



Universidad del Magdalena
Vicerrectoría Académica
Formato Microdiseño

1 IDENTIFICACION			
1.1 Código	1.2 Nombre	1.3 Pre-Requisito	1.4 Co-Requisito
02016303	Gestión del Conocimiento y Aprendizaje Organizacional		
No. Créditos	HADD	HTI	Proporción HADD:HTI
3	39	81	1:2
Obligatorio <input checked="" type="checkbox"/>	Optativo <input type="checkbox"/>	Libre <input type="checkbox"/>	
Teórico <input type="checkbox"/>	Practico <input type="checkbox"/>	Teórico/Practico <input type="checkbox"/>	
1.5 Unidad Académica Responsable del Curso			
Facultad Ciencias de la Salud			
1.6 Área de Formación			
Psicología de las Organizaciones y del Trabajo			
1.7 Componente			No aplica <input type="checkbox"/>
Disciplinar			
1.8 Objetivo General			
Formar a los estudiantes en los conceptos, modelos y herramientas del aprendizaje organizacional y la gestión del conocimiento que contribuyen al logro de la estrategia a partir del talento humano.			
1.9 Objetivos Especifico			
<ul style="list-style-type: none"> - Analizar los conceptos y procesos de la gestión del conocimiento. - Utilizar una herramienta para el diagnóstico del aprendizaje organizacional. - Aplicar una metodología para la gestión del conocimiento - Aplicar modelos de gestión del conocimiento - Aplicar herramientas para la gestión del conocimiento 			

2 Justificación (Max 600 palabras).

En la era actual de la información y el conocimiento, el activo más valioso de las empresas es el conocimiento clave para lograr sus objetivos, especialmente los estratégicos. A diferencia de la información que está en documentos o bases de datos, el conocimiento es potestad de las personas.

La gestión del conocimiento es un campo aplicado con fundamentación científica. El valor de la gestión del conocimiento está en su contribución al logro de objetivos empresariales a partir de aprendizaje y conocimiento.

La gestión del conocimiento es una espiral constituida por los siguientes procesos: creación, organización, distribución y aplicación de conocimiento. Estos procesos y subprocesos se pueden medir mediante un diagnóstico y posteriormente intervenir para su mejora en el marco de prioridades organizacionales.

Contar con herramientas para generar y compartir conocimiento le permite a la organización, a partir de su talento humano, contribuir al logro de la estrategia a partir de conocimiento.

3 Competencias a Desarrollar

3.1 Competencias Genéricas

Una vez finalizado el curso de posgrado en I, los maestrandos tendrán:

- Capacidad de abstracción, análisis y síntesis
- Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica
- Capacidad de Comunicación Oral y Escrita
- Compromiso ético

3.2 Competencias Específicas

- Desarrolla competencias propias del área, como informes coherentes con la implementación de herramientas psicológicas.
- Integra los conocimientos de métodos, técnicas de evaluación y modelos de gestión del conocimiento.
- Maneja un lenguaje técnico en el desarrollo de los modelos de gestión del conocimiento

4 Contenido y Créditos Académicos

N	Unidades /Capítulos	N	Temas	Tiempos				
				HADD		HTI		Total
				T	P	T	P	
1	Introducción a la gestión del conocimiento y al aprendizaje organizacional.	1.1	Conceptos de la gestión del conocimiento y el aprendizaje organizacional	2	1	4	2	9
		1.2	Procesos de la gestión del conocimiento	2	1	4	2	9
		1.3	Diagnóstico del aprendizaje organizacional y la gestión del conocimiento	2	1	4	2	9
2	Metodología para la creación de conocimiento que contribuya al logro de la estrategia organizacional y modelos de creación, intercambio y aplicación de conocimiento	2.1	Metodología para la creación, transferencia y aplicación de conocimiento	2	1	4	2	9
		2.2	Modelo de Nonaka y Takeuchi	2	1	4	2	9
		2.3	Modelo 4I	2	1	4	2	9
3	Variables psicosociales y condiciones organizacionales asociadas a la gestión del conocimiento	3.1	Variables psicosociales y condiciones organizacionales asociadas a la gestión del conocimiento	4	2	8	4	18
4	Herramientas para la gestión del conocimiento	4.1	Comunidades de Práctica	3	1	6	2	12
			Lecciones Aprendidas	3	1	6	2	12
		4.2	Cafés del Conocimiento	3	1	6	3	13
		4.3	Micro-aprendizajes	3	0	6	2	11
Total				28	11	56	25	120
Créditos Académicos				2				

5 Prácticas Académicas (Laboratorios y Salida de Campo)

Temática	Actividad	Tema	Recursos	Tiempo (h)	Semana

6 Metodología (máximo 600 palabras)

Clases teórico prácticas de tipo participativo donde se busca hacer lecturas críticas y trabajo en grupo aplicado a una organización.

7 Evaluación (máximo 800 palabras)

Para la evaluación se realizarán trabajos en clases y un examen final aplicado.

El curso será evaluado de la siguiente manera:

1. Primer seguimiento: Trabajo en Grupo: 35%
2. Segundo seguimiento: Trabajo en Grupo: 35%
3. Examen Final: 30%

8 Recursos Educativos

N	Nombre	Justificación	Hora (h)

9 Referencias Bibliográficas

Castañeda, D. I., Manrique, Luisa, Cuellar, S. (2018). Is organizational learning being absorbed by knowledge management? A Systematic Review. *Journal of Knowledge Management*, 22(2), 299-325.

Castañeda, D. I. (2020) *Modelo de Gestión del Conocimiento basado en Talento Humano*. Amazon Books

Castañeda, D. I. (2015). Condiciones para el Aprendizaje Organizacional. *Estudios Gerenciales*, 31, 62-67.

Crossan, M. M., Lane, H. W. y White, R. E. (1999). An organizational learning framework: From intuition to institution. *Academy of Management Review*, 24, 522-537.

Nonaka, I. y Takeuchi, H. (1999) *La organización creadora de conocimiento*. México: Oxford University Press.

Mendoza y Molano (2015). Las comunidades de práctica como una estrategia de capacitación en la gestión del conocimiento organizacional.

Director de Programa

Decano Facultad