

XVI Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología. XXXI Jornadas de Investigación. XX Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. VI Encuentro de Investigación de Terapia Ocupacional. VI Encuentro de Musicoterapia. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2024.

# **Knowmads vs zombies. Personas, aprendizaje y desarrollo en las organizaciones.**

Mendes Da Silva, Lucrecia Silvana.

Cita:

Mendes Da Silva, Lucrecia Silvana (2024). *Knowmads vs zombies. Personas, aprendizaje y desarrollo en las organizaciones. XVI Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología. XXXI Jornadas de Investigación. XX Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. VI Encuentro de Investigación de Terapia Ocupacional. VI Encuentro de Musicoterapia. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-048/678>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/evo3/1Bb>

*Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.*

# KNOWMADS VS ZOMBIES. PERSONAS, APRENDIZAJE Y DESARROLLO EN LAS ORGANIZACIONES

Mendes Da Silva, Lucrecia Silvana  
Consultora Let Me Know!. Buenos Aires, Argentina.

## RESUMEN

El presente trabajo analiza las diferencias entre dos tipos de colaboradores en las organizaciones: los “Zombies” y los “Knowmads”. Los “Zombies” realizan tareas de manera automática y no muestran interés en aprender o innovar, mientras que los “Knowmads” son creativos, innovadores y buscan constantemente mejorar y compartir conocimientos. Para las organizaciones, fomentar una cultura de aprendizaje y desarrollo continuo es crucial para adaptarse a un entorno cambiante y retener talento. Los líderes tienen el reto de gestionar ambos perfiles, encontrando el lugar adecuado para cada uno y promoviendo un ambiente de aprendizaje colectivo. Lo ideal es que los “Knowmads” superen a los “Zombies”, impulsando así la evolución de la organización. John Moravec destaca con la frase “En el pasado, aplicábamos a un trabajo, hoy, debemos preguntarnos por crear nuestro trabajo”, la importancia de los “Knowmads” en el futuro del trabajo. Finalmente, entender que lograr un cambio cultural y de comportamientos enfocados en el aprendizaje, comprende, a su vez, la necesidad de contar con líderes capacitados, con herramientas de gestión y pensamiento crítico que les permita acompañar a las organizaciones en ese proceso de construir cultura de aprendizaje, desarrollo y gestionar el desempeño individual y colectivo de los equipos de trabajo.

## Palabras clave

Aprendizaje - Trabajo - Organizaciones - Knowmads - Zombies - Desarrollo

## ABSTRACT

KNOWMADS VS ZOMBIES.

PEOPLE, LEARNING, AND DEVELOPMENT IN ORGANIZATIONS

This paper analyzes the differences between two types of employees in organizations: “Zombies” and “Knowmads.” “Zombies” perform tasks automatically and show no interest in learning or innovating, while “Knowmads” are creative, innovative, and constantly seek to improve and share knowledge. For organizations, fostering a culture of continuous learning and development is crucial to adapting to a changing environment and retaining talent. Leaders face the challenge of managing both profiles, finding the right place for each, and promoting a collective learning environment. Ideally, “Knowmads” should outnumber “Zombies,” thus driving the organization’s evolution. John Moravec emphasizes the importance of “Knowmads” in the fu-

ture of work with the phrase, “In the past, we applied for a job; today, we must ask ourselves about creating our job.” Finally, understanding that achieving a cultural and behavioral change focused on learning also entails the need for skilled leaders with management tools and critical thinking. These leaders can guide organizations in building a learning culture, developing, and managing the individual and collective performance of work teams. Cultivating a culture of learning and development is essential for organizations to remain competitive and innovative, ensuring that they can effectively manage the dynamics of the workplaces and its evolving challenges.

## Keywords

Learning - Work - Organizations - Knowmads - Zombies - Development

## BIBLIOGRAFÍA

- Andreatta, B. (2017). *Cultura de Aprendizaje*.
- Dillon, J.D. (2022). *The Modern Learning Ecosystem*.
- Gore, E. (2004). *La Educación en la empresa*. Buenos Aires: Granica.
- Gore, E. y Vazquez Mazzini, M. (2010). *Hacer visible lo invisible*. Buenos Aires, Granica.
- Moravec, J. W. (Ed.). (2013). *Knowmad Society*. Minneapolis: Education Futures
- Scarone, C. (2005). *La innovación en la empresa: la orientación al mercado como factor de éxito en el proceso de innovación en producto*. Cataluña: Interdisciplinary Institute (IN3).
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Schon, D (1988). *El profesional reflexivo. Cómo piensan los profesionales cuando actúan*. Buenos Aires. Paidós.
- Senge, P. (2007) *La danza del cambio*.
- Wenger, E., McDermott, R., & Snyder, W. (2002). *Cultivating communities of practice: A guide to managing knowledge*. Boston, MA: Harvard Business School Press.