8. CONCLUSIONES

Según los hallazgos de la investigación se puede decir que:

- El capital humano actualmente constituye el recurso fundamental de las organizaciones, al ser portadores de conocimientos, capacidades, habilidades, etc., que posibilitan a la organización ocupar una posición, ventajosa o no, en el mercado.
- El trabajo de gestión del conocimiento persigue, en todo momento, incrementar valor y propiciar que los productos y servicios aumenten la satisfacción de los clientes.
- La GC involucra y compromete a todos sus individuos, supone trabajar en equipo, compartir conocimientos, crear nuevos estilos de dirección, compromisos, etc. que generen una nueva cultura en la organización, que facilite compartir todos los tipos de conocimientos que conlleven a realizar las metas y objetivos de la organización de la forma más eficaz posible.
- Existe un conjunto de herramientas que varían mucho en cuanto a sus objetivos y calidad, por esta razón es necesario estudiarlas antes de implementarlas en la organización.
- Las herramientas juegan un papel importante en el desarrollo de la gestión del conocimiento, sin embargo es necesario resaltar que su verdadero impacto depende de cuan profunda sea la cultura de la organización en materia de GC.
- La GC requiere nuevas formas de cultura empresarial que faciliten el compartir y el generar nuevos conocimientos entre todos sus integrantes, sin distinción de niveles jerárquicos tradicionales.
- La cultura de la organización es el elemento clave de toda organización, de ella depende el éxito de cualquier acción que se pretenda acometer en el tema de la gestión del conocimiento.
- La GC no es un concepto basado en tecnología. Aunque existen diversas herramientas software que soportan diferentes procesos del ciclo de creación y la conversión del conocimiento GC, lo importante radica en saber la necesidad de la organización, cual es el proceso o los procesos que se quieren mejorar y si la cultura organizacional esta preparada para los nuevos cambios.
- Las empresas no estan recurriendo a la adquisición de software para la GC organizacional, los desarrollos a la medida tienen mas éxito.
- La implementación de un proyecto de GC debe ir poco a poco, mostrando los beneficios para la organización de manera creciente, ya que si por ejemplo se implementa un proyecto de GC, muy grande con herramientas sofisticadas, y no se obtienen resultados en un tiempo especificado, las personas ya no confiarán ante los beneficios de este tipo de proyecto.

- La GC conlleva cambios en la forma de trabajo de los individuos. La GC necesita un ambiente de colaboración. Y la voluntad de compartir no siempre está suficientemente arraigada en las costumbres de los individuos, especialmente en grandes organizaciones.
- La comunicación es de vital importancia para los proyectos de GC, es necesario incentivar a los empleados para que participen activamente en las iniciativas organizacionales respecto a este tema, involucrándolos en el proyecto y formándolos convenientemente