

SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACION DISEÑO DE LA ACTIVIDAD

Nombre

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Código INAP IN34371/20 **Estado** Activo

Programa)Capacidades Específicas Gestión Pública **Área**)Organización, Planificación y Gestión

Fundamentación

Las organizaciones incrementan sus capacidades cuando llevan a cabo un proceso de gestión del conocimiento organizacional. La gestión del conocimiento es el proceso por el cual las informaciones y las habilidades de sus empleados se socializan de tal forma de ser transmisibles y generar un conocimiento acumulativo que es susceptible de ser aprendido: surgen capacidades de aprendizaje organizacionales.

Contribución esperada

El curso se propone que los participantes desarrollen, a partir de un nivel inicial, una guía básica práctica de implementación de la gestión del conocimiento.

El impacto organizacional esperado es que las áreas/unidades. en donde se aplique la mencionada guía, se desarrolle un proceso de aprendizaje organizacional.

Perfil del participante

Directivos, conducción intermedia y técnico-profesionales que tengan responsabilidad y tomen decisiones sobre procesos de gestión.

Objetivos

A través de este programa se busca que los participantes puedan:

- Comprender conceptos de la gestión del conocimiento.
- Desarrollar habilidades para reconocer el potencial de aprendizaje de su entorno próximo organizacional.
- Esbozar una guía práctica para la implementación de la gestión del conocimiento en su unidad de revista.

Contenido

Módulo I: Teoría de la creación del conocimiento organizacional.

Conocimiento e información. Las 4 formas de conversión del conocimiento. El contenido del conocimiento y la espiral del conocimiento.

Módulo II: El razonamiento defensivo y el bucle fatal

Los expertos ayudan a explicar el fracaso. El fracaso es una experiencia inherente al aprendizaje. El razonamiento

defensivo. Las oportunidades de aprendizaje.

Módulo III: Hacia la praxis de la gestión del conocimiento

Los factores facilitadores de la gestión del conocimiento: Promover la importancia de una visión del conocimiento, conducción de conversaciones, movilización de activistas del conocimiento, creación del contexto adecuado y la globalización del conocimiento.

Estrategias metodológicas y recursos didácticos

Enfoque general.

El foco de las actividades está puesto en facilitar a los participantes la activación de sus capacidades en su propio entorno laboral para transformarlo mediante una propuesta de guía de implementación de un sistema de gestión de conocimiento o analizar y reflexionar, expresado en un trabajo escrito, la viabilidad de implementar un sistema de tales características. Así, el peso ponderado de la dedicación está puesto en el apoyo personalizado a cada participante en el desarrollo de su sistema (70%).

En el entorno virtual de aprendizaje se presentan y trabajan los conceptos y herramientas metodológicas necesarias (presentes en las unidades temáticas) y se comparten dudas y propuestas de soluciones en torno al desarrollo de un sistema de gestión del conocimiento.

Descripción de la modalidad

Virtual tutorado.

Bibliografía

- Belly, P.; Gestión del conocimiento, Ed. Temas, 2014.
- Gore, E.; Conocimiento Colectivo, Ed. Granica, Buenos Aires, 2003.
- Harvard Business Review, Gestión del conocimiento, Ed. Deusto, Bilbao, 2000.
- Martínez M. y Omaira C.; Gestión del conocimiento organizacional, Ed. Jorale, 2015.
- Nonaka, I. y Takeuchi, H.; La organización creadora de conocimiento, Ed. Oxford, México 1999.
- Peluffo, M. y Contreras, E.; Introducción a la gestión del conocimiento y su aplicación al sector público. CEPAL, ILPES, Chile, 2002.
- Pfeffer, J. y Sutton, R.; La brecha entre el saber y el hacer, Ed. Granica, Buenos Aires, 2005.
- Sengue, P. La Quinta disciplina, Granica, 1992.
- Von Krogh, G., Ichijo, K y Nonaka, I.; Facilitar la creación de conocimiento, Ed. Oxford, México, 2001.

Evaluación de los aprendizajes

De proceso: se realizará en forma continua y sistemática. Monitoreo de las actividades previstas individuales y/o grupales y la intervención en los foros. Se tendrá en cuenta la entrega en tiempo y forma de los productos solicitados y cumplimiento de consigna suministrada en el foro

De producto: al finalizar el curso, los participantes deberán entregar un trabajo final en el que relacionen y pongan en

práctica los conocimientos y habilidades aprendidos en cada unidad temática. El mismo puede ser una propuesta de guía o una reflexión sobre su entorno organizacional más próximo a partir de los conceptos desarrollados en el curso.

La entrega del producto final se ponderará según los siguientes criterios.

Completo: En todos sus componentes. Ponderación, 20%.

Pertinente: Justificación de la mejora. Resultados e impacto esperado. Ponderación, 20%.

Coherente: Coherencia interna de las etapas del proyecto. Ponderación, 20%.

Factible: Posibilidad de realización, contexto, personal implicado, recursos, tiempos. Ponderación, 20%.

Sustentable: Capacidad de sostener la propuesta en el tiempo. Ponderación, 20%.

Instrumentos para la evaluación

Matriz de seguimiento de las actividades de los participantes.

Informes de la Plataforma.

Matriz de evaluación del trabajo final integrador.

Encuesta de satisfacción de INAP.

Requisitos de Asistencia y aprobación

Participación en todos los módulos. Entrega en tiempo y forma de los trabajos prácticos propuestos y del trabajo final.

Duración (Hs.)

18

Detalle sobre la duración

Total: 4 semanas.

Una semana por cada módulo y una semana para la entrega del trabajo final.

Lugar

Campus INAP

Perfil Instructor

Especialista en la temática.

Origen de la demanda

-

Prestadores Docentes

CUIT/CUIL	APELLIDO Y NOMBRE
	DOCENTE,EVENTUAL
23164120104	GARCÍA MÉNDEZ ,MARÍA JOSÉ
20178224256	MUSSI,RODOLFO LUIS