



ESCUELA DE FORMACIÓN CONTINUA

1- NOMBRE DE LA CARRERA: LICENCIATURA EN GESTIÓN DE TECNOLOGÍA

2- NOMBRE DE LA ASIGNATURA: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Código: 1321

Ciclo anual: 2021

Ciclo cuatrimestral: Segundo cuatrimestre

3- CUERPO DOCENTE:

Profesor a cargo de la asignatura: Otegui Cristina

Integrantes de la cátedra: Butti Carlos



4- ASPECTOS ESPECÍFICOS

- a. Carga horaria total: 64 hs.
- b. Carga horaria semanal: 4 hs.
- c. Carga horaria clases teóricas: 2 hs.
- d. Carga horaria práctica disciplinar: 2 hs.
- e. Carga horaria práctica profesional: -
- f. Ubicación de la asignatura en el plan de estudios: 8
- g. Correlatividades Anteriores: No

5- PROGRAMA

a. Fundamentación del marco referencial del programa

El conocimiento como bien inconmensurable de todo ser humano hoy es una realidad que por momentos parece superarnos. Distinguir la fina línea que lo separa de la sabiduría, de la información y de tantas otras formas llamadas de también conocimiento no es sencillo. Enmarcados en el ámbito de las organizaciones hablamos del conocimiento individual, del empresarial u organizacional y del corporativo, que es el resultado de los dos anteriores. Lo definimos como el conjunto de cogniciones y habilidades que una persona posee. Es un bien activo intangible y -según los expertos- el más codiciado, que como tal genera capital intangible. La Gestión del conocimiento es un nuevo enfoque de la administración que tiene como tarea aplicar conocimiento para obtener el conocimiento que necesitamos para generar productividad que nos llevará a encontrar la riqueza que buscamos. Gestionar es ponerse a trabajar sistemáticamente con un conjunto de herramientas, habilidades, destrezas cognitivas, aptitudes, actividades para lograr los fines de la organización. La relevancia que tiene esta asignatura en el programa es en primer lugar tomar conciencia de esta realidad intangible pero empíricamente experimentada que es el conocimiento. Trabajar en su esencia y en las posibilidades de generar a través de un trabajo reflexivo y crítico nuevo conocimiento. El valor metodológico de la asignatura consiste en este ejercicio reflexivo y en las oportunidades de generar nuevo conocimiento. Aprender criterios para la gestión del conocimiento, a través de diferentes modelos de gestión, para una mejor toma de decisiones, sabiendo que en las mismas radica el futuro y la buena continuidad de una organización. El uso de la tecnología como herramienta que permite sociabilizar, propagar y compartir el conocimiento es condición necesaria para el crecimiento en el ejercicio de la Gestión y con el uso de esta herramienta, la organización o empresa estará apta para superar los desafíos y cambios del mercado. Finalmente propiciamos el uso racional y consciente del conocimiento, el reconocimiento de los modelos de gestión del mismo, reconociendo en él un insumo que condicionará el logro de los objetivos organizacionales.

b. Contenidos previos

c. Contenidos mínimos



Conocimiento- Gestión- Educación -Empresa- Organización-Liderazgo-Autoridad y Poder.

d. Objetivos generales

- Internalizar los conceptos a través de la lectura de los autores.
- Valorar la importancia del conocimiento como herramienta óptima para gestionar la propia vida.
- Analizar la gestión del conocimiento en las organizaciones y empresas y la repercusión que esta tiene en la toma de decisiones.
- Comprender al liderazgo como un camino de acción hacia buenas prácticas laborales.

e. Objetivos específicos

- Leer los textos a fin de interiorizarse en la postura de los diferentes autores.
- Comparar la literatura gerencial entregada en clases.
- Realizar escritos reflexivos a partir de la lectura y discusión en clases de los textos.

f. Unidades Didácticas

Unidad 1:

Contenido temático por unidad:

Distinción Epistemológica.

Este bloque tiene como finalidad formativa distinguir conceptualmente Educación, aprendizaje, conocimiento, competencias, Gestión y Organizaciones.

Interpretar el alcance de estos conceptos dentro de la realidad laboral.

Concientizar acerca del valor del conocimiento y el aprendizaje de su gestión.

Ejes conceptuales.

Educación. Conocimiento, Construcción del conocimiento, Comunicades de práctica, Gestión, Competencias profesionales y Organizaciones. Gestión del Conocimiento y organizaciones inteligentes. Aprendizaje y cambio en las organizaciones. Organizaciones, Management y conocimiento: Los cimientos de una sociedad.

¿Es la organización un producto Cultural?

Modelos de Gestión.

Conocimiento para la acción su importancia y repercusiones en el mundo de las organizaciones.

Diversas acepciones del término competencia.

Micromundos: La tecnología de la organización inteligente.

Bibliografía específica por unidad:



- Gore, E. (2004) "La Educación en las Empresas". Aprendiendo en contextos organizativos. 2da. Edición. Buenos Aires. Granica.
- Gore, E. (2021) "La Vida en las Organizaciones". El aprendizaje como acción colectiva. 1er. Ed. CABA: Ediciones Granica S.A.
- Echeverría, Rafael (2000) "La empresa emergente, la confianza y los desafíos de la transformación". Buenos Aires. Granica.
- Alles, Martha. (2005) "Desempeño por Competencias". Evaluación de 360°. 1° edición, 2da. reimpresión. Buenos Aires. Ediciones Granica S.A.
- Argyris, C. (2009) "Conocimiento para la Acción". 1era. Edición. Buenos Aires. Granica.

Unidad 2

Contenido temático por unidad:

Liderazgo y toma de decisiones.

Este bloque tiene como finalidad formativa incursionar en temas de liderazgo y gestión vinculado estos a la gestión del conocimiento personal y profesional.

La importancia en la adquisición de conocimiento y su gestión en la toma de Decisiones y en la efectividad de las mismas.

Concientizar acerca de la responsabilidad de los actos y decisiones que promueven el mejor funcionamiento y rendimiento de las organizaciones.

Ejes conceptuales

La gestión del conocimiento en el ejercicio de liderazgo en las organizaciones que aprenden.

Elementos de la Toma de decisiones. La nueva función del líder.

Liderazgo organizacional, eficacia y toma de decisión. Cómo gestionar el propio conocimiento intelectual y la experiencia laboral para aprender a ser eficaces.

La autoridad del saber tan legítima como la de la posición.

Gestionar el conocimiento para planificar, organizar, integrar, motivar y evaluar las propias prácticas profesionales dentro de las organizaciones.

Gestión del conocimiento para elaborar y aplicar correctas estrategias.

Bibliografía específica por unidad:

- Gore, E. (2021) "La Vida en las Organizaciones". El aprendizaje como acción colectiva. 1er. Ed. CABA: Ediciones Granica S.A.
- Drucker, P. (2005) "El ejecutivo Eficaz". Decimoquinta Edición. Buenos Aires. Sudamericana.



- Senge, P. (2005) "La Quinta Disciplina" El arte y La Práctica de la Organización Abierta al Aprendizaje. 2da reimp. Buenos Aires. Granica.

Unidad 3:

Contenido temático por unidad:

Análisis de casos.

La finalidad formativa de este bloque es el ejercicio en la elaboración y análisis de caso que se vinculen a la gestión del conocimiento, liderazgo y toma de decisiones. En las organizaciones.

Ejercitarse en la producción de ejemplos a través de los cuales puedan verificar lo adquirido conceptualmente en los bloques anteriores.

Ejes conceptuales

Las experiencias propias y ajenas como modelos de análisis para mejorar la gestión del conocimiento personal y profesional.

Elaboración de casos nuevos que permitan reflexionar y aplicar mejores prácticas profesionales.

Identificar y comparar distintos modelos de liderazgo.

Bibliografía específica por unidad:

- Alles, M. (2005) "Gestión por Competencias". El diccionario. 2da Edición. Buenos Aires. Granica.

g. Bibliografía General

Obligatoria

- Gore, E. (2004) "La Educación en las Empresas". Aprendiendo en contextos organizativos. 2da. Edición. Buenos Aires. Granica.
- Gore, E. (2021) "La Vida en las Organizaciones". El aprendizaje como acción colectiva. 1er. Ed. CABA: Ediciones Granica S.A.
- Echeverría, Rafael (2000) "La empresa emergente, la confianza y los desafíos de la transformación". Buenos Aires. Granica.
- Alles, Martha. (2005) "Desempeño por Competencias". Evaluación de 360°. 1° edición, 2da. reimpresión. Buenos Aires. Ediciones Granica S.A.
- Argyris, C. (2009) "Conocimiento para la Acción". 1era. Edición. Buenos Aires. Granica.
- Drucker, P. (2005) "El ejecutivo Eficaz". Decimoquinta Edición. Buenos Aires. Sudamericana.
- Senge, P. (2005) "La Quinta Disciplina" El arte y La Práctica de la Organización Abierta al Aprendizaje. 2da reimp. Buenos Aires. Granica.



- Alles, M. (2005) "Gestión por Competencias". El diccionario. 2da Edición. Buenos Aires. Granica.

Optativa

- Cornella, Alfons (1994). Los recursos de Información: ventaja competitiva de las empresas. Madrid: McGraw Hill.
- Davenport, T.; Prusak L. (2001). Conocimiento en acción: cómo las empresas manejan lo que saben. ISBN: 987-9460-29-4.
- Davenport, T. (1996). Innovación de procesos: reingeniería del trabajo a través de la tecnología de información. Madrid: Díaz de Santos.
- Edvinsson, L.; Malone, M. (1999) El Capital Intelectual: cómo identificar y calcular el valor de los recursos intangibles de su empresa. Barcelona: Gestión 2000.
- Fuld, Leonard M. (1990). Inteligencia comercial: técnicas para analizar la competencia. Bogotá: Legis.
- Gates, B. (1999). Los negocios en la era digital. Barcelona: Plaza & Janés.
- Goleman, D. (1998). La práctica de la Inteligencia Emocional. Barcelona: Kairós.
- Harvard Business Review (2000). Gestión del Conocimiento. Bilbao: Deusto.
- Hartman, A. (2000). Net Ready: estrategias para el éxito en la nueva economía. Madrid. McGraw Hill.
- Muñoz-Seca, B.; Riverola, J. (1997). Gestión del Conocimiento. Barcelona: Folio (Biblioteca lese de gestión de empresas).
- Nonaka, I; Takeuchi (1995). The knowledge creating company. Oxford University Press.
- O'Dell, Carla, et al. (2001). Si tan sólo supiéramos lo que sabemos. Madrid: Griker y Asociados.
- Senge, P. - (1998). La quinta disciplina en la práctica. Estrategias y herramientas para construir la organización abierta al aprendizaje. ISBN: 84-7577-393-1
- Senge, P. - (2000). La danza del cambio: más allá de la quinta disciplina. Madrid: Gestión 2000.
- Steward, Thomas (1998). La nueva riqueza de las organizaciones: el capital intelectual. Granica.
- Sveivy, Kart Erik. (1997). The New Organizacional Wealth. Berrett-Koehler Publishers, Inc.
- Tissen, R. (2000). El valor del conocimiento: para aumentar el rendimiento de las empresas. ISBN: 84-205-3022-0
- Valhondo, Domingo. (2003). Gestión del Conocimiento: del mito a la realidad. Ediciones Díaz de Santos. ISBN: 9788479785420



h. Metodología de la Enseñanza

Las clases se abordan a partir de la lectura de los autores y la reflexión que la misma genera. Hay una presentación de los temas por parte del profesor, pero luego el mismo otorga el andamiaje necesario para el desarrollo de los temas por parte de los estudiantes.

Se presentan dispositivos de lectura para agilizar la comprensión de los textos. Se promueve la discusión, el debate la presentación oral y escrita por parte de los estudiantes de sus propias conclusiones de los temas debatidos. Entrega de trabajos prácticos.

i. Criterios de evaluación

Se disponen cuatro (4) estados académicos posibles en referencia a la calificación del alumno sobre la cursada de la materia: Ausente (cuando el alumno no tenga calificación en alguno de los exámenes o su recuperatorio), Reprobada (cuando el alumno obtenga como calificación final de 1 a 3 puntos, Cursada (cuando el alumno obtenga entre 4 y 6 puntos como calificación final o Promocionada (cuando el alumno obtenga calificación final entre 7 y 10).

La asignatura se promociona con un total de un 75% de asistencia, cursada virtual, y aprobación de dos parciales con mínimo de 7 (siete) en cada caso.

De no aprobar alguno de los dos parciales, o en caso de no alcanzar en alguno de ellos el mínimo para la promoción, el estudiante tiene derecho a un único examen recuperatorio que le permitirá en función de su calificación aprobatoria: a- promocionar directamente si su calificación mínima es de 7 (siete) puntos (cumpliendo criterio ya referido), o b.- rendir un final escrito obligatorio posterior si alguna de sus calificaciones parciales que incluyen la instancia recuperatoria (o ambas) es entre 4 (cuatro) y 6 (seis) puntos. La calificación asignada al examen recuperatorio reemplaza y anula a todos los efectos a la obtenida en el examen parcial que se recupera. El final escrito obligatorio es de carácter integrador y requiere para su aprobación un mínimo de 4 (cuatro) puntos.

Evaluación: Dos parciales escritos. Un examen final escrito. Opción a un solo recuperatorio escrito.



6- CRONOGRAMA DE CLASES Y EXAMENES

a. Diagrama de Gantt

Contenidos / Actividades / Evaluaciones

SEMANAS

Nº de Unidad / Parciales	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Unidad 1: Educación. Conocimiento, Gestión, Competencias profesionales y Organizaciones	X	X														
Unidad 1: Gestión del Conocimiento y organizaciones inteligentes. Aprendizaje y cambio en las organizaciones.		X	X													
Unidad 1: Organizaciones, Management y conocimiento: Los cimientos de una sociedad. ¿Es la organización un producto Cultural?			X	X												
Unidad 1: Modelos de Gestión. Conocimiento para la acción su importancia y repercusiones en el mundo de las organizaciones.				X	X											
Unidad 1: Diversas acepciones del término competencia. Micromundos: La tecnología de la organización inteligente.					X	X										
Unidad 2: La gestión del conocimiento en el ejercicio de liderazgo en las organizaciones que aprenden. Elementos de la Toma de decisiones. La nueva función del líder.						X	X									
Unidad 2: Liderazgo organizacional, eficacia y toma de decisión. Cómo gestionar el propio conocimiento intelectual y la experiencia laboral para aprender a ser eficaces.							X		X							
1° Parcial								X								
Unidad 2: La autoridad del saber tan legítima como la de la posición.									X	X						



Unidad 2: Gestionar el conocimiento para planificar, organizar, integrar, motivar y evaluar las propias prácticas profesionales dentro de las organizaciones.													X	X					
Unidad 2: Gestión del conocimiento para elaborar y aplicar correctas estrategias. Unidad 3: Las experiencias propias y ajenas como modelos de análisis para mejorar la gestión del conocimiento personal y profesional.														x	X				
Unidad 3: Elaboración de casos nuevos que permitan reflexionar y aplicar mejores prácticas profesionales. Identificar y comparar distintos modelos de liderazgo.															X				
2° parcial																X			
Unidad 3: Elaboración de casos nuevos que permitan reflexionar y aplicar mejores prácticas profesionales.																	X		X
Recuperatorio de 1° o 2° Parcial																		X	



7- CONDICIONES GENERALES PARA LA APROBACIÓN DE LA ASIGNATURA

a. Asistencia: 75%

b. Regularidad: Cumplir con el requisito de asistencia. Obtener en ambas instancias parciales entre seis y cuatro puntos.

c. Evaluación: Quienes aprueben ambos exámenes parciales con 7 (siete) o más puntos, tendrán a Promocionada la asignatura. Aquellos que obtengan menos de 7 (siete) en una de estas dos instancias podrán recuperarla al final del cuatrimestre para aprobar la asignatura. Quienes obtengan entre 6 (seis) y 4 (cuatro) puntos en las instancias parciales tendrán por cursada la materia y podrán presentarse al examen final. Los que obtengan menos de 4 (cuatro), en ambas instancias tendrán que recurrar.