



ELECTIVA: GESTION DEL CONOCIMIENTO

Especialista en contenido:	PROF. DIONISIO RODRIGUEZ R.	AUTORIZADO POR: VICE RECTORADO ACADÉMICO (FIRMA Y SELLO)
Fecha de elaboración:	JULIO, 2008	
Elaborado por:	PROF. DIONISIO RODRIGUEZ R.	

FUNDAMENTACIÓN

La evolución de los modelos y prácticas empresariales, como respuesta a la presión competitiva y a los impactos de la innovación tecnológica, ha generado un importante énfasis en la capacidad de obtener ventajas sostenibles en el tiempo, potenciables en su evolución y de difícil imitación. En este contexto, el conocimiento, entendido como un activo intangible capaz de incrementar el valor de mercado de una empresa, ha pasado a ser un factor determinante.

Tanto en aquellos sectores donde los niveles de intensidad en inversiones y equipos han crecido en similares condiciones, como en aquellos sectores emergentes que luchan por un posicionamiento competitivo en mercados condicionados por asimetrías, la captación, sistematización, mantenimiento, adaptación y difusión del conocimiento instalado en personas, grupos, organizaciones y redes se ha convertido en una importante actividad que, para muchos, adquiere rango gerencial y autónomo.

La asignatura Gestión del Conocimiento proporciona a los participantes el marco conceptual, los referentes metodológicos e información sobre el estado del arte en este tema, que le permiten potenciar sus referencias sobre la gestión empresarial, al reconocer nuevas dimensiones para la valoración de la empresa, más allá de los activos tangibles e intangibles tradicionales. Igualmente se establecen las relaciones que existen entre la gestión del conocimiento y otras áreas de la gestión empresarial tales como la prospectiva, estratégica, de información y de la calidad, de manera que el participante integre una visión de la gerencia empresarial amplia y flexible.

El programa está estructurado con base en tres unidades que se articulan desde lo básico y fundamental de los conceptos en el Módulo I, hasta abordar los modelos teorías específicas en el Módulo II y las relaciones con otras áreas de las gestión empresarial en el Módulo III.

Las estrategias instruccionales se orientan a promover y estimular el proceso de aprendizaje del participante, a través del desarrollo de un conjunto de técnicas y actividades que estimulan la presentación e incorporación de información novedosa, de una manera participativa, relevante y congruente con sus conocimientos previos.

OBJETIVO GENERAL DE LA ASIGNATURA

Promover el proceso de análisis y evaluación a los diversos enfoques sobre la gestión del conocimiento en las organizaciones a través de la revisión de su evolución en el campo de las ciencias empresariales así como de su relación con otras áreas de la gestión empresarial tales como la estratégica, prospectiva, de información y de la calidad.

UNIDAD I		OBJETIVO TERMINAL	
MARCO CONCEPTUAL		IDENTIFICAR LAS PRINCIPALES BASES Y REFERENCIAS CONCEPTUALES QUE SUSTENTAN A LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO COMO ELEMENTO FUNDAMENTAL DE LA GERENCIA EMPRESARIAL.	
DURACION			
4 SEMANAS			
EVALUACION			
20 %			
OBJETIVOS ESPECIFICOS	CONTENIDO	ESTRATEGIAS DE INSTRUCCION	
1. Relacionar los conceptos básicos que fundamentan a la Gestión del Conocimiento 2. Distinguir los aspectos convergentes entre la gestión de la información y la gestión del conocimiento. 3. Analizar las relaciones entre el capital intelectual, humano, estructural y relacional de la empresa	• Conceptos Básicos. - Recursos intangibles. - Datos, información y conocimiento. • Gestión de la Información. • Gestión del Conocimiento. • Capital. - Intelectual - Humano - Estructural - Relacional	MODALIDAD PRESENCIAL	MODALIDAD SEMIPRESENCIAL
		Con el propósito de apoyar los contenidos curriculares durante el proceso de enseñanza y en la búsqueda de una mejor detección de la información principal, conceptualización y mantenimiento de atención y motivación se desarrollan las siguientes técnicas: Conferencia o exposición. • Lectura Comentada Discusión dirigida.	Ejercicios de Desempeño. Ejemplos de aplicación. •Interacción en el aula virtual •Exposiciones modalidad video. •Materiales didácticos multimedia.
ESTRATEGIAS DE EVALUACION:			
MODALIDAD PRESENCIAL		MODALIDAD SEMIPRESENCIAL	
• La evaluación se corresponde integralmente con los objetivos y contenidos, y se apoya en los tipos de evaluación, basados en su propósito (Diagnóstico, Formativo, Sumativo) así como en las técnicas asociadas • Evaluación diagnóstica: Se realizará en la sesión inicial y tendrá como propósito la determinación del perfil de conocimientos previos que tiene el participante sobre los objetivos y contenidos principales de la asignatura, así como experiencias específicas en este tema • Evaluación Formativa: Aplicada sobre los procesos generados en la lectura comentada y de la discusión dirigida. Autoevaluación, Coevaluación. • Evaluación Sumativa: Aplicada sobre una técnica de prueba de respuesta libre (Ensayo) y sobre una técnica de prueba de respuesta orientada (selección, pareo, completación).		• Técnica de prueba. • Cuestionario en línea • Foros de discusión en línea. • Subida de archivos en el aula virtual.	

UNIDAD II		OBJETIVO TERMINAL	
EVOLUCIÓN DE LOS MODELOS Y TEORÍAS RELACIONADOS CON LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO		ANALIZAR EL IMPACTO QUE HAN TENIDO DIVERSAS CORRIENTES DEL PENSAMIENTO ORGANIZACIONAL Y EMPRESARIAL SOBRE LOS CONCEPTOS Y ALCANCES DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO.	
DURACION			
4 SEMANAS			
EVALUACION			
20%			
OBJETIVOS ESPECIFICOS	CONTENIDO	ESTRATEGIAS DE INSTRUCCION	
1. Describir, por lo menos, tres aspectos que caractericen la evolución del concepto de economía del conocimiento hacia sociedad del conocimiento. 2. Analizar los alcances de la teoría de recursos y capacidades en su relación con la gestión del conocimiento. 3. Esquematizar los contenidos y alcances de la teoría sobre el aprendizaje organizacional.	- De la Economía del Conocimiento a la era del conocimiento. - Características de la Sociedad post-industrial. - Teoría de Recursos y Capacidades. - El aprendizaje Organizacional.	MODALIDAD PRESENCIAL	MODALIDAD SEMIPRESENCIAL
		Con el propósito de apoyar los contenidos curriculares durante el proceso de enseñanza y en la búsqueda de una mejor detección de la información principal, conceptualización y mantenimiento de atención y motivación se desarrollan las siguientes técnicas: - Conferencia o exposición - Estudio de caso 3. Foro (Forma directa	Ejercicios de Desempeño. Ejemplos de aplicación. •Interacción en el aula virtual •Exposiciones modalidad video. •Materiales didácticos multimedia.
ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN:			
MODALIDAD PRESENCIAL		MODALIDAD SEMIPRESENCIAL	
- La evaluación se corresponde integralmente con los objetivos y contenidos, apoyándose en los tipos de evaluación, basados en su propósito (Diagnóstico, Formativo, Sumativo) así como en las técnicas asociadas. - Evaluación Formativa: Aplicada sobre los procesos generados en el estudios de caso y en el foro. Auto evaluación. Coevaluación. - Evaluación Sumativa: Aplicada sobre una técnica de prueba de respuesta libre (Ensayo) y sobre una técnica de análisis hermenéutico(resolución de problemas).		- Técnica de prueba. - Cuestionario en línea - Foros de discusión en línea. - Subida de archivos en el aula virtual.	

UNIDAD III		OBJETIVO TERMINAL	
CAPITAL INTELECTUAL Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO		ESTABLECER RELACIONES ENTRE LA GESTIÓN DE CONOCIMIENTO Y OTRAS ÁREAS DE LA GESTIÓN EMPRESARIAL, TOMANDO COMO ELEMENTOS DE REFERENCIA MODELOS BÁSICOS, SISTEMAS DE MEDICIÓN Y EXPERIENCIAS ESPECÍFICAS.	
DURACION			
4 SEMANAS			
EVALUACION			
30 %			
OBJETIVOS ESPECIFICOS	CONTENIDO	ESTRATEGIAS DE INSTRUCCIÓN	
1. Demostrar las relaciones complementarias entre el capital intelectual y la gestión del conocimiento de una organización. 2. Distinguir, al menos, un modelo o sistema de medición de la gestión del conocimiento. 3. Describir las características básicas de una comunidad del conocimiento 4. Identificar, por lo menos, tres relaciones entre la gestión del conocimiento y las diversas áreas de gestión gerencial.	• El Capital Intelectual y la gestión del conocimiento • Modelos y sistemas de Gestión • Modelos y sistemas de Medición. • Comunidades del Conocimiento (Knowledge Communities • La Gestión del Conocimiento (Knowledge Management) y su relación integral con: - Gestión Estratégica - Gestión de la calidad - Gestión prospectiva - Gestión de la Información	MODALIDAD PRESENCIAL	MODALIDAD SEMIPRESENCIAL
		Con el propósito de apoyar los contenidos curriculares durante el proceso de enseñanza y en la búsqueda de una mejor detección de la información principal, conceptualización y mantenimiento de atención y motivación se desarrollan las siguientes técnicas: • Conferencia o exposición • Lectura Comentada Juego de roles.	Ejercicios de Desempeño. Ejemplos de aplicación. •Interacción en el aula virtual •Exposiciones modalidad video. •Materiales didácticos multimedia.
ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN:			
MODALIDAD PRESENCIAL		MODALIDAD SEMIPRESENCIAL	
• La evaluación se corresponde integralmente con los objetivos y contenidos, apoyándose en los tipos de evaluación, basados en su propósito (Diagnóstico, Formativo, Sumativo) así como en las técnicas asociadas. • Evaluación Formativa: Aplicada sobre los procesos generados en la lectura comentada y el juego de roles. • Evaluación Sumativa: Aplicada sobre una técnica de prueba de respuesta libre (Ensayo) y sobre una técnica de prueba de respuesta orientada (selección, pareo, completación). •		• Técnica de prueba. • Cuestionario en línea • Foros de discusión en línea. • Subida de archivos en el aula virtual.	

UNIDAD IV		OBJETIVO TERMINAL	
LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA ORGANIZACIÓN		ESTABLECER CRITERIOS VINCULADOS CON EL LIDERAZGO, QUE ESTIMULEN LA GENERACIÓN DE CONOCIMIENTOS EN EL TERRITORIO ORGANIZACIONAL, COMO UNA VENTAJA COMPETITIVA.	
DURACION			
4 SEMANAS			
EVALUACION			
30 %			
OBJETIVOS ESPECIFICOS	CONTENIDO	ESTRATEGIAS DE INSTRUCCION	
1. Analizar los procesos de liderazgo que ocurren en la organización, tendientes a generar conocimientos. 2. Caracterizar la Competitividad como una tendencia mundial, que presiona a las organizaciones. 3. Evaluar el impacto del capital intelectual y la gestión del conocimiento.	• El proceso de Liderazgo, Importancia, características. • Gestión del conocimiento y Liderazgo. • Que deben hacer las organizaciones para Gestionar conocimiento con miras a generar Competitividad. • Gestión del conocimiento ¿Una ventaja competitiva en la organización? • Parámetros que permitan medir el impacto del capital intelectual.	MODALIDAD PRESENCIAL	MODALIDAD SEMIPRESENCIAL
		Con el propósito de apoyar los contenidos curriculares durante el proceso de enseñanza y en la búsqueda de una mejor detección de la información principal, conceptualización y mantenimiento de atención y motivación se desarrollan las siguientes técnicas: Exposición. • Lectura Comentada	Ejercicios de Desempeño. Ejemplos de aplicación. •Interacción en el aula virtual •Exposiciones modalidad video. •Materiales didácticos multimedia.
ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN:			
MODALIDAD PRESENCIAL		MODALIDAD SEMIPRESENCIAL	
• La evaluación se corresponde integralmente con los objetivos y contenidos, apoyándose en los tipos de evaluación, basados en su propósito (Diagnóstico, Formativo, Sumativo) así como en las técnicas asociadas. • Evaluación Formativa: Aplicada sobre los procesos generados en la lectura comentada y el juego de roles. • Evaluación Sumativa: Aplicada sobre una técnica de prueba de respuesta libre (Ensayo) y sobre una técnica de prueba de respuesta orientada (selección, pareo, completación).		• Técnica de prueba. • Cuestionario en línea • Foros de discusión en línea. • Subida de archivos en el aula virtual.	

BIBLIOGRAFIA

- Ackoff R. **Pensamiento Sistémico y Sistemas Pensantes**. Conceptos Básicos de la Gerencia Sistémica. Revista Calidad Empresarial Nº 8. Caracas. 1998.
- Andreu R., Sieber S. **La Gestión Integral del Conocimiento y del Aprendizaje**. Economía Industrial. Barcelona. 2000.
- Arjona M. **Dirección Estratégica. Un Enfoque Práctico**. Díaz de Santos. Madrid. 1999.
- Arthur Andersen. **El Management en el Siglo XXI**. Granica. Buenos Aires. 1999.
- Brooking A. **El Capital Intelectual** Paidos Empresa, Barcelona. 1997.
- Davenport Thomas O. **Capital Humano: Creando Ventajas Competitivas a través de las Personas**. Gestión. Barcelona. 2000.
- Edvinsson L., Malone M.S. **El Capital Intelectual**. Gestión 2000. Barcelona. 1999.
- García V., Rodríguez P., Salvador M.P. **Investigaciones sobre Gestión del Conocimiento, Aprendizaje y Capital Intelectual**, en Club Intelec. Julio. nº 3, Euroforum. Madrid. 1999.
- Goleman D. **Inteligencia Emocional**. Kairós. Barcelona. 1996.
- Jimenez A. **Las Competencias y el Capital Intelectual: La Manera de Gestionar Personas en la Era del Conocimiento**. Boletín Club Intelec, abril, nº 2, Euroforum, Madrid. 1999.
- Kaplan R.S, Norton D.P. **Cuadro de Mando Integral (The Balanced Scorecard)**. Gestión 2000, Barcelona. 1996.
- Pérez Carlota. **Innovaciones Sociopolíticas para Enfrentar los Nuevos Desafíos Empresariales y Sociales**. Ediciones EUREKA. Caracas. 1998.
- Porter Michael. **Estrategia Competitiva** C.E.C.S.A. México. 1982.
- Porter Michael. **La Ventaja Competitiva** C.E.C.S.A. México. 1987.
- Porter M., Millar V.E. **Cómo Obtener Ventajas Competitivas por Medio de la Información**. Harvard-Deusto Business Review, nº 25, primer trimestre.1986.
- Senge Peter. **La Quinta Disciplina**. Ediciones Granica S.A. Barcelona. España. 1992.
- Sumatin David. **Ingeniería y Administración de la Productividad**. Editorial Mc Graw Hill. México. 1992.
- Viana y otros: **Estudio de la Capacidad Tecnológica de la Industria Manufacturera Venezolana**. IESA. Caracas. 1997.