Primer Cuatrimestre
Curso Académico
2020/2021

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS
FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO
UNIVERSIDAD DE HUELVA
MODALIDAD SEMIPRESENCIAL

A) DATOS BÁSICOS DE LA ASIGNATURA	
NOMBRE: **GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL**	
NOMBRE (en inglés): **KNOWLEDGE MANAGEMENT AND ORGANIZATIONAL LEARNING**	
CÓDIGO: **515113307**	AÑO DE PLAN DE ESTUDIO: 2013
TIPO (básica/común): **OPTATIVA**	
Créditos ECTS: 6	Horas anuales: 150
CURSO: 4º	CUATRIMESTRE: 1º

B) DATOS BÁSICOS DE LOS PROFESORES		
PROFESOR/PROFESORA: Mª JESÚS MORENO DOMÍNGUEZ		
CENTRO/DEPARTAMENTO: FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO / DIRECCIÓN DE EMPRESAS Y MK		
ÁREA DE CONOCIMIENTO: ORGANIZACIÓN EMPRESAS		
Nº DESPACHO: 4.06	E-MAIL: domin@uhu.es	TLF: 959 21 9594
URL WEB: http://moodle.uhu.es/ (PÁGINA web habilitada por el Campus Virtual de la UHU para la asignatura).		
MARCO RESPUESTA CORREO ELECTRÓNICO: 48 horas, excluyendo fines de semana y festivos.		

HORARIO DE TUTORÍAS PRESENCIALES 1º CUATRIMESTRE:

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes
	8:30-11:30		8:30-11:30	

HORARIO DE TUTORÍAS PRESENCIALES 2º CUATRIMESTRE:

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes
8:30-11:30		8:30-11:30		

C) DESCRIPCIÓN DE LA ASIGNATURA

1. Idioma en que se imparte la materia: CASTELLANO

2. Contenidos

Sociedad del Conocimiento y Nueva Economía. Activos intangibles y ventaja competitiva. El conocimiento: naturaleza, atributos, tipos. Modelos para la creación y transferencia de conocimiento. La gestión del conocimiento. El aprendizaje en la organización. La transferencia del conocimiento. La medición del conocimiento.

3. Prerrequisitos y recomendaciones

Es recomendable haber cursado las asignaturas del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos:

- Dirección y Gestión de Personal (2º Curso – 2º Cuatrimestre)
- Técnicas para la Gestión de los Recursos Humanos (3º Curso – 1º Cuatrimestre)
- Dirección Estratégica de Recursos Humanos (3º Curso – 2º Cuatrimestre).

Adicionalmente, también se recomiendan las **actividades transversales ofertadas para este curso y cuatrimestre desde el Centro.**

4. Medidas previstas para responder a necesidades educativas especiales

Para los alumnos que provienen de otras universidades (p.e. Erasmus), se les facilitará la realización de los exámenes de forma oral y en el caso de que así lo demanden, se les realizará tutorías personalizadas.

Aquellos estudiantes que tuvieran alguna diversidad funcional (discapacidad) o situación laboral que impide la asistencia, habrán de comunicarlo a principio de curso a los profesores de la asignatura para estudiar y aplicar las medidas de ajuste necesarias.

5. Sentido de la materia en el perfil de la titulación

Tal y como ya se ha estudiado en el segundo y tercer curso del Grado, la gestión por competencias supone un cambio de perspectiva, desaparece el puesto de trabajo como unidad y aparecen como elemento de gestión las capacidades de los individuos. Desde dicha perspectiva, y dentro del itinerario formativo "EMPRESAS Y RECURSOS HUMANOS", abordamos en esta asignatura optativa el estudio de la Dirección y Gestión del Conocimiento, entendida como el conjunto de actividades llevadas a cabo por una organización y orientadas hacia la creación, la puesta en común, el intercambio y la aplicación de aquel conocimiento fundamental para la mejora de los resultados de la empresa, generandondo así el aprendizaje de las organizaciones.

6. Competencias

BÁSICAS Y GENERALES

CG1: Las Relaciones Laborales y los Recursos Humanos, incluyendo sus teorías, métodos y áreas de aplicación, en un nivel que se apoya en documentos y libros de textos avanzados e incluye algunos conocimientos procedentes de la vanguardia de este campo de estudio.
CG2: Capacidad de organización y planificación
CG2.2: Capacidad de resolver problemas con información Cualitativa y Cuantitativa
CG2.3: Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica en sus diversos ámbitos de actuación.
CG8: Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio : Hoja de calculo , procesamiento y almacenamiento de datos
CG12: Destrezas para transmitir información e ideas a un público tanto especializado como no especializado
CG14: Trabajo en Grupo

TRANSVERSALES

CT1: Dominar correctamente la lengua española, los diversos estilos y los lenguajes específicos necesarios para el desarrollo y comunicación del conocimiento en el ámbito científico y académico.
CT2: Desarrollo de una actitud crítica en relación con la capacidad de análisis y síntesis.
CT3: Desarrollo de una actitud de indagación que permita la revisión y avance permanente del conocimiento.

ESPECÍFICAS

CE3: Aplicar el conocimiento de Organización y dirección de empresas
CE4: Aplicar el conocimiento de dirección y gestión de recursos humanos
CE10: Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas
CE29: Aplicar los conocimientos a la práctica.

7. Objetivos

Con el objetivo de que los estudiantes del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos lleguen a adquirir los conocimientos técnicos necesarios para obtener, transmitir y medir eficazmente el conocimiento, el Departamento de Dirección de Empresas y Marketing ha elaborado un programa de una asignatura optativa que proporcione a los alumnos un punto de vista actual y moderno de presentar y tratar las cuestiones más relevantes relacionadas con el aprendizaje organizacional, esto es, la capacidad fundamental para crear y aplicar conocimiento en el seno de la misma.

Por tanto, con esta materia se tiene como objetivo que los estudiantes adquieran conocimientos en las siguientes cuestiones:

- La Nueva Economía.
- El Capital Intelectual.
- La Gestión del Conocimiento.
- El Aprendizaje Organizacional.
- El diseño y gobierno de organizaciones capaces de aprender.
- La transferencia y la medición del conocimiento.
- Modelos para la medición del Capital Intelectual.

8. Metodología

Sesiones académicas teóricas: X	**Exposición y debate: X**	**Tutorías especializada: X**
Sesiones académicas prácticas: X	**Visitas y excursiones: X**	**Controles de lecturas obligatorias: X**

Otros (especificar):

ESTUDIOS DE CASOS – LECTURAS – VÍDEOS – ASISTENCIA A CHARLAS Y CONFERENCIAS.

Desarrollo y justificación:

La INDICACIÓN METODOLÓGICA GENERAL para todas las asignaturas que aparece en la Memoria para la solicitud de verificación del título oficial es la siguiente: “Las clases consistirán básicamente en temas impartidos por el profesor, dedicados a la exposición de los contenidos teóricos y a la resolución de problemas o ejercicios. A veces el modelo se aproximará a la lección magistral y otras, sobre todo en los grupos reducidos, se procurará una mayor implicación del alumno. Las clases con ordenador permitirán, en unos casos, la adquisición de habilidades prácticas y, en otros, servirán para la ilustración inmediata de los contenidos teóricos-prácticos, mediante la comprobación interactiva o la programación. Todas las tareas del alumno (estudio, trabajos, programas de ordenador, lecturas, exposiciones, ejercicios, prácticas…) serán orientadas por el profesor en las sesiones de tutoría en grupo reducido. Con respecto a las tutorías individualizadas o en grupo muy reducido, se atenderá a los estudiantes para discutir cuestiones concretas en relación con sus tareas o para tratar de resolver cualquier otra dificultad del alumno o grupo de alumnos relacionada con la asignatura.”

No obstante, dado que la asignatura se ofrece en la modalidad semipresencial, la metodología empleada en la impartición de la misma exige la distinción entre sesiones virtuales y presenciales.

SESIONES VIRTUALES: El profesor de la asignatura facilitará a través del Campus Virtual de la Universidad de Huelva las unidades docentes a los alumnos al objeto de que éstos dispongan del contenido completo de la asignatura. Para cada unidad, se propondrán una serie de actividades que el alumno, una vez realizadas, deberá remitir a través de la plataforma, dentro del plazo fijado, al profesor de la asignatura para que éste, las corrija y

remita de nuevo al alumno, junto a la calificación obtenida. Adicionalmente, una vez finalizada cada unidad, se realizará un test a través de la plataforma tecnológica, a una fecha y hora previamente fijada, con el fin de comprobar si los objetivos de la unidad han sido alcanzados por los alumnos. En aquellos temas que así lo exijan, se realizarán lecturas de artículos de revistas académicas o profesionales, los cuales permitirán dar una visión más práctica del contenido de la asignatura. También serán visionados, en temas puntuales, vídeos relacionados con el tema a tratar que se pondrán en común a través del foro.

SESIONES PRESENCIALES: Las clases serán impartidas mediante el método de exposiciones teóricas de los profesores, exponiéndose para cada tema un supuesto práctico (o lectura) que resolverán los alumnos y será puesto en común a su conclusión. En aquellos temas que así lo exijan se realizarán lecturas de artículos de revistas académicas o profesionales, tanto por parte del profesor como de los alumnos, los cuales permitirán dar una visión más práctica de la asignatura. También serán visionados, en temas puntuales, vídeos relacionados con el tema a tratar que se pondrán en común a su conclusión.

9. Bloques temáticos

- TEMA 1. INTRODUCCIÓN A LA SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO.
- TEMA 2. LOS ACTIVOS INTANGIBLES COMO BASE DE LA VENTAJA.
- TEMA 3. EL CONOCIMIENTO: RECURSO ESTRATÉGICO CLAVE EN LA NUEVA ECONOMÍA.
- TEMA 4. EL APRENDIZAJE EN LA ORGANIZACIÓN: CAPACIDAD FUNDAMENTAL PARA CREAR Y APLICAR CONOCIMIENTO.
- TEMA 5. LA TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO.
- TEMA 6. LA MEDICIÓN DEL CONOCIMIENTO.

10. Referencias bibliográficas

MANUAL BÁSICO DE LA ASIGNATURA

- MORENO DOMÍNGUEZ, M.J. *La visión de la empresa basada en el conocimiento: El modelo THALEC*. Granada: Grupo Editorial Universitario, 2005.

OTROS MATERIALES DE LA ASIGNATURA

- BENAVIDES VELASCO, C.A.; QUINTANA GARCÍA, C. *Gestión del conocimiento y Calidad Total*. Madrid: Díaz de Santos, 2003.
- BUENO, E.; SALMADOR, M.P. (Eds.). *Perspectivas sobre la Dirección del Conocimiento y Capital Intelectual*. Madrid: Instituto Universitario Euroforum, 2000.
- CLUSTER DEL CONOCIMIENTO. *Las sociedades del conocimiento*. Bilbao: Ediciones PMP, 1999.
- CORTADA, J.W. *Management del nuevo siglo: Gestión y trabajo en la nueva economía digital*. Buenos Aires: Prentice Hall, 2001.
- DE LA RICA, E.; ARBONÍES, A.L. *De la empresa jurásica a la e-mpresa e-volucionada. Un nuevo modelo organizacional nacido de Internet y la Gestión del Conocimiento*. Santiago de Compostela: Escuela de negocios Caixanova – Tórculo Edición, S.L., 2003.
- DEUSTO. *Gestión del Conocimiento*. Bilbao, 2000.
- DURANTE, R. *Las organizaciones que aprenden*. Buenos Aires: Ediciones Macchi, 1998.
- EDVINSSON, L.; MALONE, M.S. *Intellectual Capital*. Harper Business, 1997. Traducido al castellano en: *El capital intelectual: cómo identificar y calcular el valor de los recursos intangibles de su empresa.* Barcelona: Gestión 2000, 1999.
- HESSELBEIN, F.; GOLDSMITH, M.; BECKHARD, R. (Coords.). *La organización del futuro*. Bilbao: Ediciones Deusto, S.A., 1997.
- HOPE, J.; HOPE, T. *Competir en la Tercera Ola*. Barcelona: Gestión 2000, 1998.
- JERICÓ, P. *Gestión del talento: del profesional con talento al talento organizativo*. Madrid: Prentice Hall, 2001.
- MAYO, A.; LANK, E. Las *organizaciones que aprenden*. Barcelona: Gestión 2000, 2000.
- MUÑOZ SECA, B.; RIVEROLA, J. *Gestión del conocimiento*. Barcelona: Ed. Folio, 1997.
- MUÑOZ SECA, B.; RIVEROLA, J. *Del buen pensar y major hacer. Mejora permanente y gestión del conocimiento*. Madrid: McGraw-Hill, 2003.
- NONAKA, I.; TAKEUCHI, H. *The knowledge creating company*. New York: Oxford University Press, 1995.
- PONTE, J. (Coord.). *El management en el siglo XXI*. Barcelona: Ed. Granica, 1999.
- QUINTANILLA PARDO, I. *Empresas y personas. Gestión del conocimiento y capital humano*. Madrid: Díaz de Santos, 2002.
- RIVERO RODRIGO, S. *La gestión del conocimiento: Claves y pautas para comprender e implantar*. Bizkaia: SOCINTEC, 2002.
- STEWART, T.A. *Intellectual Capital: The New Wealth of Organizations*. London: Nicholas Brealey Publishing, 1997. Traducido al castellano en: La *nueva riqueza de las organizaciones: el Capital Intelectual*. Barcelona: Ed. Granica, 1998.
- SWIERINGA, J.; WIERDSMA, A. *Becoming a Learning Organisation*. Reading MA: Addison-Wesley, 1992. Traducido al castellano en: *La organización que aprende*. Madrid: Addison-Wesley, 1995.
- VALHONDO, D. *Gestión del conocimiento. Del mito a la realidad*. Madrid: Díaz de Santos, 2003.

11. Enlaces generales:

http://www.n-economia.com

http://www.ciberconta.unizar.es/docencia/capintel/inicio.html

http://www.solonline.org/

https://blogs.iadb.org/conocimiento-abierto/es/

https://www.losrecursoshumanos.com/

http://www.arearh.com/seccion/g.conocimiento.html

http://www.capitalhumano.es

https://www.fororecursoshumanos.com/canal/talento-y-cultura/

https://www.equiposytalento.com/

https://rhsocialmagazine.wordpress.com/

http://www.rrhhdigital.com/

https://managersmagazine.com/index.php/category/rrhh/

https://revistarecursoshumanos.com/

12. Sistema de evaluación:

Examen:	Evaluación continua:	Preparación y exposición de lecturas:	Trabajo práctico:	Otros:
X	X	X	X	X

Criterios de evaluación y calificación:

Para la evaluación de la asignatura podrá elegirse entre la evaluación continua y la evaluación única final.

MODALIDAD A: EVALUACIÓN CONTÍNUA

La **evaluación continua** se hará por medio de exámenes (escritos u orales), trabajos presentados, realización de distintos tipos de práctica, participación activa de los estudiantes en las clases teóricas, prácticas, seminarios, talleres y demás actividades relacionadas con la materia, así como otras pruebas y actividades específicas que garanticen una evaluación objetiva del aprendizaje y el rendimiento del alumno. Los criterios de evaluación de la evaluación continua se detallan a continuación:

- **EXAMEN (50% de la nota final de la asignatura):** se realizará un examen de la materia estudiada a lo largo del cuatrimestre, la cual habrá sido facilitada y explicada por el profesor responsable de la asignatura a través de la plataforma tecnológica y durante las clases presenciales de la asignatura. El examen constará de preguntas teóricas, tipo test y/o de desarrollo, sobre conceptos estudiados en el temario de la asignatura. Para poder superar la asignatura, se exigirá un mínimo de 4 puntos sobre 10 en la nota del examen.

- **TRABAJO DE CURSO (50% de la nota final de la asignatura):** el profesor propondrá a los estudiantes la realización, individual o en parejas, de un trabajo de curso que aborde conceptos y casos prácticos relacionados con el contenido de la asignatura. La entrega en fecha, el contenido y la exposición (en alguna de las sesiones presenciales) del mismo se valorarán dentro de este apartado.

MODALIDAD B: EVALUACIÓN ÚNICA FINAL

Para acogerse a esta modalidad de evaluación única final los estudiantes deberán comunicarlo por correo electrónico al profesor coordinador de la asignatura (domin@uhu.es) en las dos primeras semanas de impartición de la asignatura, o en las dos semanas siguientes a su matriculación si ésta se ha producido con posterioridad al inicio de la asignatura. Esto implicará la renuncia expresa a la evaluación continua, sin posibilidad de que el estudiante pueda cambiar de modalidad de evaluación durante el curso académico, es decir, que **para la convocatoria ordinaria (I) de febrero y/o convocatoria (II) o de recuperación de curso (septiembre) se mantendrá la modalidad de evaluación elegida al inicio de curso, salvo causas excepcionales sobrevenidas y justificadas.**

La **evaluación única final** consistirá una única prueba oral y escrita de toda la materia, teórica y práctica, estudiada a lo largo del cuatrimestre, la cual habrá sido facilitada y explicada por el profesor responsable de la asignatura a través de la plataforma tecnológica y durante las clases presenciales de la asignatura. Ambas partes, teórica y práctica, deberán superarse de manera independiente.

- Descripción específica de la parte teórica (50% de la nota final de la asignatura): constará de preguntas teóricas, tipo test y/o de desarrollo, sobre conceptos estudiados en el temario de la asignatura que el alumno deberá resolver individualmente de manera escrita. Para poder superar la asignatura, se exigirá un mínimo de 4 puntos sobre 10 en la parte teórica del examen.
- Descripción específica de la parte práctica del examen (50% de la nota final de la asignatura): incluirá una parte práctica relacionada con el contenido de la asignatura que el alumno deberá resolver individualmente de manera escrita y posteriormente defender oralmente ante el profesor de la asignatura. Para poder superar la asignatura, se exigirá un mínimo de 4 puntos sobre 10 en la parte práctica del examen.

Para la convocatoria (III) o de recuperación en curso posterior (diciembre) solo se podrá evaluar la asignatura a través de la modalidad de evaluación única final.

A efectos de expediente las calificaciones serán:
- Aprobado: de 5 a 6,9
- Notable: de 7 a 8,9
- Sobresaliente: de 9 a 10.

Los alumnos con sobresaliente podrán optar a Matrícula de Honor mediante la realización de un trabajo a determinar por el profesor de la asignatura y que deberá estar concluido y entregado un día antes de la fecha marcada por la Universidad de Huelva para el cierre de las actas de la asignatura. El número de "Matrículas de Honor" no podrá exceder del 5% de los/las alumnos/as matriculados/as en una materia en el correspondiente curso académico, salvo que el número de alumnos/as matriculados/as sea inferior a 20, en cuyo caso se podrá conceder una sola "Matrícula de Honor".

En cuanto a la forma de calificar, será tolerante con los errores que no sean fruto de conceptos mal adquiridos, valorando especialmente la capacidad de razonamiento y de resolución de los problemas que se planteen.

En base al acuerdo adoptado por la Junta de Facultad del Centro, se informa acerca de los siguientes aspectos y su repercusión en la nota final de la asignatura:
- FALTAS DE ORTOGRAFÍA: se restará 0,2 puntos por cada falta de ortografía y expresiones incorrectas utilizadas por los/as alumnos/as en los trabajos y exámenes.
- ACTIVIDADES TRANSVERSALES: la asistencia y el aprovechamiento de las actividades transversales organizadas por el Centro se valorarán en cada asignatura como 0,1 punto por asignatura.

D) ORGANIZACIÓN EL TRABAJO DURANTE EL CURSO.

13. Distribución del número de horas de trabajo del alumno:

Primer Cuatrimestre	Número de horas	Créditos ECTS
CON SUPERVISIÓN DEL PROFESOR	**45**	**1,8**
• Tratamiento de teoría	18	0.72
• Desarrollos prácticos	18	0.72
• Clases teórico-prácticas presencial o por videoconferencia	8	0.32
• Tutorías en grupos muy reducidos o individualizadas		
• Realización de Exámenes		
• Otras (*especificar*) Actividades transversales	1	0,04
TRABAJO PERSONAL DEL ALUMNO. ACTIVIDADES DIRIGIDAS Y ESTUDIO	**105**	**4,2**
• Elaboración de trabajos, ejercicios u otras actividades dirigidas		
• Programación/Experimentación u otros trabajos con ordenador		
• Lecturas recomendadas, actividades en biblioteca o similar		
• Preparación de presentaciones orales, debates o similar		
• Asistencia a charlas, exposiciones u otras actividades recomendadas		
Nº TOTAL DE HORAS PRIMER SEMESTRE	**150**	**6**

14. Cronograma semanal del trabajo de los estudiantes con el profesor:
Ver en la web de la Facultad de Ciencias del Trabajo: http://www.uhu.es/erel/?q=estudios-gradosemipresencial

15. Calendario de exámenes:
Ver en la web de la Facultad de Ciencias del Trabajo: http://www.uhu.es/erel/?q=estudios-gradosemipresencial

En el calendario de exámenes, para las asignaturas optativas se establece una única fecha, en todas las convocatorias (ordinaria I o de curso, ordinaria II o de recuperación y III o de recuperación de curso anterior).
En cuanto a posibles coincidencias de exámenes se aplicará el Reglamento de evaluación para las Titulaciones de Grado y Máster Oficial de la Universidad de Huelva.

E) TEMARIO

15. Temario desarrollado

TEMA 1. INTRODUCCIÓN A LA SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO
1.1.Introducción a la Nueva Economía.
1.2.La sociedad del conocimiento.

1.2.1. La sociedad del conocimiento en Europa.
1.2.1.1.Hacia una Europa basada en la innovación y el conocimiento: e-Europe.
1.2.1.2.VI Programa Marco Europeo de Investigación de la Unión Europea.
1.2.2. La sociedad del conocimiento en España.
1.2.2.1. El Plan Info XXI del Gobierno español.
1.2.2.2. España.es
1.2.2.3. El Proyecto Logos.
1.2.2.4. El Cluster del Conocimiento en Gestión Empresarial del País Vasco.
1.2.2.5. El Club Intelect.
1.2.2.6. El Centro de Investigación sobre la Sociedad del Conocimiento.

TEMA 2. LOS ACTIVOS INTANGIBLES COMO BASE DE LA VENTAJA COMPETITIVA

2.1. Introducción
2.2. Marco teórico.
2.2.1. Las escuelas de pensamiento en Dirección Estratégica.
2.2.1.1. Enfoque estructural, racional o de contenido.
2.2.1.2. Enfoque descriptivo o de proceso.
2.2.1.3. Enfoque evolutivo o ecológico.
2.2.1.4. Enfoque basado en los recursos.
2.2.2. La Teoría de los Recursos y las Capacidades.
2.2.2.1.Conceptos básicos: recursos y capacidades.
2.2.2.2.Tipología de los recursos y las capacidades.
2.2.2.3.Los recursos y capacidades estratégicos.
2.2.2.4.Limitaciones de la Teoría de los Recursos y Capacidades.
2.2.2.5. Conclusiones.
2.3. Los activos intangibles.
2.3.1. Definición de activo intangible.
2.3.2. Características de los activos intangibles.
2.3.3. Clasificación de los activos intangibles.
2.4. El Capital Intelectual.
2.4.1. Capital Humano.
2.4.2. Capital Estructural.
2.4.3. Capital Relacional.
2.5. Conclusiones.

TEMA 3. EL CONOCIMIENTO: RECURSO ESTRATÉGICO CLAVE EN LA NUEVA ECONOMÍA

3.1. La visión de la empresa basada en el conocimiento
3.2. La naturaleza del conocimiento
3.2.1. La dimensión ontológica del conocimiento.
3.2.2. La dimensión epistemológica del conocimiento.
3.2.2.1. Enfoque representativo.
3.2.2.2. Enfoque constructivo.
3.3. Definición de conocimiento
3.4. Atributos del conocimiento: su importancia estratégica
3.5. Tipos de conocimiento
3.5.1. Conocimiento explícito y conocimiento tácito.
3.5.2. Conocimiento individual y conocimiento organizacional.
3.6. Modelos para la creación y transferencia de conocimiento
3.6.1. Hedlund (1994).
3.6.2. Nonaka y Takeuchi (1995).
3.6.3. Modelo de KPMG Consulting (1996).
3.6.4. Revilla y Pérez (1998).
3.6.5. Bueno Campos (1999).
3.6.6. Modelo PDCA (1999).
3.6.7. Modelo KMAT (1999).
3.6.8. Goñi Zabala (2000).
3.6.9. Modelo de PricewaterhouseCoopers (2001)
3.6.10. Pérez López (2002).
3.6.11. Rivero Rodrigo (2002).
3.7. La Gestión del Conocimiento
3.7.1. Introducción.
3.7.2. Definición.
3.7.3. Proceso.
3.7.3.1. Definición del conocimiento clave.
3.7.3.2. Identificar brechas de conocimiento.
3.7.3.3. Localizar fuentes de conocimiento.
3.7.3.4. Obtención de conocimiento.
3.7.3.5. Estructurar y almacenar el conocimiento.

3.7.3.6. Transferencia del conocimiento.
3.7.3.7. Aplicación del conocimiento.
3.7.3.8. Actualizar y mantener el conocimiento.
3.7.3.9. Evaluación y medición del conocimiento.
3.7.4. Enfoques.
3.7.4.1. Enfoque tecnológico.
3.7.4.2. Enfoque humano.
3.7.4.3. Enfoque organizacional.
3.7.5. Experiencias en Gestión del Conocimiento.
3.7.5.1. Bristish Petroleum.
3.7.5.2. Ernst & Young.
3.7.5.3. Buckman Laboratories.
3.7.5.4. Texas Instruments.
3.7.5.5. Otras experiencias.
3.7.5.6. Conclusiones generales del análisis de las experiencias.

3.8. Conclusiones.

TEMA 4. EL APRENDIZAJE EN LA ORGANIZACIÓN: CAPACIDAD FUNDAMENTAL PARA CREAR Y APLICAR CONOCIMIENTO

4.1. Introducción
4.2. Concepto y niveles de aprendizaje
4.3. El aprendizaje individual
4.3.1. Tipos de aprendizaje individual.
4.4. El aprendizaje en equipo
4.4.1. La importancia del trabajo en equipo.
4.4.2. Las comunidades de práctica.
4.5. El aprendizaje organizacional
4.5.1. Concepto.
4.5.2. Tipos.
4.5.3. Las barreras al aprendizaje en la organización.
4.6. El aprendizaje interorganizacional
4.6.1. Modelo de aprendizaje interorganizacional.
4.6.2. Los clusters del conocimiento.
4.7. El diseño de organizaciones capaces de aprender.
4.8. Los facilitadores del aprendizaje en la organización: el modelo THALEC
4.8.1. Tecnologías de la información y las comunicaciones.
4.8.2. Política de Recursos Humanos.
4.8.3. Ambiente o clima de trabajo
4.8.4. Liderazgo.
4.8.5. Estructura o diseño organizativo.
4.8.6. Cultura organizacional.
4.9. Conclusiones.

TEMA 5. LA TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO

5.1.Introducción.
5.2.Estudios empíricos sobre la transferencia interna del conocimiento.
5.3.Estudios empíricos sobre la transferencia externa del conocimiento.
5.4.La comunicación en la empresa.
5.4.1. La comunicación interna en la empresa.
5.5. El papel de los elementos facilitadores del aprendizaje organizacional en la transferencia del conocimiento.
5.5.1. Tecnologías de la información y las comunicaciones.
5.5.2. Política de RR.HH.
5.5.3. Ambiente o clima de trabajo
5.5.4. Liderazgo.
5.5.5. Estructura o diseño organizativo.
5.5.6. Cultura organizacional.
5.6.Conclusiones.

TEMA 6. LA MEDICIÓN DEL CONOCIMIENTO

6.1. Introducción.
6.2. Modelos de medición del Capital Intelectual.
6.2.1. El Cuadro de Mando Integral (Kaplan y Norton, 1992).
6.2.2. Technology Brooker (Brooking, 1996).
6.2.3. Modelos de la Universidad de West Notario (Bontis, 1996).
6.2.4. Modelo del Canadian Imperial Bank (Saint-Onge, 1996).
6.2.5. El Monitor de Actvivos Intangibles (Sveiby, 1997).
6.2.6. El Navegador de Skandia (Edvinsson y Malone, 1997).
6.2.7. Modelo Dow Chemical (1998).

6.2.8. Modelo Intelect (Euroforum, 1998).
6.2.8.1. Una aplicación práctica: Grupo UNIÓN FENOSA.
6.2.9. Modelo de Dragonetti y Roos (1998).
6.2.10.Modelo de Bueno Campos (1998).
6.2.11.Modelo NOVA (Club Gestión del Conocimiento y la Innovación de la Comunidad Valenciana, 2000).
6.2.12. Modelo de la American Society for Training and Development (2000).
6.2.13. The Value Explorer (Andriessen, 2001).
6.2.14.Modelo ABC de las PYMES vascas (Cluster del Conocimiento, 2001).
6.2.15. Intellectual Capital Benchmarking System (Viedma, 2002).
6.2.16. The ROI of Human capital (Fitz-End, 2002).
6.2.17. Resumen de indicadores propuestos por los modelos analizados
6.3. Conclusiones y propuesta de indicadores.

MECANISMOS DE CONTROL Y SEGUIMIENTO

Los mecanismos de control y seguimiento de esta asignatura se realizarán de acuerdo con los establecidos por el Equipo Docente del tercer curso del Grado de RRLL y RRHH.

No obstante, en la calificación final de la asignatura se valorará de forma positiva:

- la realización de las actividades y casos prácticos propuestos
- la participación del alumno a través de la plataforma
- la asistencia a las sesiones presenciales.