

MODELO HOLISTICO PARA LA GESTION DEL CONOCIMIENTO

Holistic Model for knowledge management.

Estelio Angulo (1)

Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt

Miguel Negrón (2)

Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt

RESUMEN

La investigación tiene como objetivo lograr un Modelo para la Gestión del Conocimiento aplicado en las organizaciones que consideren la inteligencia de sus empleados como un activo intangible. Se aplica una metodología analítica explicativa para estudiar los modelos propuestos por algunos autores para propone un nuevo modelo de gestión del conocimiento. El Modelo que se propone tiene el siguiente sistema: Socialización, Creación. Difusión y Aplicación.

PALABRAS CLAVE

Modelo holístico, Gestión del Conocimiento. Educación Superior.

ABSTRACT

The research goal is to achieve a model for the management of the knowledge to be applied in organizations which consider the intelligence of their employees as an intangible active. An explicative methodology was used to explain some models. The model proposes system is: Socialization, Creation, Discussion and Application.

Key words: Holistic Model, Knowledge Management, Higher Education.

Abril 2008 / Agosto 2008

- (1) Doctor en Ciencias de la Educación (URBE). Postdoctorado en Gerencia de la Educación; Profesor Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt. estelioangulo56@hotmail.com
- (2) Doctorado en Ciencias de la Educación (URBE). Profesor Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt. miguelnegronf@hotmail.com miguelnegronf@gmail.com

NEGOTIUM

Revista Científica Electrónica Ciencias Gerenciales /
Scientific e-journal of Management Science

PPX 200502ZU1950 / ISSN1856-1810 / By Fundación Unamuno / Venezuela
/ REDALYC, LATINDEX, CLASE, REVENCIT, IN-COM UAB, SERBILUZ / IBT-CCG UNAM, DIALNET, DOAJ,
Yokohama National University Library / www.scu.edu.au / www.ebscokorea.co.kr, Google Scholar,
www.bib.umontreal.ca [+++]

Cita / Quotation:

ANGULO, Estelio y NEGRON, Miguel (2008) MODELO HOLISTICO PARA LA GESTION
DEL CONOCIMIENTO / www.revistanegotium.org.ve 11 (4) 38-51

INTRODUCCION

Desde comienzo de las organizaciones ha habido un lugar común en todas ellas y es el permanente cambio para perfeccionar sus procesos entre ellos los procesos gerenciales que han ido cambiando desde el modelo vertical (de Taylor y Mayo), los modelos horizontales de las organizaciones aplanadas y los nuevos modelos gestión empresarial que se han ido desarrollando en las últimas décadas con la siguiente cronología Política de innovación permanente , Marketing estratégico, Política de recursos humanos, Política de recursos humanos, Dirección por objetivos, Calidad total, Reingeniería de procesos, el avance de las nuevas tecnologías de la información nos ha llevado a la sociedad de l conocimiento y desde el punto de vista organizacional ha aparecido un nuevo modelo gerencial conocido como gestión del conocimiento, que consiste en tomar en cuenta como un haber intangible de la misma precisamente al conocimiento de tal manera que hoy se habla de un capital económico ,un capital humano y un capital intelectual cuya sumatoria totaliza el valor de la organización, con un factor muy importante que es la ventaja competitiva de un organización con respecto a otra que se sustenta en el capital intelectual.

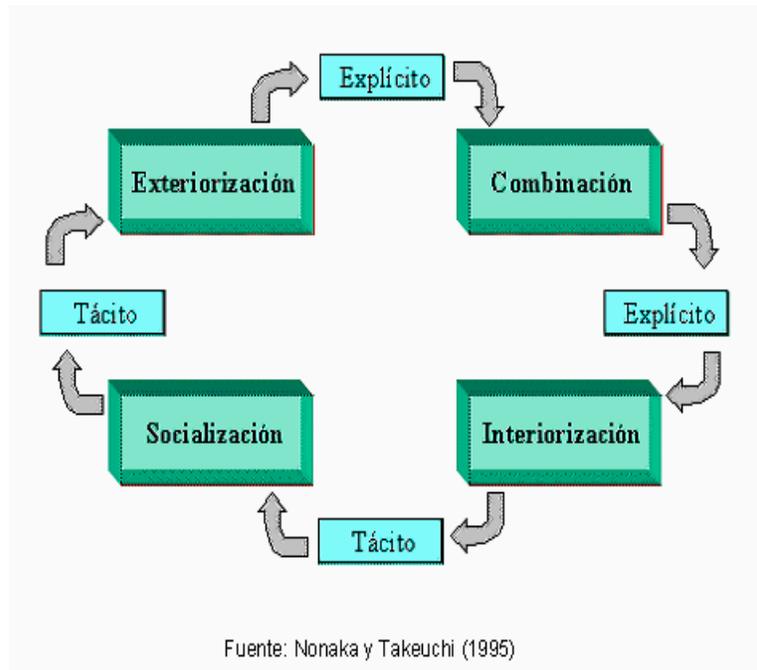
Para enfocar este tema se aplica una metodología analítica explicativa mediante la cual se analizan los modelos propuestos por algunos autores y en base a esto se propone un nuevo modelo de gestión del conocimiento según el criterio de los autores del presente trabajo y se explicará la sustentación del mismo.

La presente investigación está estructurada de la siguiente manera: Modelos de gestión del conocimiento, su presentación y análisis. Modelo Holístico y su sustentación teórica .Conclusiones y Referencias Bibliográficas.

MODELOS DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Como todos los modelos, los que se refieren a la gestión de conocimiento han estado sujetos a modificaciones de acuerdo con las circunstancias y enfoques de diferentes autores y como todo pasaje histórico unos han tenido más trascendencia que otros .De los múltiples modelos existentes destacan los siguientes:

**Modelo de Proceso de Creación del Conocimiento (Nonaka
Takeuchi 1995)**



Este modelo se caracteriza por la generación del conocimiento mediante dos espirales de contenido Epistemológico y Ontológico., Proceso de interacción entre conocimiento tácito y explícito , y de naturaleza dinámica y continua .Nonaka y Takeuchi se centran en el origen del conocimiento en si mismo y le da poca importancia a su pertinencia con el entorno o la contingencia que lo rodea y el conocimiento fluye de la siguiente manera :de tácito a tácito mediante la adquisición, de tácito a explícito por conversión, de explícito a explícito por creación y de explícito a tácito por incorporación

NEGOTIUM

Revista Científica Electrónica Ciencias Gerenciales /
Scientific e-journal of Management Science

PPX 200502ZU1950 / ISSN1856-1810 / By Fundación Unamuno / Venezuela
/ REDALYC, LATINDEX, CLASE, REVENICIT, IN-COM UAB, SERBILUZ / IBT-CCG UNAM, DIALNET, DOAJ,
Yokohama National University Library / www.scu.edu.au / www.ebscokorea.co.kr, Google Scholar,
www.bib.umontreal.ca [+++]

Cita / Quotation:

ANGULO, Estelio y NEGRON, Miguel (2008) MODELO HOLISTICO PARA LA GESTION
DEL CONOCIMIENTO / www.revistanegotium.org.ve 11 (4) 38-51

Modelo de gestión el conocimiento de KPMG CONSULTING



Fuente: Tejedor y Aguirre (1998)

(Tejedor y Aguirre, 1998)

Este modelo se diseñó para dar respuesta a las siguientes interrogantes:

¿Cuáles son los factores condicionantes del aprendizaje? y
¿Qué resultados produce el aprendizaje ?. Para dar respuesta a la primera interrogante el modelo propone que se debe tomar en cuenta:

- El compromiso firme y consciente de la institución con aprendizaje generativo, continuo y a todo los niveles.
- El desarrollo de mecanismos de creación, captación, almacenamiento, transmisión e interpretación del conocimiento y convertirlo en activo útil.
- Reuniones, programas de formación y de rotación de puestos, creación de equipos multidisciplinares
- Desarrollo de la infraestructura.

En atención a la segunda interrogante el modelo afirma que:

- La posibilidad de evolucionar permanentemente.
- Mejora en calidad de resultados.
- La institución se hace más consciente de su integración.

NEGOTIUM

Revista Científica Electrónica Ciencias Gerenciales /
Scientific e-journal of Management Science

PPX 200502ZU1950 / ISSN1856-1810 / By Fundación Unamuno / Venezuela
/ REDALYC, LATINDEX, CLASE, REVENICIT, IN-COM UAB, SERBILUZ / IBT-CCG UNAM, DIALNET, DOAJ,
Yokohama National University Library / www.scu.edu.au / www.ebscokorea.co.kr, Google Scholar,
www.bib.umontreal.ca [+++]

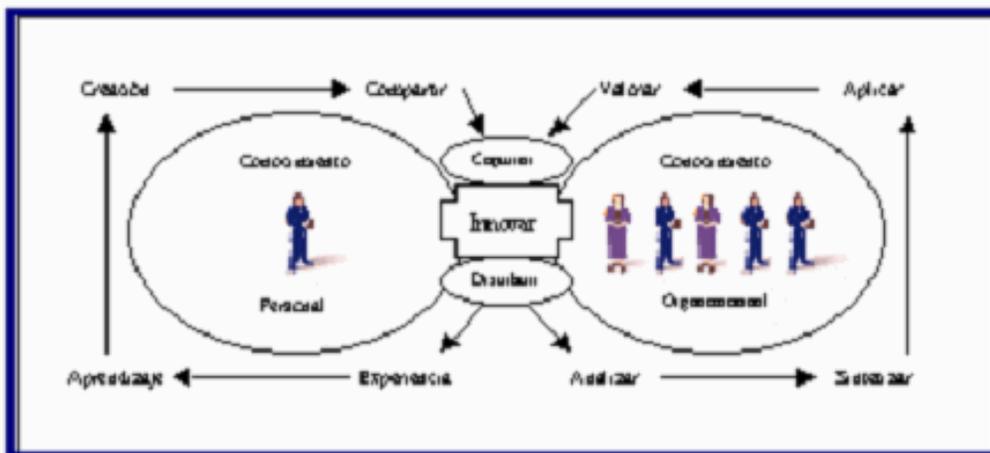
Cita / Quotation:

ANGULO, Estelio y NEGRON, Miguel (2008) MODELO HOLISTICO PARA LA GESTION
DEL CONOCIMIENTO / www.revistanegotium.org.ve 11 (4) 38-51

- Desarrollo de las personas que participan en el futuro de la institución.

Este modelo se centra en el conocimiento en si mismo ,sin tomar en cuenta su veracidad y origen sino que su validez y vigencia la subordina a el entorno en una postura eminentemente pragmática y enmarcada dentro de la Organización Vale decir el conocimiento esta en función de su utilidad en cuanto a los objetivos y fines de la misma.

Modelo Andersen (Arthur Andersen, 1999)



Fuente: Arthur Andersen (1999)

Andersen enfoca la gestión del conocimiento desde dos perspectivas: *Individual* y *Organizacional*. La primera refiere la responsabilidad personal de compartir y hacer explícito el conocimiento y la segunda exige el compromiso de crear infraestructura de soporte, implantar procesos, la cultura, la tecnología y los sistemas que permitan capturar, analizar, sintetizar, aplicar, valorar y distribuir el conocimiento. Andersen, reconoce además, la necesidad de acelerar el flujo de la información que tiene valor desde los individuos a la organización y de vuelta a los individuos; de modo que ellos puedan usarlas para crear valor para los clientes.

El modelo de Andersen presenta la debilidad de subordinar la gestión del conocimiento a la captación de clientes exclusivamente,

NEGOTIUM

Revista Científica Electrónica Ciencias Gerenciales /
Scientific e-journal of Management Science

PPX 200502ZU1950 / ISSN1856-1810 / By Fundación Unamuno / Venezuela
/ REDALYC, LATINDEX, CLASE, REVENICIT, IN-COM UAB, SERBILUZ / IBT-CCG UNAM, DIALNET, DOAJ,
Yokohama National University Library / www.scu.edu.au / www.ebscokorea.co.kr, Google Scholar,
www.bib.umontreal.ca [+++]

Cita / Quotation:

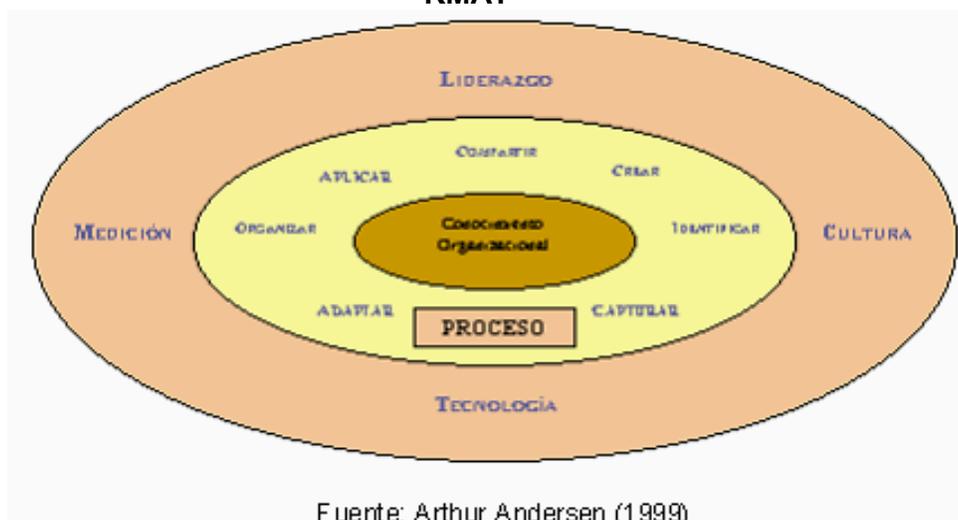
ANGULO, Estelio y NEGRON, Miguel (2008) MODELO HOLISTICO PARA LA GESTION
DEL CONOCIMIENTO / www.revistanegotium.org.ve 11 (4) 38-51

de tal manera que los individuos que conforman la organización solo son importantizados sus conocimientos si son pertinentes con este fin.

KNOWLEDGE MANAGEMENT ASSESSMENT TOOL (KMAT)

El Instrumento de Evaluación y Diagnostico de la Gestión del Conocimiento conocido como KMAT es un modelo de administración organizacional desarrollado conjuntamente por Arthur Andersen y APQC, que para cumplir sus objetivos considera cuatro indicadores fundamentales: Liderazgo, Cultura, Tecnología y Medición ,todos entrelazados en el proceso productivo de una Organización y que busca “cuantificar” el capital intelectual para tomarlo en cuenta como un haber de gran importancia y que como se señaló anteriormente es un factor diferencial o variable discriminante de la competitividad de una organización con respecto a otra.

Modelo de Evaluación y Diagnostico de la Gestión del Conocimiento KMAT



Fuente: Arthur Andersen (1999)

Como se ha visto todos los modelos analizados presentan alguna debilidad y que por más que analicemos otros esta condición permanecerá, aun cuando es posible que se minimice, sin embargo es imprescindible continuar presentando modelos. En primer termino por lo inacabable del conocimiento y por la falibilidad de la ciencia.

Por ello los autores del presente trabajo proponen un modelo de gestión del conocimiento denominado Holístico.

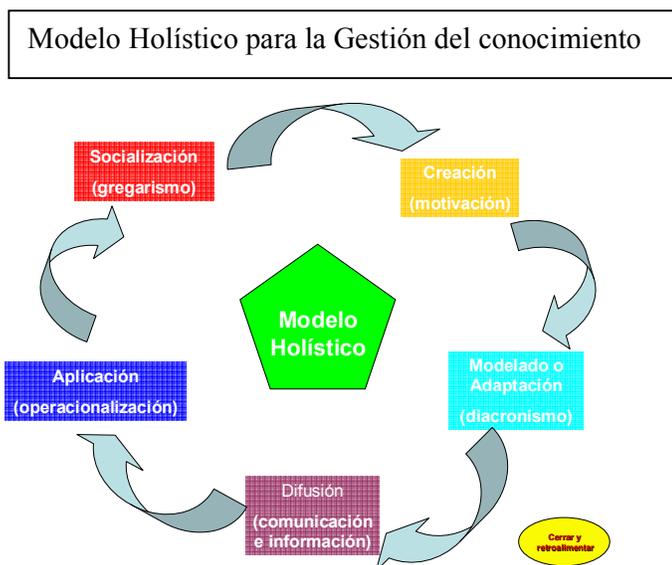
COMPARATIVO MODELOS DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

MODELO	CARACTERISTICAS	ASPECTOS
KPMG	<ul style="list-style-type: none">•INTERACCIÓN DE TODOS SUS ELEMENTOS.•INFLUENCIA EN TODOS LOS SENTIDOS CONEXIÓN ENTRE SI DE LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA CON LA CULTURA ,ACTITUDES, CAPACIDAD DE TRABAJO EN EQUIPO	CAMBIO PERMANENTE ACTUACIÓN MÁS COMPETENTE DESARROLLO DE PERSONAL CONSTRUCCION DEL ENTORNO
ANDERSEN	<ul style="list-style-type: none">•RESPONSABILIDAD PERSONAL DE COMPARTIR Y HACER EXPLICITO EL CONOCIMIENTO PARA LA INSTITUCIÓN.•CREA LOS PROCESOS ,LA CULTURA ,LA TECNOLOGIA Y LOS SISTEMAS QUE PERMITEN CAPTURAR ,ANALIZAR, SINTETIZAR ,APLICAR•VALORAR Y DISTRIBUIR EL CONOCIMIENTO.	SE IDENTIFICA POR 2 SISTEMAS.ACCESO A PERSONAS CON PROPOSITO COMÚN A UNA COMUNIDAD DE PRACTICA. EXISTEN MÁS DE 80 COMUNIDADES DE PRACTICA (FOROS)
KMAT	INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICO, PROPONE 4 FACILITADORES(LIDERAZGO,CULTURA,TECNOL OGIA Y MEDICIÓN)	INCLUYE LA MEDICIÓN DEL CAPITAL INTELCTUAL,FORMULACIÓN DE ENCUESTAS A 85 EMPRESAS
NONAKA	GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO MEDIANTE 2 ESPIRALES DE CONTENIDO EPISTEMOLÓGICO Y ONTOLÓGICO.	DESARROLLA 4 FASES ,ADQUIRIR,CONVERTIR, CREAR, INCORPORAR



MODELO HOLÍSTICO

El individuo o el hombre es un ser complejo por lo tanto todo lo que se propone realizar es producto de su condición El holismo (enfoque relativamente moderno) toma en cuenta la verdadera dimensión del hombre; por lo tanto cuando de la gestión del conocimiento se trata se hace necesario un modelo integrador que los autores de esta investigación lo identificamos como modelo holístico.



El modelo que proponen los autores se considera holístico porque toma en cuenta la integralidad del individuo en su fuero interior y en el contexto que lo rodea y al mismo tiempo tiene una condición cíclica porque la gestión del conocimiento es una actividad inagotable. Sin embargo desde el punto de vista científico se hace necesario la sustentación teórica del mismo y es lo que se aborda a continuación.

SOCIALIZACIÓN

El individuo se define como una unidad sistema resultante de la conjugación de factores biológicos, psicológicos y sociales; esta tridimensionalidad del individuo es indisoluble aun cuando la personalidad resulta de la pragmatización de estos factores. Chinoy citando a Piaget expresa: La personalidad de los individuos es la resultante del proceso de socialización. Cuando se estudia la gestión del conocimiento se debe entonces tomar en cuenta esta situación por cuanto de las interrelaciones sociales el individuo construye sus escalas de valores, sus motivaciones y marca las actitudes hacia el logro de sus objetivos.

Cuando de la gestión del conocimiento se trata, Ros propone un modelo de gestión del mismo basado en cuatro pilares: la

NEGOTIUM

Revista Científica Electrónica Ciencias Gerenciales /
Scientific e-journal of Management Science

PPX 200502ZU1950 / ISSN1856-1810 / By Fundación Unamuno / Venezuela
/ REDALYC, LATINDEX, CLASE, REVENCIT, IN-COM UAB, SERBILUZ / IBT-CCG UNAM, DIALNET, DOAJ,
Yokohama National University Library / www.scu.edu.au / www.ebscokorea.co.kr, Google Scholar,
www.bib.umontreal.ca [+++]

Cita / Quotation:

ANGULO, Estelio y NEGRON, Miguel (2008) MODELO HOLISTICO PARA LA GESTION
DEL CONOCIMIENTO / www.revistanegotium.org.ve 11 (4) 38-51

tecnología, la economía, en la persona, en la ciencia de la información. En cuanto a la persona se refiere el autor expresa:

Esta concepción está enfocada en que el elemento clave para la GEC son las personas, puesto que son éstas las que crean los conocimientos y las que lo utilizan en su actividad. Por lo tanto, se supone que lo que debe de hacerse es crear las condiciones para facilitar e incentivar que las personas puedan llevar a cabo adecuadamente los procesos de creación y transmisión del conocimiento. Desde la consideración de que el conocimiento tácito es insustituible, se cree que lo único que puede hacerse es gestionar a las personas que lo poseen. La tecnología se utiliza para la facilitación de la comunicación o para tener constancia de los conocimientos que posee cada persona. Al límite, puede confundirse GEC con la gestión de recursos humanos.

El conocimiento tácito es aquel propio de los individuos y que lo lleva internalizado y por lo tanto su intangibilidad debe ser tomada en cuenta como un haber de las organizaciones al momento de establecer el capital, en estos casos se trata de un capital intelectual. Así el capital intelectual se define como un activo no monetario inidentificable, carente de sustancias físicas, poseído para uso en la producción o suministro de bienes y servicios, para alquilar a otros o para propósitos administrativos. Según esta definición el capital intelectual es un recurso invaluable de toda organización, de allí la importancia que ha tomado el mismo al momento de determinar los niveles de competitividad de una organización.

CREACIÓN

El conocimiento, es intrínseco en la persona y se genera como parte del proceso de interacción social; ha existido siempre en la vida cotidiana y en las organizaciones, por ejemplo como aprendizaje inicial, como adiestramiento profesional y a partir del siglo XX, se han reconocido, los programas relacionados con la gestión del conocimiento, las bases del conocimiento técnicamente hablando, los sistemas expertos.

Asimismo depende en gran medida de la percepción que tenga el individuo de los objetos y fenómenos que le rodean, donde

NEGOTIUM

Revista Científica Electrónica Ciencias Gerenciales /
Scientific e-journal of Management Science

PPX 200502ZU1950 / ISSN1856-1810 / By Fundación Unamuno / Venezuela
/ REDALYC, LATINDEX, CLASE, REVENICIT, IN-COM UAB, SERBILUZ / IBT-CCG UNAM, DIALNET, DOAJ,
Yokohama National University Library / www.scu.edu.au / www.ebscokorea.co.kr, Google Scholar,
www.bib.umontreal.ca [+++]

Cita / Quotation:

ANGULO, Estelio y NEGRON, Miguel (2008) MODELO HOLISTICO PARA LA GESTION
DEL CONOCIMIENTO / www.revistanegotium.org.ve 11 (4) 38-51

influyen además aspectos como el intelecto y las experiencias adquiridas por las personas, también sus propios procesos cognitivos, como la memoria, el pensamiento y el razonamiento. Para la creación del conocimiento, existen factores comunes los cuales se resaltan a continuación:

La innovación, capacidad de respuesta, la productividad y la competencia.

La Universidad es un sistema de conocimiento de su comunidad, tiene dentro de la función investigadora: crear conocimiento; función educadora: transmite y forma conocimiento y función gestora: administra conocimiento.

MODELADO O ADAPTACIÓN

En la gestión del conocimiento se debe tener en cuenta el nivel de innovatividad que el mismo representa por lo que el modelo holístico se crea luego de analizar los modelos de gestión del conocimiento que le han antecedido, los cuales se resumen en el cuadro.

DIFUSIÓN

En la sociedad actual, la difusión del conocimiento se convierte en un elemento fundamental para el proceso productivo y también un componente esencial para el bienestar personal. Y es que las personas necesitan construir conocimientos que permitan dar respuestas más adecuadas ante las circunstancias que se presentan en cada momento, para lo cual deben disponer de un mecanismo para transmitir una información adecuada, sin la cual no se puede elaborar el conocimiento.

Es habitual considerar a las Instituciones de Educación Superior, como núcleos del conocimiento. En gran parte del mundo la sociedad ha confiado históricamente en ellas para producirlo y difundirlo. Sin embargo hoy día, cuando tanto se habla de la sociedad del conocimiento, cada vez se restringe más el acceso al mismo. Las Instituciones de Educación Superior, en muchos casos, se vuelven muy cuidadosas con la información que difunden sin cobrar por ella, y cada vez es más complicado acceder a muchas de sus producciones intelectuales. Aunque en su comienzo Internet parecía la herramienta definitiva en cuanto acceso libre a la

NEGOTIUM

**Revista Científica Electrónica Ciencias Gerenciales /
Scientific e-journal of Management Science**

PPX 200502ZU1950 / ISSN1856-1810 / By Fundación Unamuno / Venezuela
/ REDALYC, LATINDEX, CLASE, REVENICIT, IN-COM UAB, SERBILUZ / IBT-CCG UNAM, DIALNET, DOAJ,
Yokohama National University Library / www.scu.edu.au / www.ebscokorea.co.kr, Google Scholar,
www.bib.umontreal.ca [+++]

Cita / Quotation:

ANGULO, Estelio y NEGRON, Miguel (2008) MODELO HOLISTICO PARA LA GESTION
DEL CONOCIMIENTO / www.revistanegotium.org.ve 11 (4) 38-51

información, lo que ocurre hoy día es justamente lo contrario: el acceso a esta información está hoy más restringido que ayer, y menos que mañana. Y el mundo universitario no es una excepción, sino un abanderado en esta tendencia.

En una Institución Universitaria, el conocimiento tiene que estar disponible al usuario y en un formato que ellos mismo puedan aplicar, es por eso que la solución de problemas depende de contar con la experiencia la información, y las herramientas adecuadas para difundir el mismo, la difusión del conocimiento requiere prestar especial atención al tema de aptitud profesional de las personas, su capacidad para entender la situación local, la oportunidad de servicio y el costo, toda institución debe de contar con un programa específicamente diseñado para satisfacer estas necesidades, para lo cual debe poseer unas herramientas que permitan la vinculación, la comunicación, negociación y transferencia de la producción de conocimiento.

Para lograr una vinculación efectiva, se debe involucrar la búsqueda de socios potenciales, explorando las capacidades y las áreas de mutuo interés, promoviendo un dialogo que favorezca dicha relación.

Mientras que la comunicación, se puede desarrollar mediante conversaciones, personales y reuniones electrónicas (video conferencias), telecomunicaciones y correspondencia escrita. La comunicación también implica mantener un dialogo continuo llegar a acuerdos, una entusiasta promoción de la cooperación y la formulación de expectativas de lo que se puede alcanzar a través de ella.

Por otra parte, en la negociación, los miembros involucrados en la producción del conocimiento deben llegar a un acuerdo sobre cómo, cuándo, dónde, y para qué objetivos y beneficios trabajaran.

La transferencia, es más que la suma de sus partes; ayuda a que todo el personal involucrado en la producción del conocimiento comprenda y asimile lo que ellos hacen bien y transfieran esa capacidad los otros miembros de la comunidad.

En una Institución Superior la difusión del conocimiento, permitiría impulsar el desarrollo de contenidos educativos basados

NEGOTIUM

Revista Científica Electrónica Ciencias Gerenciales /
Scientific e-journal of Management Science

PPX 200502ZU1950 / ISSN1856-1810 / By Fundación Unamuno / Venezuela
/ REDALYC, LATINDEX, CLASE, REVENICIT, IN-COM UAB, SERBILUZ / IBT-CCG UNAM, DIALNET, DOAJ,
Yokohama National University Library / www.scu.edu.au / www.ebscokorea.co.kr, Google Scholar,
www.bib.umontreal.ca [+++]

Cita / Quotation:

ANGULO, Estelio y NEGRON, Miguel (2008) MODELO HOLISTICO PARA LA GESTION
DEL CONOCIMIENTO / www.revistanegotium.org.ve 11 (4) 38-51

en el uso de las nuevas tecnologías de la comunicación y de la información, así como también facilitaría el dialogo, entre culturas y desarrollos de nuevos modelos educativos, a partir de la cooperación horizontal; promoviendo la investigación de las nuevas Tecnologías de Información y de la Comunicación (TIC) en los procesos educativos, una de las herramientas más utilizadas es el software libre que ha demostrado, en otros ámbito, las ventajas concretas de compartir el conocimiento sin trabas, entre los cuales se encuentran el OpenCourseWare (OCW) que en traducción libre significaría “Material Docente Libre” también encontramos el software WIKI que es un [sitio Web](#) colaborativo que puede ser editado por varios usuarios. Los [usuarios](#) de una **wiki** pueden así crear, editar, borrar o modificar el contenido de una [página Web](#), de una forma [interactiva](#), fácil y rápida; dichas facilidades hacen de una wiki una herramienta efectiva para la [escritura colaborativa](#).

La tecnología wiki permite que páginas Web alojadas en un servidor público (las **páginas wiki**) sean escritas de forma colaborativa a través de un [navegador](#), utilizando una notación sencilla para dar formato, crear enlaces, etc., conservando un historial de cambios que permite recuperar de manera sencilla cualquier estado anterior de la página. Cuando alguien edita una página wiki, sus cambios aparecen inmediatamente en la Web, sin pasar por ningún tipo de revisión previa.

APLICACIÓN

Si bien la investigación provee de un método para generar nuevo conocimiento, el desarrollo de las carreras académicas comprende otras maneras de generar conocimiento o aplicarlo. En todos los casos, el desempeño del profesor en actividades de generación y aplicación del conocimiento deberá valorarse racionalmente con mecanismos y criterios de validez internacional. En el ejercicio de su carrera académica, el profesor debe generar nuevo conocimiento o bien encontrar formas innovadoras de aplicar los conocimientos previamente adquiridos en la resolución de problemas prácticos y desarrollo de nuevos procesos de gestión.

NEGOTIUM

Revista Científica Electrónica Ciencias Gerenciales /
Scientific e-journal of Management Science

PPX 200502ZU1950 / ISSN1856-1810 / By Fundación Unamuno / Venezuela
/ REDALYC, LATINDEX, CLASE, REVENICIT, IN-COM UAB, SERBILUZ / IBT-CCG UNAM, DIALNET, DOAJ,
Yokohama National University Library / www.scu.edu.au / www.ebscokorea.co.kr, Google Scholar,
www.bib.umontreal.ca [+++]

Cita / Quotation:

ANGULO, Estelio y NEGRON, Miguel (2008) MODELO HOLISTICO PARA LA GESTION
DEL CONOCIMIENTO / www.revistanegotium.org.ve 11 (4) 38-51

CONCLUSIONES

El hacer científico es un proceso inagotable, por lo tanto la gestión del conocimiento es una actividad es también inagotable y las organizaciones de cualquier índole deben estar permanentemente revisando las fuentes del conocimiento.

Ningún modelo de la gestión del conocimiento es totalmente satisfactorio, todos presentan fortalezas y debilidades.

El modelo holístico esta sustentado en las principales fortalezas de los modelos estudiados y representa la integralidad que para los autores es el individuo en su esencia funcional conjugando factores internos y su relación con el entorno.

El nivel de calidad de la gestión del conocimiento de una organización esta en relación directa con el grado de competitividad de la misma con respecto a otras

REFERENCIAS

OpenCouseWare: <http://ocw.mit.edu>

Wiki: <http://wiki.org>

Red de Difusión del Conocimiento para el Siglo XXI.

www.isnar.cgiar.org

www.monografias.com

Chinoy Ely Introducción a la Sociologías, Editorial PAIDOS STUDIO
1998, Barcelona España.

Robbins Stephen Comportamiento Organizacional, Tercera Edición
2000, México.

Ros Marcos Cuatro Enfoques para la Gestión del Conocimiento,
www.monografias.com 02 de Noviembre 2006

Vendrell PP. Conocimiento: el oro gris de las organizaciones.
Madrid: Fundación DINTEL, 2001.

NEGOTIUM

**Revista Científica Electrónica Ciencias Gerenciales /
Scientific e-journal of Management Science**

PPX 200502ZU1950 / ISSN1856-1810 / By Fundación Unamuno / Venezuela
/ REDALYC, LATINDEX, CLASE, REVENICIT, IN-COM UAB, SERBILUZ / IBT-CCG UNAM, DIALNET, DOAJ,
Yokohama National University Library / www.scu.edu.au / www.ebscokorea.co.kr, Google Scholar,
www.bib.umontreal.ca [+++]

Cita / Quotation:

ANGULO, Estelio y NEGRON, Miguel (2008) MODELO HOLISTICO PARA LA GESTION
DEL CONOCIMIENTO / www.revistanegotium.org.ve 11 (4) 38-51

Wei Choo C. La organización inteligente: El empleo de la información para dar significado, crear conocimiento y tomar decisiones. México: Editorial Mexicana, 1999.

Davenport TH, Prusak L. Conocimiento en acción: Cómo las organizaciones manejan lo que saben. Buenos Aires: Pearson Educación. 2001.

EDVINSSON, Leif ; MALONE, Michael S.. El capital intelectual. Barcelona: Gestión 2000.

Nonaka, I., Takeuchi, H. (1995). The Knowledge-Creating Company. USA: Oxford University Press.

Sveiby, K. E. (1997). The New Organizational Wealth. USA: Berett-Koehler Publishers, Inc.

Andersen, Arthur (1997). Knowledge management at Arthur Andersen Departament : building assets in real time and in virtual space.