

<h1>La misión del conocimiento: aprender, compartir y transferir</h1>

Gestión del Conocimiento | Estrategias educativas para la transferencia de Conocimiento | Gamificación

Descripción

Este plan de clase introduce a los estudiantes en la comprensión del conocimiento como un recurso que se construye, se organiza y se comparte para resolver situaciones reales de trabajo. A través de una dinámica de gamificación, los participantes asumirán el papel de “agentes de transferencia” y superarán retos relacionados con la identificación del conocimiento, la diferencia entre conocimiento tácito y explícito, y la selección de estrategias para comunicarlo a otras personas.

La sesión parte de experiencias cotidianas: saber manejar una herramienta, atender correctamente a un cliente, realizar un procedimiento o resolver una dificultad que no siempre aparece escrita en un manual. Los estudiantes reconocerán que poseen conocimientos valiosos y que transferirlos de manera clara puede mejorar el desempeño individual y colectivo.

Durante los retos, trabajarán con casos laborales breves, organizarán información, diseñarán una estrategia sencilla de transferencia y justificarán sus decisiones. Obtendrán puntos, insignias y retroalimentación inmediata. El propósito no es competir por competir, sino utilizar el juego para aumentar la participación, aprender de los compañeros y aplicar el conocimiento en contextos concretos. Al finalizar, cada estudiante definirá una acción práctica para transferir un conocimiento útil en su trabajo, emprendimiento o entorno familiar.

Objetivos de Aprendizaje

Objetivos de aprendizaje

- **Identificar** el conocimiento tácito y explícito presente en situaciones habituales de trabajo.
- **Explicar** cómo se construye, organiza y comparte el conocimiento para resolver necesidades concretas.
- **Seleccionar** estrategias educativas adecuadas para transferir un conocimiento a otra persona.
- **Diseñar** una propuesta breve de transferencia de conocimiento aplicable a un contexto laboral.

Recursos Necesarios

Recursos requeridos

- Tarjetas impresas con tres casos laborales: atención al cliente, uso de una herramienta y procedimiento de seguridad.
- Tarjetas de clasificación con las palabras “tácito”, “explícito”, “individual” y “colectivo”.

- Hojas tamaño carta o papelógrafos: una por equipo.
- Marcadores de cuatro colores: mínimo uno por equipo.
- Notas adhesivas: cinco por equipo.
- Tablero, pizarra o pantalla para registrar puntos.
- Diapositiva o cartel con las definiciones: conocimiento, conocimiento tácito, conocimiento explícito y transferencia de conocimiento.
- Reloj o cronómetro visible.
- Insignias impresas o dibujadas: “Explorador”, “Traductor” y “Transferidor”.
- Lista de cotejo impresa para la evaluación formativa.
- Herramienta digital opcional: Mentimeter, Kahoot! o formulario de Google para la pregunta diagnóstica. Si no hay conexión, se utilizarán tarjetas de respuesta.

Requisitos Previos

Requisitos previos

- Reconocer experiencias básicas de aprendizaje en el trabajo, la familia o la comunidad.
- Participar en conversaciones breves y expresar una idea relacionada con una experiencia personal.
- Distinguir entre una instrucción, una experiencia práctica y una opinión.
- Haber trabajado previamente habilidades de comunicación básica y resolución de problemas.
- No se requiere conocimiento técnico previo sobre gestión o transferencia del conocimiento.

Actividades

Plan de actividades: 1 sesión de 60 minutos

Fase de Inicio

Tiempo estimado: 10 minutos.

Propósito de la sesión

Docente: Explica: “Hoy vamos a descubrir qué conocimiento usamos todos los días, cómo podemos organizarlo y cómo enseñarlo a otra persona para que también pueda utilizarlo. Lo haremos mediante una misión con retos. La meta no es memorizar definiciones, sino aprender a transferir algo útil”. Organiza equipos de tres o cuatro personas y presenta el tablero de puntos. Cada equipo comienza con cero puntos y puede obtener la insignia **Explorador del conocimiento** al completar el primer reto.

Estudiantes: Escuchan el propósito, forman los equipos y eligen un nombre relacionado con el conocimiento, por ejemplo: “Los facilitadores”, “Red de aprendizaje” o “Equipo experiencia”.

Activación de conocimientos previos

Actividad: “Lo que sé y otros necesitan saber” - 4 minutos.

- **Docente:** Formula exactamente esta pregunta: “¿Qué sabes hacer en tu trabajo, negocio o vida diaria que otra persona podría necesitar aprender?”. Da ejemplos: preparar una herramienta, registrar una venta, atender una queja o evitar un error frecuente.
- **Estudiantes:** Escriben individualmente un ejemplo en una nota adhesiva durante un minuto. Luego lo comparten con un compañero y responden: “¿Cómo aprendiste eso: observando, practicando, leyendo o recibiendo instrucciones?”.
- **Docente:** Solicita dos participaciones y escribe en la pizarra las palabras “experiencia”, “instrucciones” y “práctica”. Conecta las respuestas con el tema.

Motivación y contextualización

Actividad: “Reto relámpago” - 4 minutos. El docente presenta esta situación: “Una trabajadora con diez años de experiencia se retira. Ella sabe resolver rápidamente los reclamos de los clientes, pero casi nada de ese conocimiento está escrito. ¿Qué podría perder la empresa?”. Los equipos tienen dos minutos para proponer una respuesta y un minuto para compartirla.

Docente: Concluye: “Cuando el conocimiento no se comparte, se pueden repetir errores y perder buenas prácticas. Hoy aprenderemos a convertir la experiencia en algo que otras personas puedan comprender y aplicar”. Entrega 5 puntos al equipo que mencione una consecuencia concreta y presenta la primera transición: “Ya identificamos conocimientos valiosos; ahora vamos a clasificarlos”.

Fase de Desarrollo

Tiempo estimado: 40 minutos.

Presentación gamificada del contenido

Mini explicación con tarjetas de poder - 8 minutos. El docente muestra un cartel y explica con ejemplos sencillos:

- **Conocimiento:** información, habilidades y experiencias que permiten comprender o actuar.
- **Conocimiento tácito:** saber práctico construido con la experiencia; puede ser difícil de explicar, como detectar que un cliente está molesto por su tono de voz.
- **Conocimiento explícito:** saber que puede registrarse y consultarse, como un manual, una lista de pasos o un video instructivo.
- **Transferencia de conocimiento:** proceso de compartir y adaptar lo que una persona sabe para que otra pueda comprenderlo y aplicarlo.

Después de cada concepto, pregunta: “¿Cuál sería un ejemplo en su oficio o actividad?”. Cada respuesta pertinente vale un punto. Presenta las estrategias que se utilizarán en los retos: **demostración, explicación paso a paso, preguntas de comprobación, práctica guiada y retroalimentación.**

Reto 1: “Detectives del conocimiento”

Objetivo específico: Identificar conocimiento tácito y explícito en situaciones laborales.

Tiempo estimado: 12 minutos.

Organización: Equipos de tres o cuatro.

- **Docente:** Entrega a cada equipo un caso y seis tarjetas con ejemplos. Indica: “Lean el caso, clasifiquen cada tarjeta como conocimiento tácito o explícito y justifiquen al menos dos decisiones”.
- **Estudiantes:** Leen el caso, conversan y colocan las tarjetas en dos columnas. Por ejemplo, en un caso de atención al cliente pueden clasificar “seguir el protocolo escrito” como explícito y “notar que el cliente necesita una explicación más pausada” como tácito.
- **Docente:** Recorre los equipos y pregunta: “¿Podría otra persona aprender esto leyendo una instrucción?” y “¿Qué parte depende de la experiencia?”.
- **Estudiantes:** Presentan una clasificación en un minuto. El equipo obtiene 10 puntos si clasifica correctamente y explica sus razones. Recibe la insignia **Explorador del conocimiento**.

Producto: Tabla de clasificación con dos justificaciones escritas. Transición: “Ahora que distinguimos los tipos de conocimiento, convertiremos una experiencia en una guía que otra persona pueda utilizar”.

Reto 2: “El traductor de experiencias”

Objetivo específico: Explicar cómo organizar y compartir conocimiento.

Tiempo estimado: 12 minutos.

Organización: Equipos de tres o cuatro.

- **Docente:** Entrega una hoja dividida en cuatro espacios: “Qué debe aprender”, “Pasos”, “Ejemplo” y “Cómo comprobar que aprendió”. Indica: “Elijan un conocimiento práctico del caso anterior y conviértanlo en una explicación sencilla”.
- **Estudiantes:** Completan la hoja utilizando frases cortas y verbos de acción. Por ejemplo: “saludar”, “preguntar”, “escuchar”, “ofrecer dos opciones” y “confirmar la solución”.
- **Docente:** Recuerda que no deben usar palabras técnicas sin explicación. Pregunta: “¿Qué haría primero una persona que nunca ha realizado esta tarea?” y “¿Cómo sabrán que la comprendió?”.
- **Estudiantes:** Intercambian su hoja con otro equipo, que revisa si los pasos están en orden y si el ejemplo es claro. Cada equipo otorga una sugerencia concreta.

Producto: Guía breve de cuatro apartados. El equipo obtiene 10 puntos si la guía es clara, ordenada y verificable, y recibe la insignia **Traductor**.

Reto 3: “Transfiere y demuestra”

Objetivo específico: Seleccionar estrategias y diseñar una propuesta de transferencia.

Tiempo estimado: 8 minutos.

Organización: Parejas dentro de los equipos y plenaria breve.

- **Docente:** Indica: “Una persona explicará la guía en un minuto. La otra hará de aprendiz y podrá formular una pregunta”.
- **Estudiantes:** Aplican la estrategia de explicación paso a paso, realizan una pregunta de comprobación y ofrecen una corrección respetuosa.
- **Docente:** Observa si incluyen demostración, práctica o verificación. Pregunta: “¿Qué estrategia ayudó más: explicar, mostrar o practicar? ¿Por qué?”.
- **Estudiantes:** Escriben en una frase la estrategia que usarían en su contexto laboral y cómo la aplicarían. Los equipos que justifican su elección reciben 10 puntos y la insignia **Transferidor**.

Producto: Propuesta de transferencia en una frase y demostración oral. Transición: “Ya transformaron una experiencia en una guía y la probaron; ahora resumiremos qué hace que una transferencia sea efectiva”.

Diferenciación y acompañamiento

Para quienes necesitan apoyo: el docente entrega una plantilla con imágenes, verbos sugeridos y un ejemplo completado parcialmente. También permite explicar oralmente antes de escribir y asigna un compañero tutor.

Para quienes terminan antes: se les solicita agregar una situación de error frecuente, una medida de seguridad o una pregunta de comprobación adicional a su guía.

Rol docente durante toda la fase: facilitar, observar la participación, reconocer avances, entregar puntos por evidencias y corregir conceptos sin descalificar las experiencias de los estudiantes.

Fase de Cierre

Tiempo estimado: 10 minutos.

Síntesis colectiva

Actividad: “La fórmula de la transferencia” - 4 minutos. El docente dibuja en la pizarra la fórmula: **Identificar + Organizar + Explicar/Mostrar + Practicar + Comprobar**. Cada equipo aporta una palabra o ejemplo para completar la fórmula. El docente aclara que transferir conocimiento no significa únicamente entregar información: implica adaptar la explicación, permitir la práctica y verificar la comprensión.

Estudiantes: Participan con ejemplos de sus retos y registran la fórmula en su cuaderno.

Reflexión metacognitiva

Tiempo estimado: 3 minutos.

El docente entrega un ticket de salida y solicita responder individualmente:

- “¿Qué diferencia encontré entre conocimiento tácito y conocimiento explícito? Escribe un ejemplo”.
- “¿Qué estrategia de transferencia utilizaría primero en mi trabajo y por qué?”.
- “¿Qué mejoraría de la guía elaborada por mi equipo para que otra persona pueda aplicarla sin ayuda?”.

Retroalimentación, transferencia y reto final

Tiempo estimado: 3 minutos.

Docente: Revisa rápidamente dos o tres tickets, destaca logros y corrige confusiones frecuentes. Reconoce al equipo con mayor puntaje y entrega una insignia simbólica, aclarando que también se valora la colaboración y la claridad, no solo la rapidez.

Estudiantes: Asumen el reto de transferencia: durante la semana elegirán una tarea que dominen, escribirán tres pasos para enseñarla y pedirán a otra persona que la explique o practique. En la siguiente clase compartirán qué funcionó, qué dificultad apareció y cómo ajustaron la explicación.

Evaluación

Estrategia de evaluación

Tipo y momentos: Se aplicará evaluación diagnóstica en el inicio, formativa durante el desarrollo y de cierre mediante el ticket de salida y la propuesta de transferencia.

Criterios de evaluación

- **Identifica** correctamente ejemplos de conocimiento tácito y explícito en los casos laborales, relacionado con el objetivo 1.
- **Explica** de manera ordenada cómo se organiza y comparte un conocimiento, relacionado con el objetivo 2.
- **Selecciona** estrategias pertinentes de transferencia según la tarea y las características del aprendiz, relacionado con el objetivo 3.
- **Diseña** una guía o propuesta aplicable, clara, secuencial y verificable, relacionado con el objetivo 4.

Instrumentos sugeridos

- **Lista de cotejo:** para observar la clasificación, la claridad de la guía, el orden de los pasos y la inclusión de una forma de comprobación.
- **Observación directa:** para valorar la participación, la explicación oral, la escucha y la retroalimentación entre compañeros.
- **Coevaluación:** revisión de la guía entre equipos mediante la pregunta “¿Podría una persona nueva aplicar estos pasos?”.
- **Autoevaluación:** ticket de salida con las tres preguntas metacognitivas.

Evidencias de aprendizaje

- Tabla de clasificación de conocimientos tácitos y explícitos.
- Guía de transferencia organizada en cuatro apartados.
- Demostración oral de la estrategia seleccionada.
- Ticket de salida individual y reto de transferencia para aplicar fuera del aula.

Enriquecimientos

Cierre - Retroalimentar

Estrategias de retroalimentación para el cierre

Estas estrategias están diseñadas para los últimos 15 minutos de la sesión “La misión del conocimiento: aprender, compartir y transferir”. Mantienen la dinámica de gamificación y permiten verificar si los participantes comprenden qué es el conocimiento, cómo se comparte y cómo puede transferirse a situaciones reales de trabajo.

Propósitos de aprendizaje para el cierre

- Explicar con sus propias palabras qué se entiende por conocimiento en el contexto laboral.
- Diferenciar el conocimiento explícito del conocimiento tácito mediante ejemplos.
- Proponer una acción concreta para compartir o transferir conocimiento en el trabajo.
- Reconocer fortalezas y aspectos por mejorar en su propio proceso de aprendizaje.

1. Misión final: “La transferencia en acción”

Duración: 5 minutos.

El docente presenta una situación breve relacionada con el trabajo: “Una persona con experiencia debe enseñar a un nuevo integrante a realizar correctamente una tarea. Parte de la información está escrita en un procedimiento, pero otra parte solo se aprende mediante la práctica y los consejos de quien tiene experiencia”.

Cada participante responde en una tarjeta o de manera oral:

- ¿Qué conocimiento explícito aparece en la situación?
- ¿Qué conocimiento tácito debe transferirse?
- ¿Qué estrategia utilizaría para compartirlo?

El docente entrega una insignia simbólica, punto o sello de “Agente de transferencia” a quienes relacionen correctamente el concepto con una acción laboral concreta.

Retroalimentación sugerida:

- “Identificaste correctamente el conocimiento explícito porque lo relacionaste con el procedimiento escrito”.
- “Tu respuesta reconoce el conocimiento tácito; para fortalecerla, explica cómo se transmitiría mediante la observación o la práctica”.
- “La estrategia que propones es aplicable al trabajo. Puedes hacerla más precisa indicando quién enseñará, qué se enseñará y cómo se comprobará el aprendizaje”.

2. Semáforo de comprensión

Duración: 3 minutos.

Cada participante selecciona una tarjeta o señal:

- **Verde:** puedo explicar el tema y aplicarlo en mi trabajo.
- **Amarillo:** comprendo la idea general, pero necesito practicar o aclarar un aspecto.
- **Rojo:** todavía necesito apoyo para comprender o aplicar el tema.

El docente solicita que quienes elijan amarillo o rojo completen la frase: “Necesito apoyo para...”. Esta información permite realizar una retroalimentación inmediata y específica, sin exponer negativamente al participante.

Intervención docente:

- Para una respuesta verde: “Has logrado relacionar el concepto con una situación laboral; continúa aplicándolo en tus actividades”.
- Para una respuesta amarilla: “Tu comprensión es adecuada en la definición. El siguiente paso es practicar cómo transferir ese conocimiento a otra persona”.
- Para una respuesta roja: “Vamos a revisar un ejemplo concreto. Primero identifica qué sabe la persona experta y luego cómo podría compartirlo con quien está aprendiendo”.

3. Retroalimentación entre pares: “Dos aciertos y un próximo paso”

Duración: 4 minutos.

En parejas, los participantes comparten la acción que propusieron para transferir conocimiento en su lugar de trabajo. Cada compañero ofrece la siguiente retroalimentación:

- **Acierto 1:** una idea clara o pertinente de la propuesta.
- **Acierto 2:** una relación adecuada con el trabajo o con la transferencia de conocimiento.
- **Próximo paso:** una recomendación concreta para mejorar la propuesta.

Se recomienda utilizar esta estructura:

“Lo más claro de tu propuesta es...”.

“La relacionas con el trabajo porque...”.

Para hacerla más efectiva, podrías...”.

El docente supervisa que la retroalimentación sea respetuosa, específica y centrada en la actividad, no en características personales.

4. Ticket de salida: “Mi próximo desafío”

Duración: 3 minutos.

Antes de finalizar, cada participante responde individualmente:

- Hoy comprendí que el conocimiento...
- Un conocimiento que puedo compartir en mi trabajo es...
- Para transferirlo, realizaré la siguiente acción...
- El aspecto que todavía necesito fortalecer es...

El docente recoge las respuestas y las utiliza para identificar avances, necesidades de apoyo y posibles temas de refuerzo en la siguiente sesión.

Matriz breve de retroalimentación docente

Criterio observado	Logro esperado	Retroalimentación constructiva
Comprensión del conocimiento	Explica el concepto con sus propias palabras y lo relaciona con el ámbito laboral.	“Tu explicación es clara y está vinculada con una experiencia laboral. Para fortalecerla, incorpora cómo ese conocimiento puede mejorar una tarea o decisión”.
Diferenciación entre conocimiento tácito y explícito	Identifica ejemplos de ambos tipos de conocimiento.	“Reconociste correctamente el procedimiento escrito como conocimiento explícito. Agrega un ejemplo de habilidad o experiencia que se aprenda mediante la práctica”.
Transferencia de conocimiento	Propone una acción concreta, viable y relacionada con el trabajo.	“La propuesta es pertinente. Para hacerla más aplicable, define el momento, el responsable y la forma de comprobar que la otra persona aprendió”.
Reflexión sobre el aprendizaje	Reconoce un avance y un aspecto que necesita mejorar.	“Identificar tu necesidad de práctica es un avance importante. El próximo paso será aplicar la estrategia en una situación laboral concreta”.

Recomendaciones para una retroalimentación efectiva

- Relacionar siempre los comentarios con situaciones reales del trabajo de los participantes.
- Evitar expresiones generales como “bien” o “mal” y explicar qué se logró y cómo puede mejorarse.
- Retroalimentar primero el desempeño observable y después sugerir una acción de mejora.
- Valorar la experiencia laboral previa de los adultos como una fuente importante de conocimiento.
- Ofrecer alternativas para quienes tengan dificultades: ejemplos concretos, preguntas guía o demostraciones breves.
- Cerrar con una acción aplicable: documentar un procedimiento, explicar una tarea, acompañar a un compañero o compartir una buena práctica.

Cierre motivador del docente

“Hoy no solo identificamos qué es el conocimiento; también reconocimos que cada persona posee experiencias que pueden ayudar a otros. La misión continúa en el lugar de trabajo: aprender, compartir y transferir una idea que permita mejorar una tarea concreta”.