el impacto de cada etapa del plan de apropiación, desarrollar las acciones de reconocimiento a los logros y la realimentación y ajustes que correspondan.
 - Diseñar un proceso de sostenibilidad que permita la continuidad de las implementaciones ya integradas a los procedimientos y que hacer del día a día, determinado por los parámetros de desempeño del SGA.

REFERENCIAS

➤ [1] Mena Méndez, Daniel. La cultura organizacional, elementos generales, mediaciones e impacto en el desarrollo integral de las instituciones. Pensamiento & Gestión 2019. Núm. 46.

[2] La cultura organizacional es clave para el éxito de una empresa. Tendencias 21. 2010. Revista electrónica de ciencia, tecnología, sociedad y cultura. ISSN 2174-6850/ Disponible en https://www.tendencias21.es/La-cultura-organizacional-es-clave-para-el-exito-de-una-empresa_a4976.html

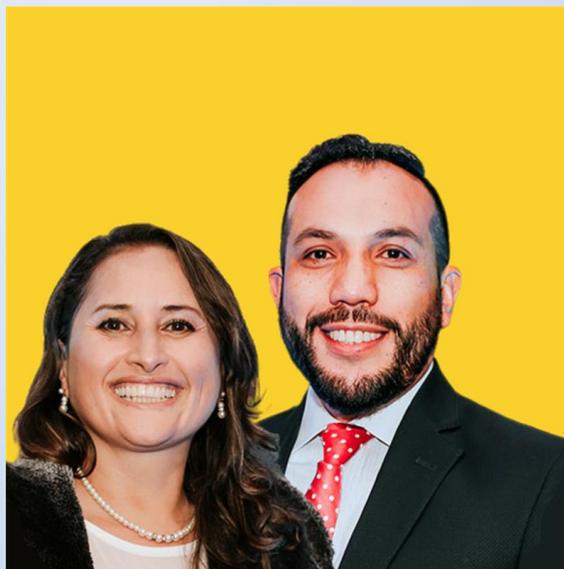
[3] Fajardo Yopan y otros. Cultura Organizacional. Controversias y Concurrencias Latinoamericanas, vol. 11, núm. 20, 2020 Asociación Latinoamericana de Sociología, Uruguay Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=58866378701>

[4] G. Rojas, L Pinilla y otros, Modelo Strategy Gestión del Conocimiento, Colombia 2021.

[5] Sánchez Díaz M. Breve inventario de los modelos para la gestión del conocimiento en las organizaciones. Acimed 2005;13(6). Disponible en: http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol13_6_05/aci06605.htm

[6] Sistema de gestión de la innovación: aplican todos los numerales de la norma. NTC-ISO 30401:2018.

AUTOR



Leonardo Pinilla Director de Consultoría

➤ Ingeniero Electromecánico con más de 15 años de experiencia en la implementación de Sistemas de Gestión de Activos e Ingeniería de Mantenimiento y Confiabilidad, Master en Ingeniería de Confiabilidad y Riesgo, certificado internacional en Gestión de Activos bajo los lineamientos de la PAS 55, certificado CMRP [Certified Maintenance & Reliability Professional] por The Society For Maintenance And Reliability Professionals SMRP.

Gina Rojas Consultora en Gestión del Conocimiento

Especialista en Desarrollo Humano Universidad Distrital Francisco José de Caldas. Trayectoria profesional de más de Quince años liderando, diseñando y ejecutando proyectos en gestión del conocimiento, talento humano y cambio cultural en empresas nacionales y multinacionales como Yanbal de Colombia, MNV Constructores, Carvajal Información, Prosegur, Gestión de Proyectos I+D en Maloka, Consultoría para empresas como: Compensar, Norgas, Coninsa Ramon H, Gelsa. Docente de catedra y educación continua de la Universidad del Rosario.

Contáctanos y te asesoramos
(+57) 315 208 0102
(+57) 312 423 2602

contacto@strategy.com.co
gestiondelconocimiento@strategy.com.co

www.strategy.com.co

