

Mapas de conocimiento

“Saber lo que es importante es un arte”

Los mapas de conocimiento son una herramienta creada con la finalidad de mejorar la efectividad de los procesos de gestión organizacional. Ellos ayudan a localizar los conocimientos individuales y organizacionales, a socializar su naturaleza y utilidad potencial.

¿Qué es un mapa de conocimiento?

Un mapa de conocimiento es una ayuda de navegación para descubrir las fuentes de conocimiento tácito y explícito y los activos de conocimiento, y para ilustrar los flujos de conocimiento a través de la entidad.

Los mapas de conocimiento, en el sentido estricto debieran más bien llamarse “mapas de activos de conocimiento estratégico” pueden tener diferentes manifestaciones:

- Mapas de expertos.
- Mapas de competencias individuales y organizacionales.
- Mapas de afinidades según área geográfica, tema de interés, etc.
- Mapas de activos de conocimientos de procesos.

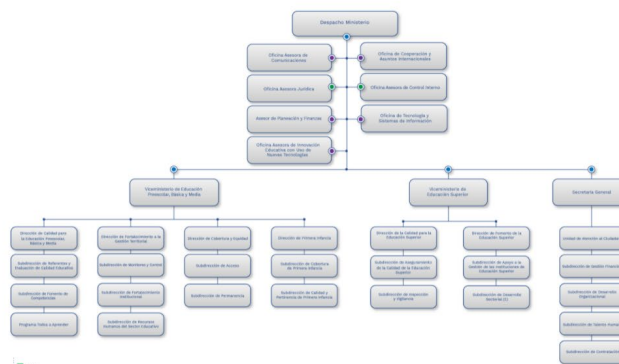
La metodología desarrollada en el Ministerio para la construcción del mapa de conocimiento comprende los siguientes pasos y actividades:

1. Definir el propósito del mapa de conocimiento en relación con la estrategia y las funciones del Ministerio.
2. Planear y diseñar los talleres e instrumentos para la elaboración del mapa de conocimiento.
3. Realizar prueba piloto.
4. Planear el trabajo de campo con las dependencias.
5. Realizar talleres para generar el mapa de conocimiento.
6. Sistematizar la información recolectada y divulgar el mapa de conocimiento.

El mapa de conocimiento se constituye en una herramienta útil para avanzar en la implementación de diversas estrategias de gestión del conocimiento, toda vez que convoca la participación de los servidores del Ministerio, permitiendo el reconocimiento de sus pares y facilita la ubicación de documentación y sistemas de información claves para la gestión.

En el Ministerio de Educación Nacional el mapa de conocimiento es un mapa de talentos clave, e igualmente un mapa de documentos, sistemas de información, conocimientos existentes y requeridos para la gestión de los procesos misionales y el cumplimiento de las funciones.

En este ejercicio, se identificaron 109 servidores con conocimientos clave en temáticas misionales del Ministerio y tú eres uno de ellos, por lo cual agradecemos que nos ayudes a complementar la información sobre la experticia temática que tienes y sobre los documentos y sistemas de información que están relacionados con la misma.



Mapa de conocimiento de Talentos Claves del Ministerio, desde la estructura organizacional.

- Se aumenta el riesgo de pérdida de los saberes-hacer estratégicos o críticos cuando un colaborador se va de la Institución.
- Se pierden esfuerzos de gestión de conocimiento de procesos no críticos o poco estratégicos.
- Se ejecutan procesos de manera discrecional, es decir, de acuerdo con la interpretación de los participantes.
- Se afecta el desempeño colectivo.

- Gestionar todos los conocimientos organizacionales es prácticamente imposible. Solo será posible cartografiar los activos de conocimientos estratégicos o críticos requeridos para la ejecución eficiente de los procesos de gestión.
- La capitalización de conocimientos es particularmente importante en casos de dispersión geográfica de los colaboradores de una institución, gran número de colaboradores y largas historias institucionales que sobrepasan los límites de la memoria humana.
- La actividad colectiva de mapear conocimiento y de discutirlo en equipos de especialistas permite descubrir nuevas ideas para la creación de valor institucional.

- Una vez mapeados los activos de conocimiento estratégico, el desafío es disciplinarse para seleccionar cuál de ellos desarrollar y potencializar para configurar y socializar un “portafolio de activos de conocimiento” propio.
- Todos los conocimientos no pueden ser presentados bajo una forma explícita. Algunos conocimientos tácitos poseídos por expertos sólo se revelan en situaciones de resolución de problemas o respuesta a preguntas. Es por esto que los sistemas tipo “localizadores de experiencia” son fundamentales, en la medida que permiten relacionar a los poseedores de conocimientos y competencias con quienes los demandan.
- El soporte tecnológico que se emplee para socializar la cartografía o conjunto de mapas de activos de conocimientos estratégicos de procesos discriminados por rol y por actividad también debe emplearse para socializar el conjunto de documentos específicos (procedimientos, normas, estándares) de actividades y procesos, debidamente actualizados.

Bibliografía

Kim, S., Suh, E., Hwang, H. (2003), Building the Knowledge Map: an Industrial Case Study, *Journal of Knowledge Management*, 7 (2), 34-45.

Prax, J.Y. (2012), *Le Manuel du Knowledge Management*, 3a. ed., Paris, Ed. Dunod. [e-book].

<http://www.knowledgeatwharton.com.es/article/como-determinar-que-parte-de-sus-conocimientos-realmente-importan/>.

<https://presans.com/our-solutions-to-boost-innovation/expertise-and-competency-mapping/>.

Control de Cambios		
Versión	Fecha de vigencia	Naturaleza del cambio
01	A partir de su publicación en el SIG	Creación de la guía para orientar a los colaboradores del MEN en la utilización de los mapas de conocimientos, como ayuda para descubrir las fuentes de conocimiento tácito y explícito y los activos de conocimiento, y los flujos de conocimiento a través de la entidad.
02	A partir de su publicación en el SIG	Se ajustan el documento en términos de redacción y se actualiza la imagen de mapa de conocimiento vigente en la intranet del MEN.

GUÍA MAPAS DE CONOCIMIENTO

Código: CI-GU-05

Versión: 02

Rige a partir de su publicación
en el SIG



Registro de aprobación					
Elaboró		Revisó		Aprobó	
Nombre	Martha Ortiz Paola Guzmán	Nombre	Lina Durán	Nombre	Edna del Pilar Páez
Cargo	Profesional especializado de la Subdirección de Desarrollo Organizacional	Cargo	Coordinadora Grupo Fortalecimiento SIG	Cargo	Subdirectora de Desarrollo Organizacional.