

¡Estamos entre las mejores universidades del país..!

Reacreditada
como Institución de Alta Calidad
por el Ministerio de Educación Nacional
2013 - 2021

Certificada
por Bureau Veritas en Gestión de Calidad ISO 9001:2008
Gestión Pública NTC GP 1000:2009

Síguenos en:



UTPereira

www.utp.edu.co

Tel. Conmutador: (57) (6) 313 7300

Bienvenido
a un mundo de
inagotables experiencias | **¡Vive la UTP!**

CARACTERIZACIÓN DE UN MODELO DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN LA SECRETARÍA DEL DEPORTE Y LA CULTURA DE LA CIUDAD DE POPAYÁN

AUTORES:

DANNY GERARDO VALLEJO PUETATE

**Lic. Educación básica con énfasis en educación física
recreación y deportes**

YULY JIMENA BOLAÑOS

**Lic. Educación básica con énfasis en educación física
recreación y deportes**

DIRECTOR

MARIO AUGUSTO GÓMEZ SÁNCHEZ

Departamento del Cauca



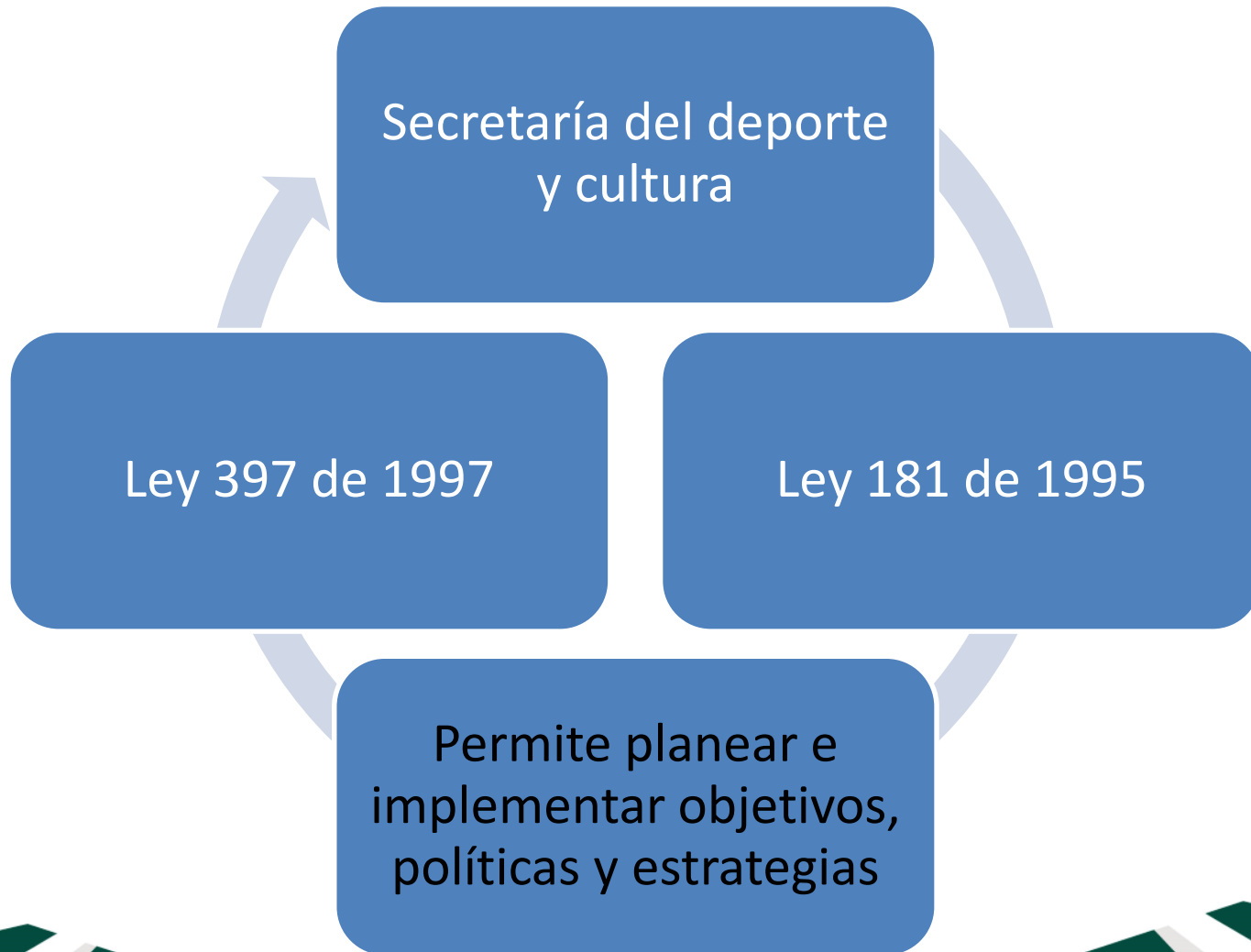
Introducción

Secretaría del deporte
y cultura

Ley 397 de 1997

Ley 181 de 1995

Permite planear e
implementar objetivos,
políticas y estrategias



Planteamiento del Problema



¿Cual es el modelo de G.C que implementa la secretaria Del deporte y la cultura de la ciudad de Popayán?



Objetivo General

Caracterizar el modelo de gestión del conocimiento que aplica la secretaría del deporte y la cultura de la ciudad de Popayán.





Objetivos Específicos

- Realizar un acercamiento con los funcionarios de la Secretaría del Deporte y la Cultura para iniciar la caracterización del modelo de gestión del conocimiento.
 - Identificar las herramientas de apoyo que utiliza la secretaría del Deporte y la Cultura para la recolección de datos y administración del conocimiento.
 - Reconocer el proceso de sistematización de la información en los procesos administrativos.
 - Evaluar si el modelo de gestión de conocimiento abordado por la secretaría es eficiente a sus necesidades.
- 
- 

Metodología

Método

- Deductivo

Técnica e instrumento

- Entrevista – Encuesta
- Cuestionario

Muestra

- 7 Funcionarios

Procedimiento

- Sistematización (Cosude)

Diseño

- No experimental - transversal



Antecedentes

Antecedentes Internacionales

- Del Canto (2011)

Antecedentes Nacionales

- Martínez, López & Salas (2015)

Antecedentes Regionales

- Capote, Llantén, Pardo & Collazos (2009)
- 



Referente Conceptual

Gestión del
conocimiento

Modelos de
Gestión del
Conocimiento

Objetivos de la
Gestión del
conocimiento



Gestión del Conocimiento



“La Gestión del conocimiento es el proceso de captura, distribución y uso efectivo del Conocimiento dentro de una organización”
(Román & Lara, 2014)

Modelos gestión del conocimiento

**Proceso de Creación del
Conocimiento (Nonaka y
Takeuchi, 1995)**

Modelo de Arthur Andersen



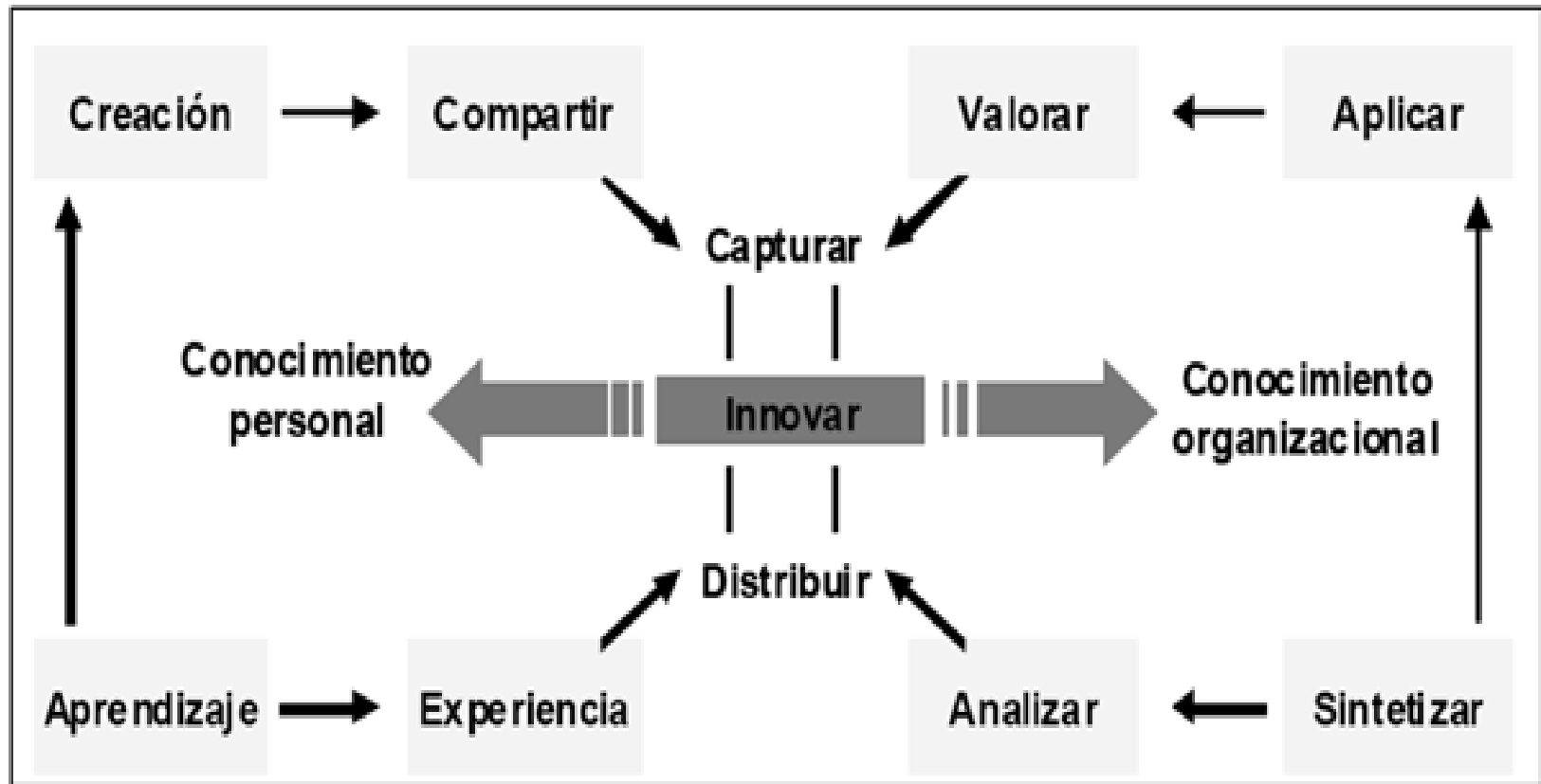
**Modelo de Gestión del
Conocimiento de Knowledge
Management Assessment Tool,
(KMAT)**

**Modelo de Gestión del
conocimiento de KPMG
Consulting**

Nonaka y Takeuchi (1995)



Modelo de Andersen



Modelo KMAT



ARTUR ANDERSEN 1998

Modelo KPMG Consulting



TEJEDOR Y AGUIRRE 1998

Objetivos Gestion del Conocimiento

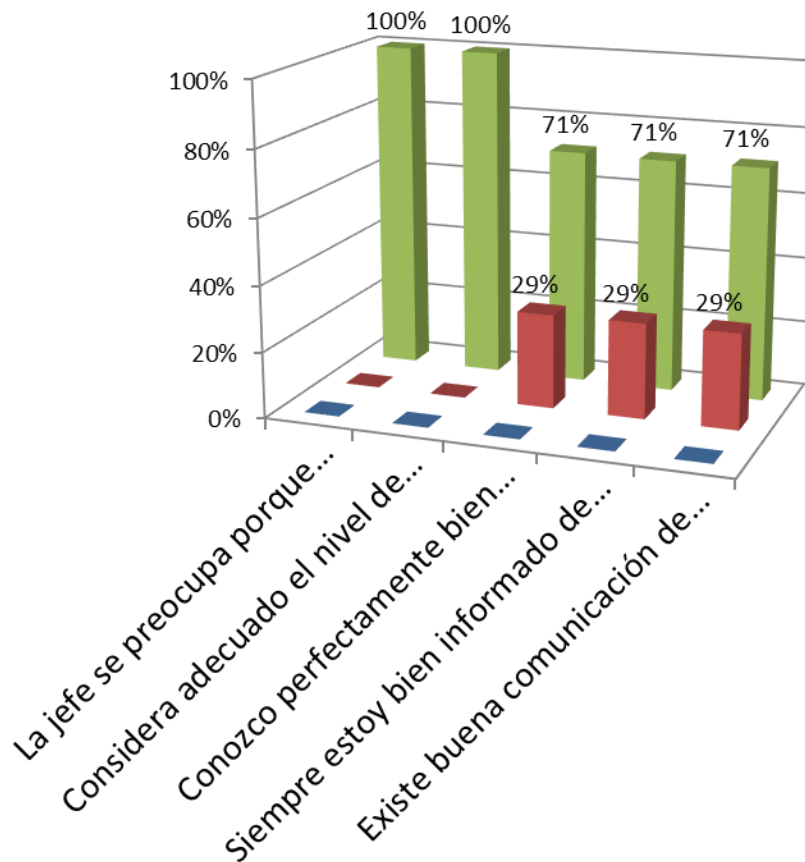


(...) generar, compartir, utilizar el conocimiento tácito (know-how) y explícito (formal) existente en un determinado espacio para dar respuesta a las necesidades de los individuos y de las comunidades en su desarrollo. Esto se ha centrado en la necesidad de administrar el conocimiento organizacional y los aprendizajes como mecanismos claves
(Peluffo & Catalán, 2002)

Resultados



Resultados De Dirección



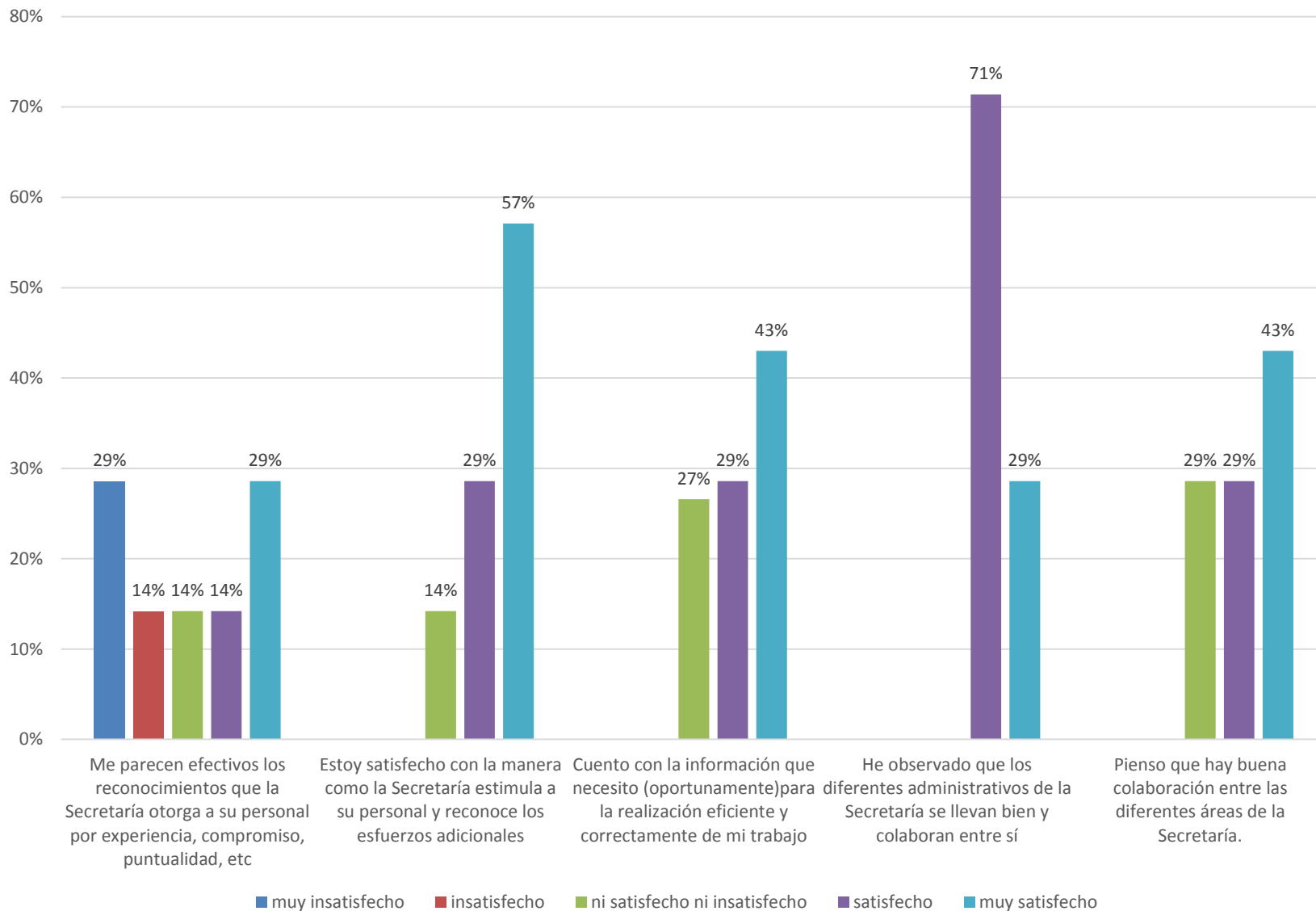
■ nunca

■ a veces

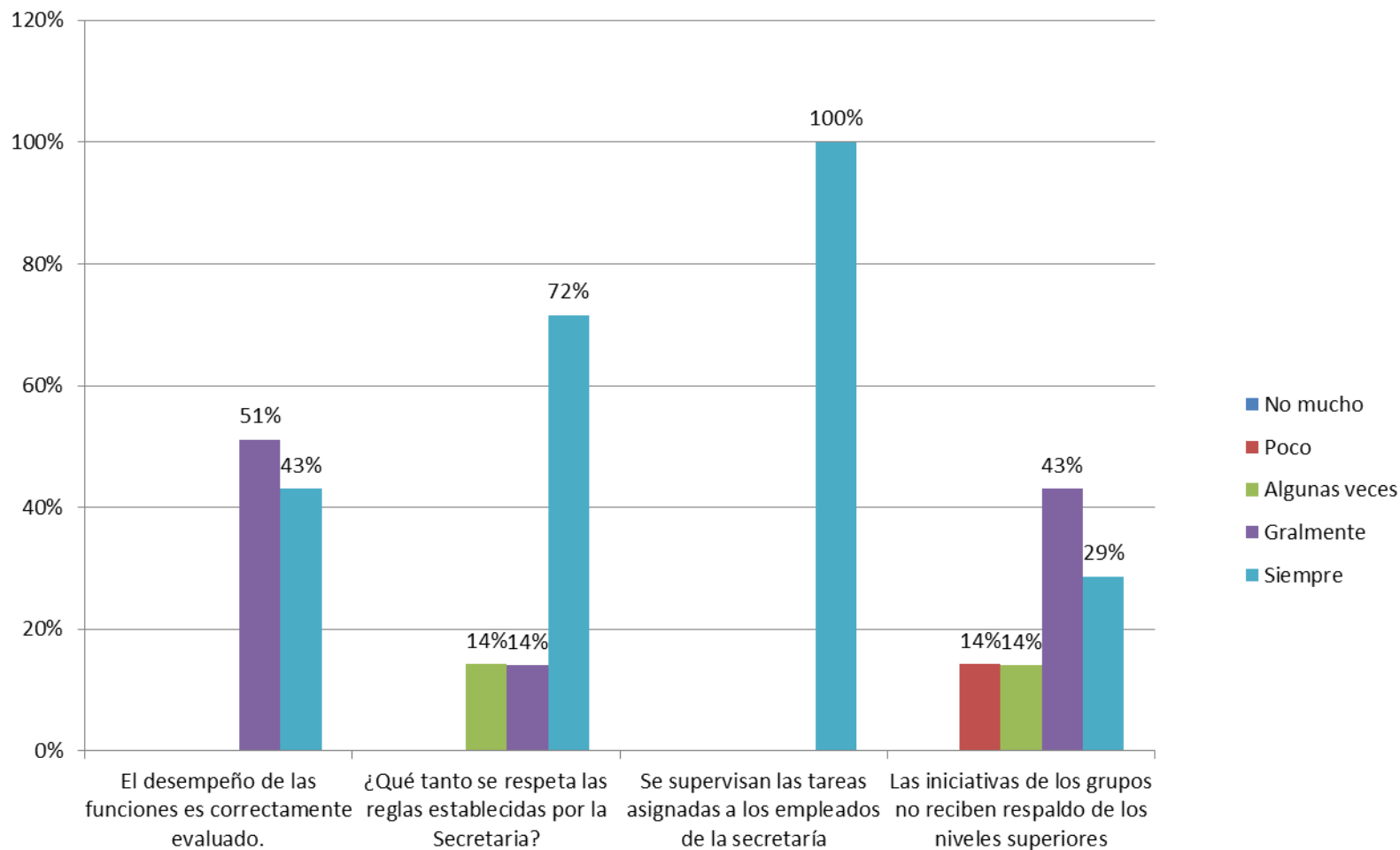
■ siempre

Dirección
La jefe se preocupa porque entendamos bien nuestro trabajo
Considera adecuado el nivel de exigencia de su jefe
Conozco perfectamente bien como está organizada la Secretaría de Deporte, quienes son los directivos, quien depende de quién, que áreas existen, etc.
Siempre estoy bien informado de los reglamentos, normas y políticas de la Secretaría del Deporte y la Cultura.
Existe buena comunicación de arriba abajo entre la Secretaría y contratistas

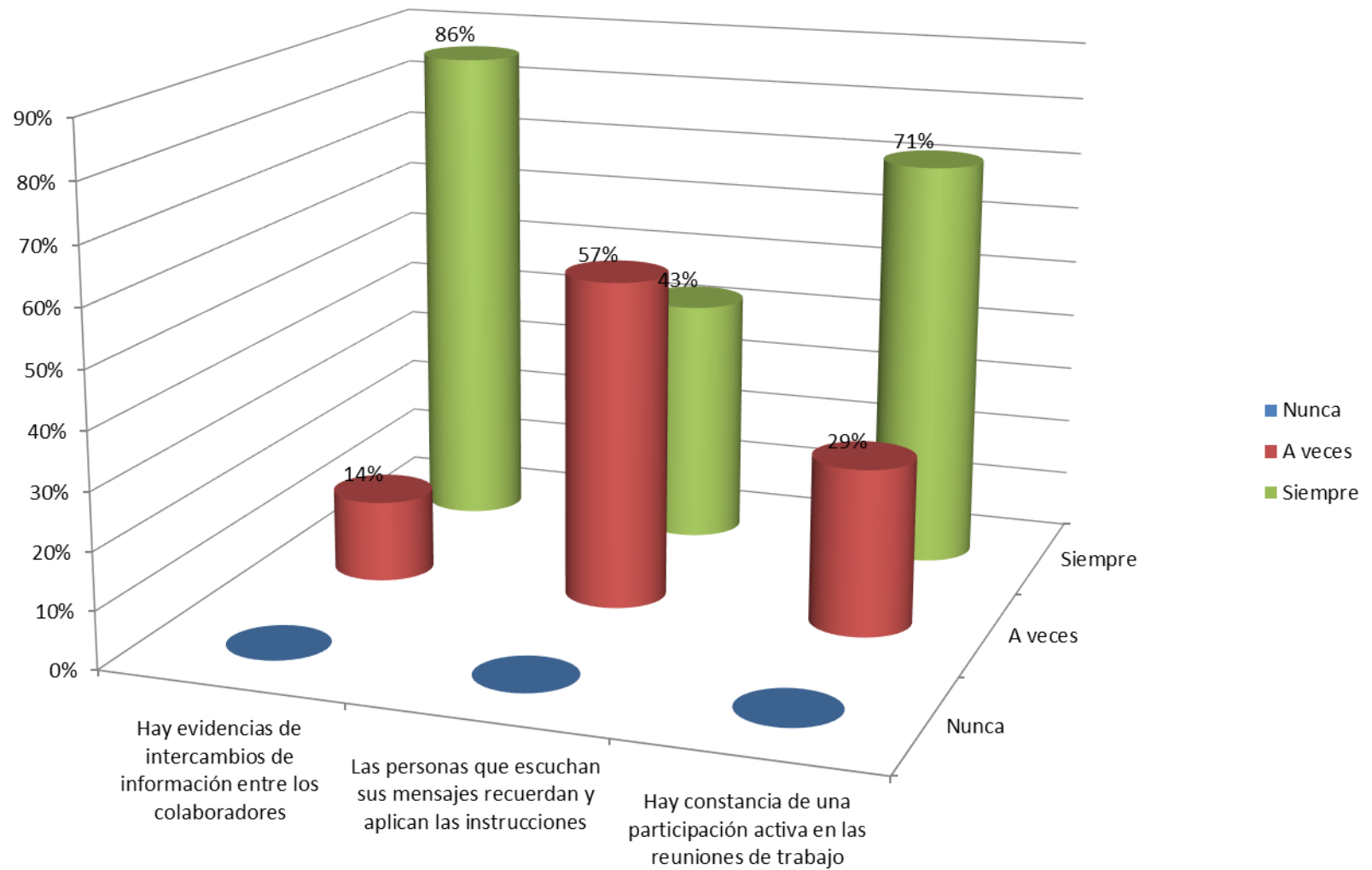
Resultados entorno de valores



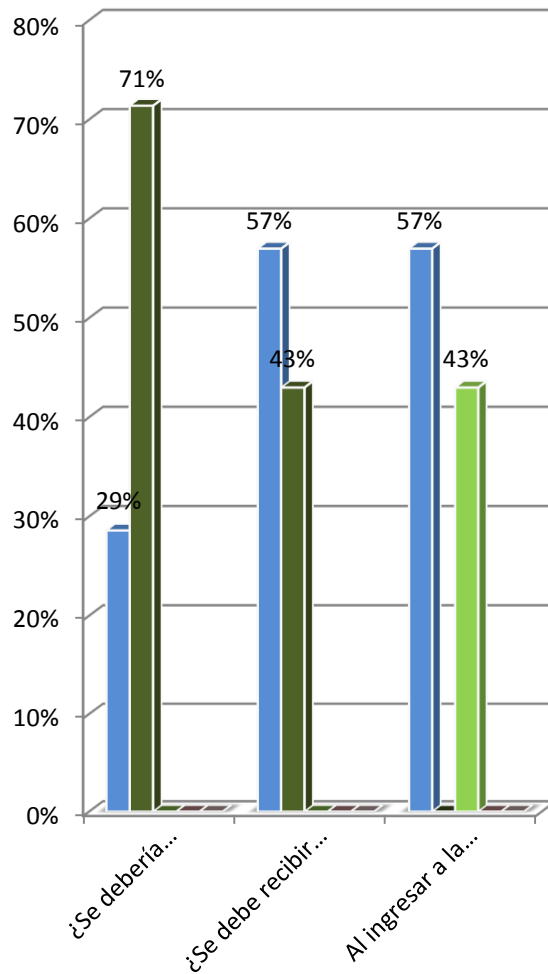
Resultados coordinación y control



Resultados capacidades



Resultados cultura deseada



■ Siempre

■ La mayoría de las veces

■ Algunas veces si, algunas veces no

■ La mayoría de las veces no

■ Nunca

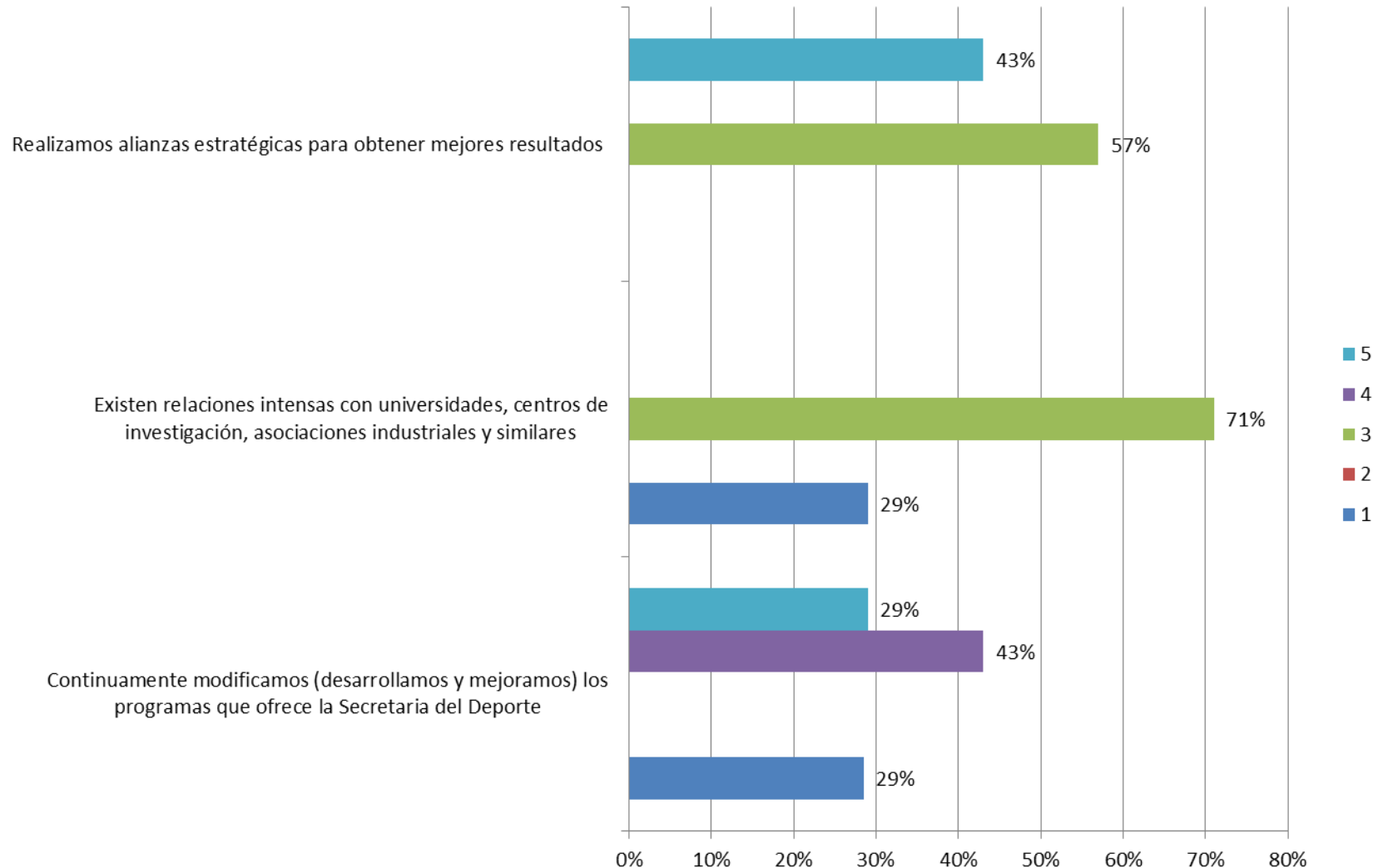
Cultura deseada

¿Se debería establecer una amplia comunicación con todo el personal de la Secretaría?

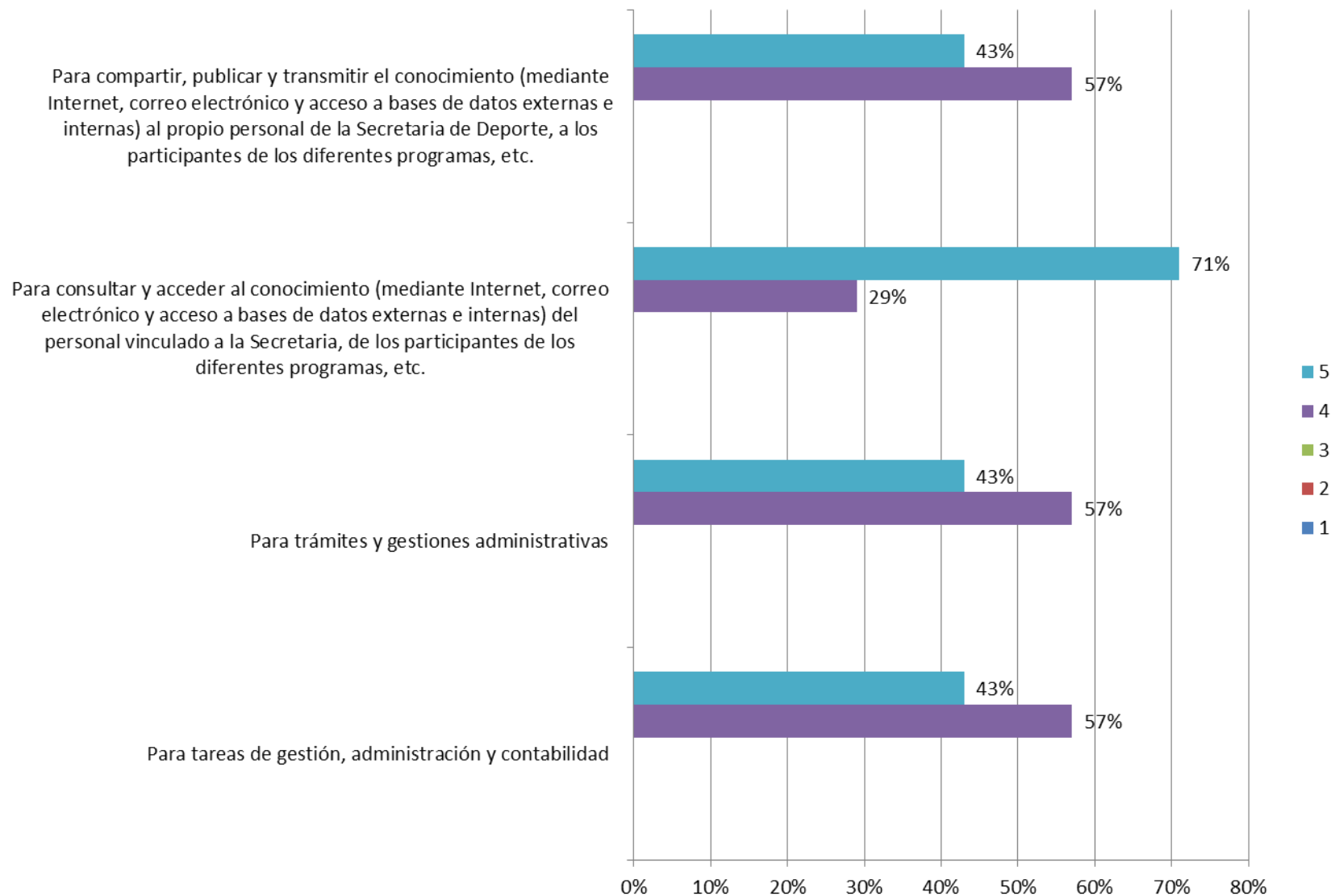
¿Se debe recibir capacitación por parte de gente especializada y ajena a la Secretaría del deporte y la Cultura, para mejorar mi trabajo?

Al ingresar a la Secretaría de Deporte se deben informar los objetivos y políticas de la misma

Resultados valoración de actividades llevadas a cabo en la Secretaría del Deporte y la Cultura

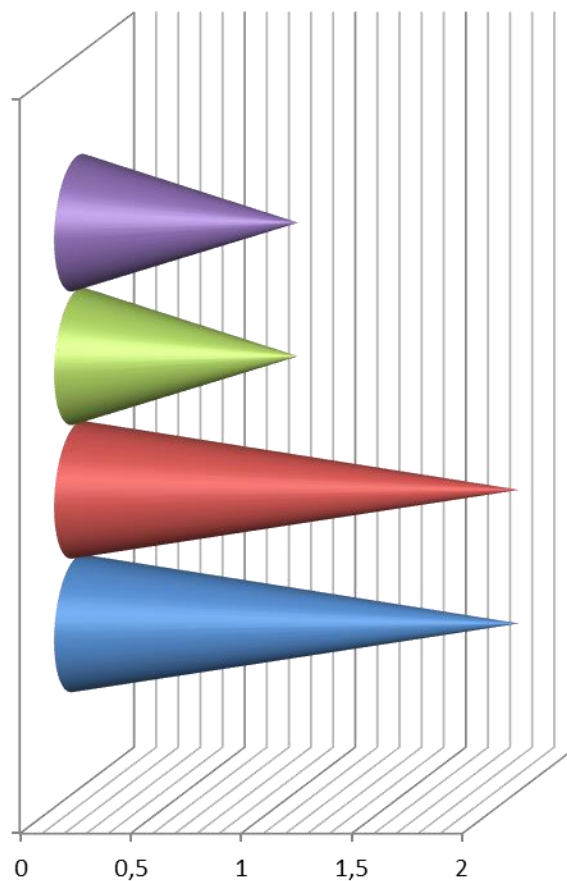


Resultados valoración de uso.



Nivel de tecnología

¿Es adecuado el nivel de tecnología de la Secretaría del Deporte y la Cultura para llevar a cabo sus funciones? ¿Por qué?



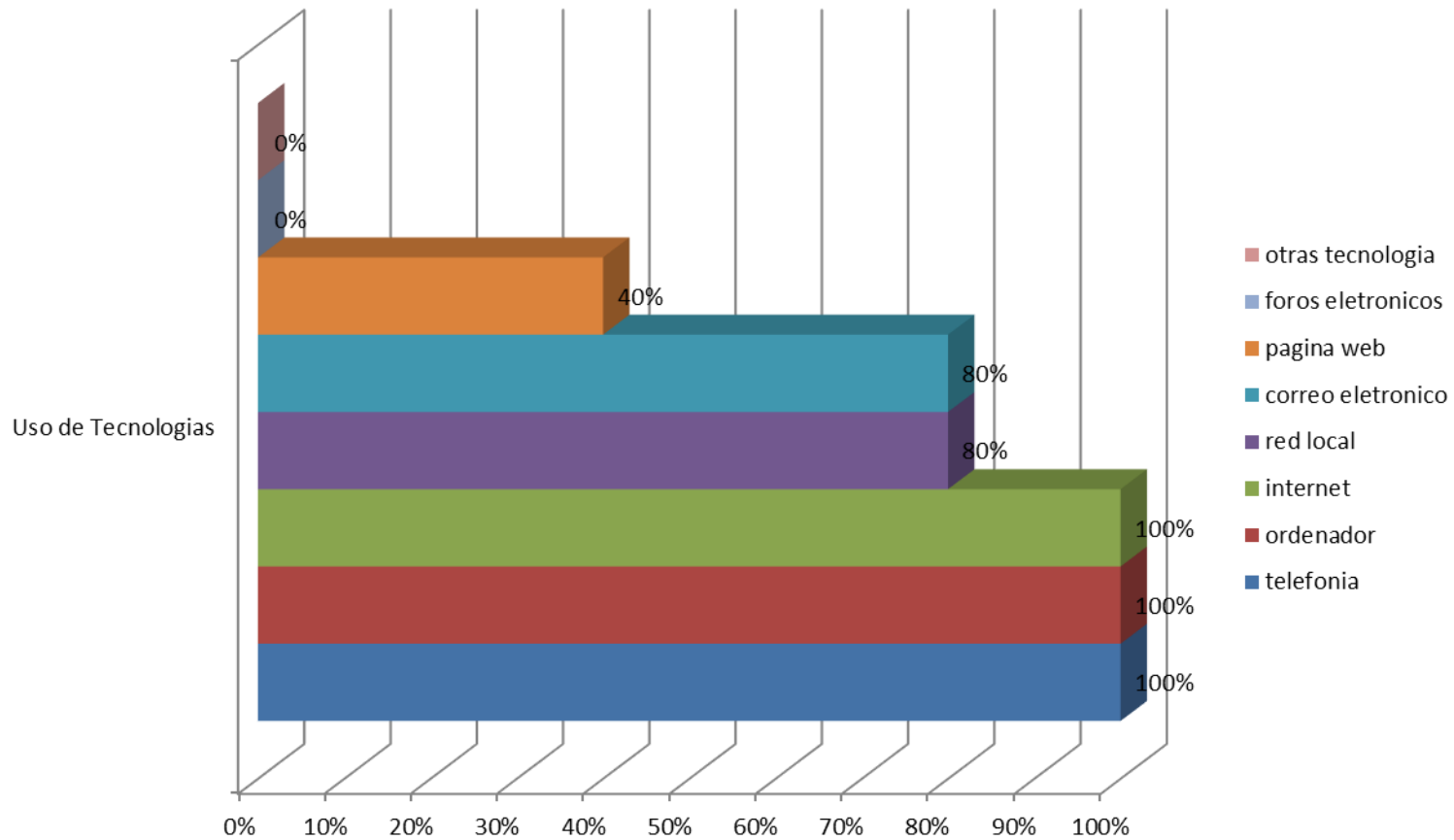
• Faltan elementos tecnológicos

• La señal no es la mejor

• Sí, porque hay computadores aunque son obsoletos

• Hay acceso a internet

Uso de tecnologías.





Conclusiones

Conclusión 1: Dentro de la secretaria del deporte y la cultura se hacen una transferencia de conocimiento de forma genérica.

Conclusión 2: La información no tiene continuidad en cuanto a la gestión administrativa

Conclusión 3: Los continuos cambios de personal retrocedan los procesos misionales.

Conclusión 4: al no tener un modelo de gestión del conocimiento se pierde el direccionamiento para aquellas personas que se vinculan a futuro.





Recomendaciones

Recomendación 1: implementar un modelo de gestión del conocimiento dentro de la secretaria de deportes y cultura de la ciudad de Popayán.

Recomendación 2: Mejorar el clima organizacional de los trabajadores a partir de la inducción a su equipo de trabajo.

Recomendación 3: hacer uso adecuado de las herramientas tecnológicas que le permitan tener un punto de partida, organización y control.



GRACIAS

