

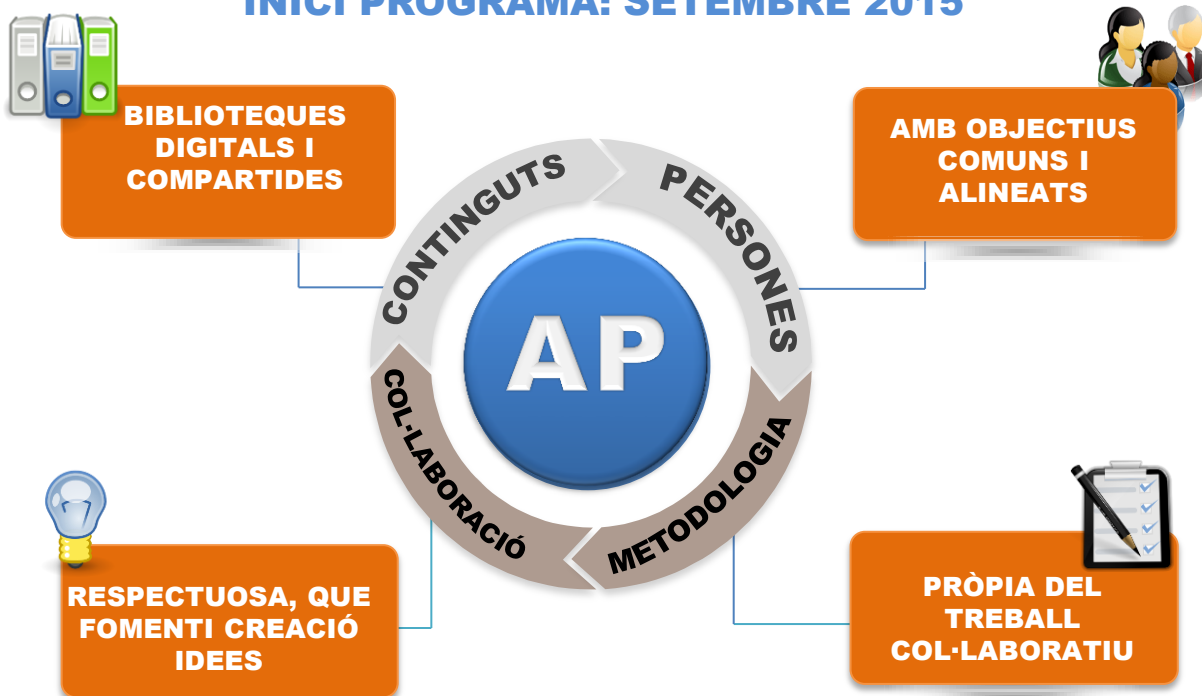
## INTRODUCCIÓ

Dins de les organitzacions, els treballadors poden adquirir coneixement tàcit, degut a la seva experiència i formació. Aquest tipus de coneixement és personal (per tant perilla amb les jubilacions, les baixes, etc.) i de difícil transmissió. Els experts indiquen que només es pot transmetre mitjançant processos de socialització i establint mecanismes que ajudin a transformar-lo en coneixement explícit. Les tecnologies de la informació i la comunicació (TIC) són actualment indispensables per a realitzar aquesta transformació i en elles es fonamenta el contingut d'aquest pòster.

## OBJECTIUS

1. Transformar el coneixement tàcit existent al Servei d'Anatomia Patològica en coneixement explícit utilitzable, independentment del mètode i del flux de treball de les persones que l'executen.
2. Identificar el coneixement crític.
3. Dissenyar un sistema d'intercanvi d'informació àgil que permeti que tant el que ja tenim, com el nou coneixement que es generi ho faci de manera col·laborativa i sigui explícit des de l'inici.

## INICI PROGRAMA: SETEMBRE 2015



## MATERIAL I MÈTODES

### REDACCIÓ PROTOCOLS

Reflectir els mètodes i organització dels procediments administratius.

Establir mecanismes de control i seguiment.

Alinear els circuits amb els objectius institucionals i adequar-los a la normativa ISO.

### PRIORITZACIÓ MAIL SERVEI

Facilitar la transmissió certa i oportuna de la informació.

Permetre estar al dia de l'estat de les gestions de la resta d'integrants de l'equip.

### DESCRIPCIÓ LLOCS TREBALL

Detectar rutines crítiques pel Servei.

Ajustar necessitats formatives.

Optimitzar recursos humans i materials.

### REPOSITORI DOCUMENTAL

Facilitar accés a la documentació normativa de la institució que ens afecta com a Servei.

Fer accessible la documentació teòrica dels cursos formatius a tots els companys.

## RESULTATS

- S'han protocolitzat 73 tasques administratives del Servei d'Anatomia Patològica.
- La utilització del mail general del Servei ha estat incorporada als hàbits de treball diari.
- S'han realitzat 20 cursos de formació continuada, que

representen un total 2 accions formatives per administratiu i any.

- S'ha sistematitzat i generalitzat l'ús de bases de dades comuns (registre d'informes enviats a altres centres, préstec de material i incidències en informes).

## CONCLUSIONS

L'actiu més important d'una organització és el coneixement tàcit (no codificable) que tenen les persones que hi treballen i que els permet portar a bon terme la feina per la qual estan contractades. Dins del gran volum de coneixement tàcit, la clau està en identificar l'anomenat coneixement crític (aquell que influeix directament en els resultats i forma part del corpus de la seva raó de ser).

La custòdia d'aquest coneixement ha d'estar protocolitzada i romandre independent dels sistemes de treball i de les persones que el gestionen en un moment determinat.

Les TIC ajuden a transformar el coneixement tàcit en explícit, simplifiquen la detecció del coneixement crític i permeten emmagatzemar, categoritzar i mantenir accessible tot aquell coneixement susceptible d'ésser d'utilitat per a la institució en un futur.

## BIBLIOGRAFIA

1. Catenaria [Internet]. Chile. Martinez-Aldanondo J. Gestión del Conocimiento en el Ámbito de la Administración. 2011 [consulta: 7 març 2017]. Disponible a: <http://www.catenaria.cl/img/pdf/conocimiento.pdf>
2. Darr D Eric. An Investigation of Partner Similarity Dimensions on Knowledge Transfer. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 2000; vol. 82 (3): 28-44.
3. Kang J, Rhee M. and Kang, K. Revisiting knowledge transfer: Effects of knowledge characteristics on organizational effort for knowledge transfer. *Expert Systems with Applications*. 2010; 37(12): 8155-8160.
4. Nonaka Ikujiro. Tacit Knowledge and Knowledge Conversion: Controversy and Advancement in Organizational Knowledge Creation Theory. *Organization Science*. 2009; vol. 20 (3): 635-652.