



Certificación en Gerencia del Conocimiento Organizacional

La importancia del conocimiento en el entorno organizacional contemporáneo no puede ser subestimada. En la era del conocimiento, la capacidad de adquirir, procesar, y aplicar tanto la información relevante como el saber de las personas se ha vuelto fundamental para la competitividad y sostenibilidad de las organizaciones.

En la organización cuando se promueve la interacción de las personas, la creación de acuerdos y puesta en marcha del conocimiento surge el conocimiento organizacional. Pero ¿cómo este nuevo conocimiento se convierte en un generador de valor que hace que la organización si logre cumplir con sus propósitos estratégicos?



¿por qué el conocimiento organizacional debe ser visto como un asunto estratégico de toda la organización? ¿quién debería liderar todos los asuntos del conocimiento organizacional para que realmente esté articulado con los propósitos organizacionales?

Estos interrogantes pueden ser abordados por la gerencia efectiva del conocimiento que se posiciona como un pilar crucial en la consecución de ventajas estratégicas y la adaptabilidad al entorno organizacional dinámico y en constante evolución.

En este contexto, la comprensión de las estrategias y tendencias organizacionales que fomentan una gerencia eficaz del conocimiento se vuelve imperativa. Las organizaciones deben adquirir un profundo conocimiento de las dinámicas del mercado, las innovaciones tecnológicas y las mejores prácticas en el ámbito de la gestión del conocimiento, con el objetivo de desarrollar un enfoque integral que permita aprovechar plenamente el valor estratégico del conocimiento en todos los niveles de la organización.





Un aspecto crucial de esta gerencia del conocimiento es la creación de un ecosistema de conocimiento interno robusto. Este ecosistema representa un entramado complejo de componentes interconectados, tales como tecnologías de apoyo, sistemas de gestión de contenido, redes de comunicación internas, prácticas de colaboración, conocimientos propios y una cultura organizacional que fomente el intercambio de conocimientos. Sus características clave incluyen la promoción de un entorno propicio para el aprendizaje continuo, la creación de sinergias entre los diferentes componentes organizacionales, y el fomento de una mentalidad orientada a la innovación.

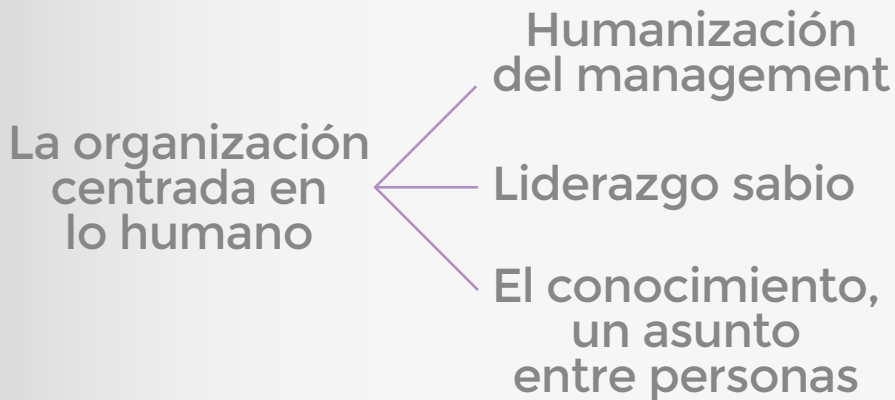


El Chief Knowledge Officer (CKO) desempeña un papel esencial en el fomento de una gestión efectiva del conocimiento y encarna al líder que dirige estratégicamente el asunto del conocimiento organizacional.



El CKO debe poseer un conjunto de competencias y habilidades multidisciplinarias que abarquen desde el liderazgo sabio, la comprensión profunda de las dinámicas empresariales, la capacidad para fomentar la creación e intercambio de conocimiento, la innovación y la colaboración, así como habilidades sólidas en gestión de personas e integración de tecnologías. Entre las funciones clave del CKO se encuentran la definición de la visión estratégica en materia de la gerencia y la gestión del conocimiento, el desarrollo e implementación de políticas y prácticas que promuevan la adquisición y el intercambio de conocimiento, así como la creación de redes de conocimiento que fomenten la innovación y la ventaja competitiva. El CKO actúa como un agente de cambio y catalizador de una cultura organizacional centrada en el conocimiento, impulsando el crecimiento y el éxito sostenible en un entorno empresarial en constante evolución. La certificación es un entrenamiento para liderar la gerencia estratégica del Conocimiento de manera integral y holística impactando los componentes del ecosistema de conocimiento: La organización centrada en lo humano, la Cultura de conocimiento, la Gestión estratégica del conocimiento, La medición y los riesgos.

El contenido es:



El módulo 1 - La organización centrada en lo humano enfatiza la necesidad actual de entender que las organizaciones están conformadas por seres humanos que son la fuente original y los repositorios de conocimiento más importantes y por eso es necesario reconocer la crisis actual del Management y la necesidad de definir estratégicas y propósitos organizacionales humanizadas. Para ello se debe contar con y promover Líderes sabios en todos los niveles organizacionales quienes tienen unas habilidades y competencias para reconocer la importancia del ser humano en la organización y de su conocimiento como una forma central de generar valor. Por último, este módulo incluye la profundización del concepto conocimiento en una organización.



Cultura de conocimiento

Rasgos de una cultura orientada al conocimiento

Cambio organizacional

Cultura del aprendizaje permanente



El módulo 2 - Cultura de conocimiento se refiere a la necesidad de diseñar y promover una cultura en la organización que reconozca el conocimiento como uno de sus valores más precisados y que favorezca, de manera natural, su gestión, incluyendo la necesidad de hacer cambios acorde con esos valores y propósitos. Además, reconocer que una organización es un organismo vivo que está permanentemente cambiando y que para ello el aprendizaje es fundamental, tanto en cada uno de sus integrantes como en todos los procesos y políticas organizacionales.



Gerencia y
Gestión del
conocimiento
organizacional

- El CKO (gerencia)
- Propósitos de la gestión del conocimiento
- Niveles y responsabilidades
- Las tecnologías como medio



El módulo 3 - Gestión del conocimiento organizacional plantea los procesos operacionales y estratégicos que deben definirse y desarrollarse en la organización para aprovechar el conocimiento existente y crear el que se necesita tener, por medio de tecnologías que posibilitan esto. En este módulo se resalta la importancia que la gestión del conocimiento debe ser realizada por cada uno de los integrantes de la organización y por eso es un asunto que atraviesa toda la organización.

El CKO es quien ejerce la gerencia estratégica del conocimiento organizacional y para ello debe tener unas competencias y debe realizar unas actividades que impactan a toda la organización, para cumplir con los propósito estratégicos de la organización.



Medición
y riesgos

Indicadores asociados con el
conocimiento organizacional

Riesgos asociados con el
conocimiento organizacional

Propiedad intelectual



El módulo 4 - Medición y riesgos. Aunque medir el conocimiento es casi imposible por ser un asunto cerebral y de cada persona en particular, es importante reconocer los resultados que pueden obtenerse con una buena gerencia y gestión del conocimiento organizacional. Es a esto lo que se refiere con los indicadores de medición que tienen que ver con el cumplimiento y con la aportación que dicho conocimiento hacer para que la organización cumpla con sus propósitos e incluso pueda hacer innovación. Esto se complementa con el análisis de riesgos por no hacer una gestión apropiada del conocimiento, que incluye desde reconocer su existencia hasta definir medidas y caminos para evitarlos o mitigarlos.





Estos cuatro módulos, de manera integral y con enfoque sistémico son la base de conocimientos necesaria para que un CKO despliegue su potencial en la organización y pueda realmente generar un motor de fuerza para cumplir con los propósitos y sueños organizacionales.

¿A quién va dirigido?

- A todas las personas de la organización que tienen un conocimiento clave y crítico de los procesos, servicios, productos y estrategias de la organización
- A todos los gestores de conocimiento, contenido e información
- A las personas que lideran el diseño y la ejecución de las áreas de gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional
- A las personas que consideran el conocimiento como un asunto clave para la organización
- A quienes estén interesados en certificarse en esta temática





¿Qué logrará el participante de esta certificación?

Además, de la certificación que lo acredita con el conocimiento del tema del conocimiento organizacional, estar en capacidad de:

- Conocer las nuevas tendencias en términos del management humano y de la gerencia del conocimiento organizacional
- Reconocer la importancia de dominar los asuntos del conocimiento organizacional para generar valor propio y organizacional
- Identificar los alcances y propósitos de la movilización del conocimiento en la organización
- Generar una mirada holística del conocimiento como medio para lograr los propósitos organizacionales
- Comprender la importancia de considerar, la cultura, el entorno, la gestión del cambio, el aprendizaje organizacional, la gestión de los humanos, las comunicaciones, las tecnologías y la innovación como componentes del sistema global del conocimiento organizacional
- Aplicar estrategias tecnológicas como los mapas de conocimiento, los modelos de conocimiento, las lecciones aprendidas, la inteligencia artificial y las historias en procesos de conocimiento
- Valorar el rol del CKO en la organización, sus propósitos y competencias



¿Cómo se hará la certificación?

Los temas que integran este programa son diseñados e impartidos por expertos reconocidos.

La certificación tiene una duración de 30 horas y se divide en sesiones de 2 horas de trabajo.

Las sesiones se realizan de forma virtual sincrónica, es decir con el experto temático acompañando y dirigiendo la sesión.

Quienes participen a más del 80% de las sesiones, se les dará el certificado.

¿Qué recibirá el participante?

- La certificación en Gerencia del Conocimiento Organizacional
- El contenido completo del curso en términos de las presentaciones de cada sesión
- Las grabaciones de cada una de las sesiones de trabajo
- Los instrumentos diseñados para acompañar los temas



Valor:
\$950usd
por persona

*El éxito de la certificación estará asociado a un proyecto aplicado a la organización



PHD., MSC. MÓNICA HENAO CÁLADA

✉ mhc.knowledge@gmail.com ✉ mhenao@eafit.edu.co

[in linkedin.com/in/monica-henao-calad-knowledge](https://www.linkedin.com/in/monica-henao-calad-knowledge)

Soy experta en la creación y gestión del conocimiento organizacional para la innovación, con gran capacidad para asumir múltiples desafíos profesionales con transparencia y responsabilidad. Tengo la capacidad de traducir ideas en productos concretos, como programas académicos y procesos organizacionales, la experiencia en la formación y dirección de equipos de trabajo y la gestión de grupos masivos e interdisciplinarios. Además, me gusta la difusión, exposición, transmisión y evaluación de conocimientos.

Tengo amplia experiencia en docencia, gestión académica, investigación y acompañamiento a organizaciones en temas relacionados con el aprendizaje, la educación, la Ingeniería del Conocimiento, los mapas conceptuales, el conocimiento organizacional y la gestión del conocimiento y la innovación. He acompañado a diversas organizaciones, públicas y privadas, a nivel nacional e internacional en proyectos de sensibilización del conocimiento y su gestión y en la definición del direccionamiento estratégico de la gestión del conocimiento.

Soy doctora - Ph.D en Ingeniería de la Programación e Inteligencia Artificial de la Universidad Politécnica de Valencia, España, con tesis Doctoral Laureada Magna CumLaude, Magister en Gestión Tecnológica de la Universidad Pontificia Bolivariana de Medellín, Colombia e Ingeniera de Sistemas de la Universidad EAFIT en Medellín, Colombia y certificada en Gestión de Conocimiento.

Descripción temática y fechas 2024

La organización centrada en lo humano

Humanización del management

Reconocer las ideas fundamentales que se plantean con la humanización del management

Febrero 13, martes

Liderazgo sabio

Identificar las habilidades clave de un líder que reconoce que el conocimiento y las personas son lo más importante en la organización

Febrero 15, jueves

El conocimiento, un asunto entre personas

Aprender a reconocer las características del conocimiento en la organización y los diferentes tipos que se presentan

Febrero 20, martes
Febrero 22, jueves
Febrero 27, martes

Rasgos de una cultura orientada al conocimiento

Reconocer las características de una cultura orientada al conocimiento

Febrero 29, jueves

Cambio organizacional

Analizar la necesidad de realizar actividades de cambio a nivel personal, de equipo y de la organización completa en función de la estrategia de conocimiento y su cultura

Febrero 29, jueves

Cultura del aprendizaje permanente

Fomentar el aprendizaje permanente y continua tanto a nivel personas como organizacional

Marzo 5, martes

El CKO (gerencia)

Identificar las habilidades del CKO sus responsabilidades y la trascendencia en la organización del siglo XXI

Marzo 7, jueves

Propósitos de la gestión del conocimiento

Reconocer los beneficios, riesgos y procesos que se hacen en la gestión del conocimiento organizacional

Marzo 12, martes

Niveles y responsabilidades

Caracterizar los procesos del conocimiento y de su gestión, a través de estrategias y herramientas

Marzo 14, jueves
Marzo 19, martes

Las tecnologías como medio

Reconocer las tecnologías que posibilitan la gestión del conocimiento organizacional, tanto aquellas que facilitan los encuentros entre las personas como aquellas que se basan en TICs e incluso con Inteligencia Artificial. Se harán ejercicios

Marzo 21, jueves
Abril 2, martes

Indicadores asociados con el conocimiento organizacional

A partir de estándares para la medición de impacto de la gestión del conocimiento organizacional, reconocer el nivel en que está cada organización en particular

Abril 4, jueves

Riesgos asociados con el conocimiento organizacional

Abordar la problemática que puede surgir en la organización por no hacer una buena gestión de su conocimiento

Abril 4, jueves

Propiedad intelectual

La protección del conocimiento propio de la organización puede ser relevante tanto desde el punto económico como de imagen para la generación de valor de la organización, por ende debe reconocerse y aplicarse

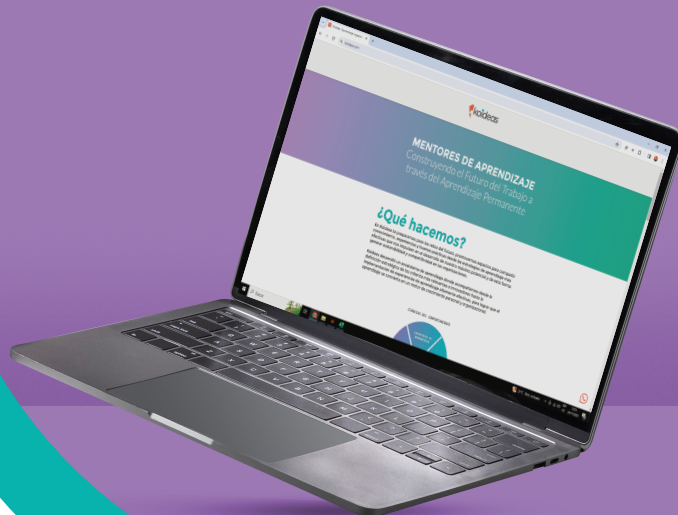
Abril 9, martes

Cultura de conocimiento

Gerencia y Gestión del conocimiento organizacional

Medición y riesgos

Inscríbete ahora
311 3331482



Koideas, con más de una década de experiencia, se destaca como consultora líder en la construcción del futuro laboral mediante el aprendizaje continuo. Su trayectoria incluye la colaboración con multinacionales, dejando un impacto significativo en más de 10 países.

En la actualidad, Koideas ofrece programas de formación no formal diseñados específicamente para el sector corporativo. Estos programas buscan fortalecer habilidades clave, contribuyendo así al desarrollo de capacidades para el aprendizaje permanente.

