

**SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACION  
DISEÑO DE LA ACTIVIDAD****Nombre**

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

**Código INAP** IN37475/22**Estado** Activo**Programa** )Capacidades Específicas Gestión Pública**Área** Desarrollo de habilidades blandas**Fundamentación**

Propósito: desarrollo y/o fortalecimiento de capacidades

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 forma de lograr que sean transmisibles y generar un conocimiento acumulativo que es susceptible de ser aprendido. Es así que surgen capacidades de aprendizaje organizacionales.

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 qué hacer (saberes de situación relacionados con la capacidad de tomar decisiones en situaciones y contextos específicos).

**Contribución esperada**

Se espera que los participantes desarrollen capacidades y saberes, a partir de un nivel inicial, para gestionar el conocimiento.

El impacto organizacional esperado es facilitar que las áreas/unidades de los organismos públicos desarrollen 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**

Al finalizar la actividad, los participantes estarán en condiciones de:

- Comprender los conceptos clave sobre la gestión del conocimiento.
- 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**

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.

Actividades introductorias: presentaciones, reconocimiento del aula virtual e intercambios para relevar conocimientos previos.

Actividades de desarrollo: están orientadas al análisis, la reflexión y reconocimiento del entorno laboral más próximo para el avance en la elaboración de propuestas que faciliten la gestión del conocimiento.

Actividades de integración: los contenidos se integran en la elaboración de una guía para ser implementada en el lugar en que revista.

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.(2014); Gestión del conocimiento, Ed. Temas. Buenos Aires.

- Gore, E.(2003); Conocimiento Colectivo, Ed. Granica. Buenos Aires.
- Harvard Business Review, Gestión del conocimiento, Ed. Deusto, Bilbao, 2000.
- Martínez M. y Omaira C.(2015) Gestión del conocimiento organizacional, Ed. Jorale.
- Nonaka, I. y Takeuchi, H.(1999) La organización creadora de conocimiento, Ed. Oxford, México.
- 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.(2005) La brecha entre el saber y el hacer, Ed. Granica, Buenos Aires.
- Sengue, P (1992) La Quinta disciplina, Granica, .
- Von Krogh, G., Ichijo, K y Nonaka, I.(2001) Facilitar la creación de conocimiento, Ed. Oxford, México.

### **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**

Informes y registros de la plataforma.

Grilla para la evaluación del TP final.

Encuesta de satisfacción INAP.

### **Requisitos de Asistencia y aprobación**

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

### **Duración (Hs.)**

18

### **Detalle sobre la duración**

18 horas distribuidas en 4 semanas: una semana por módulo y una semana para la elaboración del TP final.

**Lugar**

Campus virtual INAP

**Perfil Instructor**

Especialista en los temas del curso, con experiencia en educación virtual.

**Origen de la demanda**

INAP

**Prestadores Docentes**

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