

SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACION DISEÑO DE LA ACTIVIDAD

Nombre

LA IDENTIFICACIÓN DEL CONOCIMIENTO TÁCITO PERSONAL COMO ESTRATEGIA PARA LA CONSTRUCCIÓN DEL CONOCIMIENTO COLECTIVO ORGANIZACIONAL

Código INAP IN36185/21 **Estado** Activo

Programa)Actividades Transversales **Área**)Organizaciones Públicas

Fundamentación

Propósito: Desarrollo y/o fortalecimiento de capacidades

Toda tarea requiere de un conocimiento específico para ejecutarla, sin embargo, a través de la experiencia en la ejecución y/o ante situaciones nuevas o imprevistas, los trabajadores refuncionalizan sus saberes, generando así nuevos conocimientos, técnicas o modos de llevar adelante las tareas.

El producto de ese proceso de refuncionalización que no se verbaliza se vuelve un valor intrínseco del trabajador, se genera un conocimiento tácito. El conocimiento tácito es el que se utiliza de forma intuitiva e inconsciente, producto de las experiencias individuales, el contexto, percepciones, entre otros. Ese conocimiento no es estático, sino que evoluciona y sienta bases en forma permanente.

El modo no sistémico en que se genera el conocimiento tácito puede llevar a que el poseedor de ese saber no necesariamente lo registre como tal, por lo que no siempre va a estar disponible para articularlo y/o codificarlo de modo tal que sea transferible al resto de la organización.

Los procesos de transferencia del conocimiento requieren de un pasaje del saber tácito al conocimiento explícito, para esto, es necesario identificarlo y hacerlo fluir para registrarlo.

Comprender cómo se genera el conocimiento tácito a través de ejercicios de reflexión sobre las tareas (basado en conceptos teóricos sobre la construcción del conocimiento y la forma de trabajo) permite la identificación del proceso, facilita su verbalización, y, por ende, su trasmisión y/o intercambio para la creación de nuevo conocimiento.

A partir de lo mencionado y en línea con la Propuesta Formativa del INAP, en la presente actividad prevalecen los siguientes tipos de saberes: Saber (saberes objetivados sobre la realidad organizados en sistemas de conceptos y teorías) - Saber hacer (saberes de acción vinculados con la capacidad de intervenir) - Saber reflexionar (saberes relacionados a la capacidad de volver el pensamiento sobre objetos, situaciones, hechos, creencias, etc).

Contribución esperada

Se espera promover una actitud introspectiva que permita a los participantes revisar su desempeño para identificar las partes de los procesos en los que impacta su experiencia personal sobre las tareas asignadas mejorando así, la

transferencia de tareas y favoreciendo la posibilidad de sumarlo a procesos de gestión del conocimiento que puedan llevarse adelante en las jurisdicciones y organismos donde se desempeñen.

Las actitudes/dinámicas/acciones identificadas podrán integrarse a procesos mayores de gestión del conocimiento que involucre las tareas que desarrollan los participantes.

Perfil del participante

Empleados de la APN, todos los niveles y agrupamientos. Se recomienda por lo menos 5 años de antigüedad en la APN.

Objetivos

Que los participantes logren:

Adquirir conceptos generales sobre la construcción del conocimiento haciendo hincapié en la formación del conocimiento tácito.

Reconocerse como sujetos activos, portadores de experiencias y saberes.

Reflexionar sobre su práctica laboral para identificar el conocimiento tácito que disponen.

Facilitar el proceso de verbalización del conocimiento tácito.

Contenido

Unidad 1- Hablemos sobre el conocimiento

Elementos, historia, clasificación. Construcción de conocimiento. Tipos de conocimiento (filosófico/científico/empírico/tácito). El conocimiento como parte del trabajo.

Unidad 2- Hablemos sobre el trabajo

Concepto, enfoques para su análisis. Desarrollo histórico del tipo de trabajo. Desarrollo del hombre como ser social vinculado con el trabajo, implicancias sociales del trabajo.

Unidad 3- Trabajo y conocimiento, puntos de encuentro

Brecha entre el trabajo prescripto y las actividades requeridas para lograrlo. Capacidad creativa. Conocimiento tácito y explícito.

Conocimiento tácito: comparación entre distintos enfoques.

Unidad 4- Transferencia del conocimiento

Estrategias para la transferencia del conocimiento tácito.

Estrategias metodológicas y recursos didácticos

La actividad se desarrollará bajo la modalidad de taller, donde la atención estará enfocada en generar condiciones para la reflexión sobre el desempeño laboral personal y los elementos formales y tácitos que integran la tarea normal y habitual.

El contenido teórico se presentará mediante exposiciones dialogadas, cuyo efecto será de disparador de ideas a fin de que los participantes identifiquen los saberes generados a través de la experiencia individual (ensayo y error) para que adquieran valor a través de la verbalización de sus conocimientos. De esta manera, durante los encuentros sincrónicos se propondrán actividades individuales que cumplimenten dicho objetivo y que, a su vez, facilite la elaboración e integración

progresiva de los conocimientos, a través de la reflexión sobre los temas expuestos por el docente.

Por otro lado, se contará con espacios de debates que promuevan la participación grupal, el intercambio de ideas y experiencias en relación a lo abordado y a la actividad en su conjunto.

A modo de integración, los/las participantes elaborarán dos narraciones que den cuenta de la relación entre las temáticas abordadas y los procesos que llevan a cabo los/as participantes en sus puestos de trabajo. En dichas actividades, se destacará el valor de la experiencia propia identificada con la propuesta teórica.

Recursos didácticos: Videos y presentaciones de apoyo a las exposiciones. El material estará disponible desde el Campus Virtual INAP.

Descripción de la modalidad

Virtual sincrónica.

Bibliografía

Caussin, Raúl; Machorro-Ramos, Felipe; Alfaro-Pérez, Jorge; Ramírez-Correa, Patricio; Painen-Aravena, Giselle; Ari Melo Mariano - Transferencia de conocimiento tácito entre administrador y trabajador a través de la socialización: estudio en el sector minero chileno - Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologías de Informação (RISTI) - , N.º E17, 01/2019 – pg. 691 702

Lovera Aguilar, María Isabel - La organización creadora de conocimiento: una perspectiva teórica Omnia, vol. 15, núm. 2, mayo-agosto, 2009, pp. 178-193 Universidad del Zulia Maracaibo, Venezuela

Nonaka, Ikujiro – La empresa creadora de conocimiento – Harvard Business Review, América Latina (2007)

Peluffo, Martha Beatriz; Catalán Contreras, Edith - Introducción a la gestión del conocimiento y su aplicación al sector público –CEPAL, Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social – ILPES; Santiago de Chile, diciembre de 2002.

Rodriguez, Ruiz Oscar - La retención del conocimiento tácito de los expertos en el sector nuclear: una visión genera - Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, vol. 23, núm. 2, 2007, pp. 227-249 Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid Madrid, España - Fecha de Recepción: 27-07-2006 -

Romero Caraballo, Martha Patricia - Significado del trabajo desde la psicología del trabajo. Una revisión histórica, psicológica y social Psicología desde el Caribe, vol. 34, núm. 2, mayoagosto, 2017, pp. 120-138 Universidad del Norte Barranquilla, Colombia

van Dijk, Teun A. - Tipos de conocimiento en el procesamiento del discurso - Giovanni Parodi (Editor), Lingüística e interdisciplinaridad: Desafíos del nuevo milenio. Ediciones Universitarias de Valparaíso de la Universidad Católica de Valparaíso, 2002, pp. 41-66

Zuckerfeld, Mariano - EXPLICITANDO AL CONOCIMIENTO TÁCITO - Revista do Observatório do Movimento pela Tecnologia Social na América Latina Ciência & Tecnologia Social Ciência & Tecnologia Social ogia Social. A construção crítica da tecnologia pelos atores sociais volume 1 - número 2 – mayo de 2013 - Regime de Mercados e Sobredeterminação da Ciência & Tecnologia 21.

Evaluación de los aprendizajes

Evaluación de proceso: La evaluación de los aprendizajes será una instancia presente durante todo el proceso de capacitación a partir de las actividades propuestas y la participación efectiva en los debates.

Evaluación de producto: Tendrá lugar a partir de la entrega en tiempo y forma de dos actividades individuales de integración:

- Narrar una experiencia propia de aprendizaje en contexto de trabajo en el ámbito estatal (entre 250 y 500 palabras). Se espera un texto (no ficción, sin valor literario) que describa el proceso de aprendizaje, el contexto y la valoración personal.
- Relatar una posible acción de transferencia de conocimiento donde se identifique el conocimiento técnico y el conocimiento tácito (sin valor literario – entre 500 y 1000 palabras).

Se tendrán en cuenta los siguientes criterios de evaluación:

- Pertinencia de las actividades entregadas.
- Los aspectos formales y características descritas para cada actividad integradora.

Instrumentos para la evaluación

Instrumentos para la evaluación de los aprendizajes: Informes de la plataforma.

Grilla para la evaluación de las actividades de integración.

Instrumentos para la evaluación de la actividad: Encuesta de satisfacción INAP.

Requisitos de Asistencia y aprobación

Se requiere el 80% de asistencia a los encuentros virtuales sincrónicos. Presentar y aprobar los trabajos solicitados en tiempo y forma. Se valorará la participación con aportes sustantivos en los espacios de intercambio.

Duración (Hs.)

12

Detalle sobre la duración

Diez (10) horas sincrónicas distribuidas en 4 encuentros virtuales sincrónicos de 2 horas y 30 minutos de duración cada uno. Dos (2) horas asincrónicas destinadas a la elaboración de las actividades de integración individuales.

Lugar

Plataforma de videoconferencias CISCO Webex.

Campus Virtual INAP

Perfil Instructor

Mgr. María José García Méndez

Lic. En Relaciones Laborales, Magister en Administración Pública (FCE-UBA).

Especialista en recursos humanos, con amplia experiencia en el ámbito de la Administración Pública.

Origen de la demanda



INAP

Prestadores Docentes

CUIT/CUIL	APELLIDO Y NOMBRE
23164120104	GARCÍA MÉNDEZ ,MARÍA JOSÉ