

PROGRAMA			
I.- DATOS GENERALES			
Nombre del curso:	Gestión del conocimiento: enfoque organizacional		
Código del curso:		Clasificación Asignatura:	TA-8
Número de Unidades Crédito:	4	Horas de acompañamiento docente (Teoría):	1
Coordinación Académica:	Ciencias Sociales	Horas de acompañamiento docente (Práctica):	2
Escuela:	Ciencias Sociales	Horas de acompañamiento docente (Laboratorio):	N/A
Facultad	Ciencias Económicas y Sociales	Horas de Preparaduría:	N/A
Tipo de Evaluación:	Continua	Horas de trabajo independiente recomendado al estudiante:	4
Modalidad :	Presencial	Pre-requisitos:	N/A
Tipo de Asignatura:	Obligatoria	Régimen de Estudios:	Semestral
Ubicación de la asignatura:	7° semestre	Fecha de Aprobación Consejo de Facultad:	27/07/2018

II.- JUSTIFICACIÓN
<p>La asignatura fomentará en los estudiantes la creación de conciencia acerca de la importancia de la información y del conocimiento en las organizaciones de la sociedad actual. Además de reunir conocimientos acerca de los aspectos generales y de la teoría relacionados con la Gestión del Conocimiento. Y, por último, les permitirá desarrollar competencias en la aplicación de herramientas que faciliten la aplicación de la gestión del conocimiento en las organizaciones, con el objetivo de optimizar la gestión del talento humano. En lo particular, como futuros profesionales, comprenderán su rol en la gestión de las organizaciones con espíritu crítico e innovador.</p>

III.- CONTRIBUCIÓN DE LA ASIGNATURA AL DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS	
Competencias Generales:	
CG1: Aprender a Aprender con Calidad:	
Utiliza estrategias de forma autónoma para incorporar e incrementar conocimientos, habilidades y destrezas en el contexto de los avances científicos y culturales requeridos para un ejercicio profesional globalmente competitivo.	
Unidad de Competencia	Criterios de desempeño
UC 1.2: Aplica los conocimientos en la práctica	4. Implementa el proceso a seguir para alcanzar los objetivos mediante acciones, recursos y tiempo disponible. 5. Evalúa los resultados obtenidos.
UC 1.4: Incorpora conocimientos y se actualiza permanentemente	2. Busca activamente nueva información. 5. Integra y transfiere conocimientos entre distintos modelos y teorías en una síntesis personal y creativa que responde a las necesidades profesionales.
Competencias Profesionales:	
I (RRII): GESTIONA TALENTO HUMANO:	
Planifica, lidera, ejecuta, evalúa y controla el conjunto de procesos relacionados con la provisión, retención, administración y desarrollo del talento en las organizaciones.	
Unidad de Competencia	Criterios de desempeño
UCP 1.1: Apoya el desarrollo de estrategias de recursos humanos que se alineen con las estrategias organizacionales	1. Analiza variables de entorno que impactan a la organización: aspectos económicos, sociales, tecnológicos, entre otros. 5. Analiza indicadores para el control y seguimiento a la gestión de recursos humanos, con base en principios de los sistemas de calidad. 6. Apoya el desarrollo de planes estratégicos de recursos humanos que incluyen iniciativas y proyectos necesarios para su ejecución.
Competencia Profesional III (RRII): GESTIONA CAMBIOS ORGANIZACIONALES:	
Analiza el conjunto de factores relacionados con la dinámica de las organizaciones para promover procesos de transformación orientados a la mejora del desempeño organizacional, desarrollando acciones para facilitar las relaciones entre los actores del proceso.	
Unidad de Competencia	Criterios de desempeño
UCP 3.1: Analiza y propone mejoras a los procesos organizacionales y diseños organizativo	1. Emplea herramientas para el análisis del trabajo y de los procesos organizacionales.

IV.- UNIDADES TEMÁTICAS	
UNIDAD I: Aspectos fundamentales de la Gestión del Conocimiento	Tema 1: Definición, Objetivos, Importancia, Elementos fundamentales y Herramientas de la Gestión del Conocimiento.
UNIDAD II: Comparación de modelos teóricos de Gestión del Conocimiento	Tema 2: Modelos de Gestión de Conocimiento: Modelo de Crecimiento de Kogut y Zander, Modelo de Transferencia y Transformación de Conocimiento de Hedlund, Modelo KMAT, Modelo de Nonaka y Takeuchi, Modelo de Tissen, Andriessen y Le Kanne y Modelo de Referencia de Gestión del Conocimiento de Santiago Rivero. Tema 3: Comparación de los Modelos Teóricos de Gestión del Conocimiento.
UNIDAD III: La Gestión del Conocimiento y la Gestión del Talento Humano en las organizaciones	Tema 4: El Sistema Investigación, Desarrollo e innovación en organizaciones del Siglo XXI, El Aprendizaje Organizacional, Las organizaciones que aprenden, El papel del Talento Humano en la Gestión del Conocimiento.
UNIDAD IV: La Gestión del Conocimiento en organizaciones públicas y privadas	Tema 5: Estudio diagnóstico de la aplicación de procesos de Gestión del Conocimiento en organizaciones públicas y privadas.

V.- ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE
Se realizarán presentaciones por parte del docente y se desarrollarán diferentes estrategias con los estudiantes para enriquecer la experiencia didáctica (talleres, investigaciones documentales, análisis de lecturas asignadas, discusiones grupales, trabajos en grupos y uso de aula virtual). La metodología de enseñanza y de aprendizaje estará basada en el aprender haciendo. Desde el inicio del semestre los estudiantes desarrollaran un trabajo práctico que consistirá en aplicar los conocimientos teóricos obtenidos en casos particulares, contrastando el deber ser (indicado en el basamento teórico analizado) con las realidades existentes en el medio organizacional seleccionado para ser abordado. Al final, el producto obtenido será un diagnóstico organizacional, que deberá ser presentado de manera consolidada, y que representará la descripción de la aplicación de procesos de Gestión del Conocimiento en organizaciones públicas y privadas de la zona.

VI.- ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN
La evaluación se realizará de forma continua. Cada asignación (talleres, investigaciones y trabajo en equipo) tendrá un porcentaje asignado.

VII.- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS
<ul style="list-style-type: none"> • Andersen, A. (1999). <i>El Management en el Siglo XXI</i>. Argentina: Granica. • Barnes, S. (2002). <i>Sistema de Gestión del Conocimiento. Teoría y práctica</i>. España: Thomson. • Carballo, R. (2006). <i>Innovación y gestión del conocimiento. Modelo, metodología, sistemas y herramientas de innovación</i>. España: Díaz de Santos. • Davenport, T.; Prusack, L. (2001). <i>Conocimiento en acción. Cómo las organizaciones manejan lo que saben</i>. Argentina: Prentice Hall. • Edvinsson, L.; Malone, M. (2004). <i>El capital intelectual</i>. Colombia: Norma. • Instituto de Gestión de la Innovación y del Conocimiento (INGENIO). (2001). Disponible en: http://teseo.mec.es/teseo/jsp/teseo.jsp • Koulopoulos, T.; Frappaolo, K. (2001). <i>Lo fundamental y lo más efectivo acerca de la gerencia del conocimiento</i>. Colombia: McGraw Hill. • Maroto, J. (2006). <i>Introducción conceptual a la gestión del conocimiento</i>. Disponible en: http://www.gestiondelconocimiento.com/introduccion.htm • Molina, J.; Marsal, M. (2002). <i>La gestión del conocimiento en las organizaciones</i>. Libros en red.com. Serie Negocios, Empresas y Economía. Disponible en: http://www.librosenred.com/libros/lagestiondelconocimientoenlasorganizaciones.htm • Moreira, J. (2005). <i>Modelo para gestión del conocimiento y de recursos humanos</i>. Universidad de Murcia. Disponible en: http://teseo.mec.es/teseo/jsp/teseo.jsp • Muñoz, J. (2006). <i>Sobre Gestión del Conocimiento, un intangible clave en la globalización</i>. Disponible en: http://www.mityc.es/publicaciones/revista/numero330/061-70.pdf • Nonaka, I; Takeuchi, H. (1999). <i>La organización creadora de conocimiento. Cómo las compañías japonesas crean la dinámica de la innovación</i>. México: Oxford University Press. • Ortega, I. (2007). <i>Perfil y roles del nuevo gestor del conocimiento</i>. Disponible en: http://www.areas.com/km/perfil_gestor.htm • Palacios-Maldonado, M. (2000). <i>Aprendizaje Organizacional. Conceptos, procesos y estrategias</i>. <i>Hitos de Ciencias Económico Administrativas</i>. Volumen 15; págs. 31- 39. • Peluffo, M.; Catalán, E. (2002). <i>Introducción a la gestión del conocimiento y su aplicación al sector público</i>. ILPES, Serie Manuales 22, Chile. Disponible en: http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/uneclac/unpan014565.pdf • Pereda, S. y otros. (2002). <i>Gestión de Recursos Humanos por Competencias y Gestión del Conocimiento</i>. Disponible en: http://www.cepade.es/Ademas/evista.asp?numero=28 • Pérez, Y.; Coutin, A. (2005). <i>La gestión del conocimiento: un nuevo enfoque en la gestión empresarial</i>. ACIMED, Vol. 13, No 6. Disponible en: http://www.bvs.sld.cu/revistas/aci/vol13_6_05/aci040605.htm • Prieto, M. (2003). <i>Una valorización de la gestión del conocimiento para el desarrollo de la capacidad de aprendizaje en las organizaciones: propuesta de un modelo integrador</i>. Disponible en: http://descargas.cervantesvirtual.com/servlet/SirveObras/01372796433671513089913/012600.pdf • Riesco, M. (2006). <i>El negocio es el conocimiento</i>. España: Díaz de Santos.

- *Rivero, S. (2002). Claves y pautas para comprender e implementar la gestión del conocimiento. México: Socintec.*
- *Rivero, S. (2006). La gestión del potencial intelectual, como estrategia competitiva. España: Human Management Systems.*
- *Senge, P. (1990). La Quinta Disciplina. El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje. Argentina: Garnica y Vergara.*
- *Seradell, E.; Juan, A. (2003). La gestión del conocimiento en la nueva economía. FUOC. Disponible en: <http://www.uoc.edu/dt/index.html>*