

PROPUESTA DE GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN, EL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN (GICI) EN LA FORMACIÓN DE PROFESIONALES-DESARROLLO LOCAL

Autores:

Prof. Constantino Daniel Martínez. daflage@hotmail.com

Dr. Elme Carballo Ramos. pfr_elme@rect.unica.cu

Dr. Oscar Fernández oscar@ret.unica.cu

Nombre de la institución: Misión Sucre Eje territorial Caroní aldea Doña Bárbara av. Centurión 04165173298 y 04163912472 daflage@hotmail.com
Puerto Ordaz Estado Bolívar Venezuela.

Cargo del autor: Coordinador eje territorial Caroni Misión Sucre

Eje o Temática a participar: Direccion estratégica y Desarrollo local

RESUMEN

Los activos intangibles tienen su origen en los conocimientos, habilidades, valores y actitudes de las personas; por lo que forman parte del núcleo estable de las instituciones, como son la lealtad de los triunfadores, profesores, técnicos y trabajadores y empleadores de los egresados.

Las relaciones con los niveles precedentes de educación, tales como: empresas, asociaciones de la producción y los servicios, investigadores, especialistas, profesionales y trabajadores de otros sectores evidencian una **gestión de relaciones** donde se expresan interacciones de diferentes actores y componentes a nivel territorial, que particularizan las necesidades y exigencias en la articulación del desarrollo local y la formación de profesionales.

El estudio realizado se propone alcanzar el objetivo de **rediseñar un modelo para la Gestión de la información, el Conocimiento y la Innovación (GICI)** en la formación de profesionales a través de la gestión o dinámica curricular de relaciones en los programas de formación de grado universitarios y en el entorno local.

El modelo propicia nuevos y mejorados productos, servicios, procesos, tecnologías, ahorro de capital y recursos y reducción de costos.

Introducción.

Las particularidades que caracterizan al sector de la Educación Universitaria y la intangibilidad del servicio, el contacto directo entre los formadores y formados, hace que el desarrollo sostenido de la información y los conocimientos disponible en las Universidades y carreras necesita de una dinámica tal, que garantice las exigencias y demandas del proceso de formación de profesionales y trascienda al entorno con impactos positivos a través del propio Proceso Docente Educativo (PDE) y de la generación de información y conocimientos que deviene de las actividades científicas y académicas de los programas de formación de grado universitarios y de las instituciones, sobre todo por los aportes y la interacción con el objeto de estudio de estudiantes y profesores.

La sociedad del conocimiento exige de una formación que al menos este soportada en un **Sistema de Gestión de la Información y el Conocimiento (SGIC)**, que garantice

la **gestión del aprendizaje** de los triunfadores y **un crecimiento sostenido**, actualización y mantenimiento de los **productos de información**.

En las universidades los programas de formación de grado como organización académica, científica y metodológica debe asumir parte de los retos de la integración y el aprendizaje organizacional y continuo, representando en ella no solo los profesores que imparten docencia, sino a todos aquellos actores que de alguna manera se articulan con la formación de profesionales y que de forma obligatoria deberán participar en la gestión de la innovación en las solución de los problemas locales, logrando la adquisición, transferencia, generación y distribución del conocimiento en todas las direcciones y sentidos, con un impacto positivo en la dinámica de la sociedad a la cual se deben los que se forman y los formadores.

Según Chiavenato (2000), es impostergable la necesidad de cambio de paradigmas en las organizaciones producto de la influencia de la Era de la Información, ya que la vieja sociedad es desplazada por la Sociedad del Conocimiento (Era de la información) que viene recibiendo los aportes de la tecnología de la información, que cambia el trabajo tanto dentro de las organizaciones como fuera de ella.

El proceso de formación de profesionales en la era moderna exige flexibilidad y un permanente intercambio con el entorno y sobre todo flujos permanentes de información. La organización del proceso docente educativo debe asumir la GIC, las tecnologías de las comunicaciones para agilizar el aprendizaje y buscar soluciones altamente competitivas, que hace que desarrollemos un proceso abierto, interactivo y estrechamente ligado a las exigencias de la sociedad y hacer cumplir el postulado de "Educación para todos y durante toda la vida", pero incluso en la medida que avanza la formación en cada momento de la cotidianidad, o sea es necesario hacer interactuar la mayor cantidad posible de personas en la formación de cada uno de sus hijos y atendiendo además a las diferencias individuales y a las condiciones del contexto, sin renunciar a los principios de racionalidad y planificación académica.

En esta línea, Crowther, Cubero y Sibille (1990) consideran que las tecnologías en las organizaciones deben estar enmarcadas dentro de una estrategia de información para que se atienda de forma adecuada la problemática de producción, la organización del trabajo y el aprendizaje personal e institucional.

Se hace necesario **formar innovando** y de hecho incidiendo e impactando en el desarrollo local al menos.

Las anteriores aseveraciones y su comportamiento en las condiciones actuales del estudio realizado expresan:

Diagnóstico Fático:

-La gestión de la información y el conocimiento del triunfador se basa en su participación en las actividades presenciales y las orientaciones que se derivan de ellas fundamentalmente.

-La gestión de la información y el conocimiento que se expresa en el estudio y trabajo independiente de los triunfadores, se sustenta en orientaciones tradicionales del profesor- asesor para localizar los contenidos que necesita.

-Los mecanismos y herramientas para la autogestión del aprendizaje son limitados y no se conocen en la mayoría de los casos por los triunfadores y los propios profesores- asesores.

-No está organizado por programas de formación de grado en forma homogénea la información que se genera en el interior del programa de formación de grado o la que se recibe y transfiere por diferentes vías.

-La GIC en el proceso de formación no se articula siempre con la gestión de la innovación y la solución de los problemas profesionales locales.

-La producción académica y científica por los profesores es limitada en la mayoría de los casos, asociada a Los programas de formación de grado en que se desempeñan.

Problema.

¿Cómo lograr la gestión de la información y el conocimiento en el proceso de formación de los triunfadores a través de una dinámica curricular y de preparación

integral de relaciones en los programas de formación de grado en Gestión Social para el desarrollo local y Gestión Ambiental?

Objeto de la investigación.

La Gestión curricular y de formación profesional de relaciones o relacional en los programas de formación de grado en Gestión Social para el desarrollo local y Gestión Ambiental de las aldeas universitarias de misión Sucre

Objetivo General.

-Rediseñar un modelo para la GIC en la formación de profesionales a través de una gestión o dinámica curricular de relaciones en los programas de formación de grado en Gestión Social para el desarrollo local y Gestión Ambiental en las aldeas universitarias del eje territorial Caroní para el logro de eficacia en el aprendizaje y en la solución de los problemas, asociados al desarrollo local.

Desarrollo.

El conocimiento se está convirtiendo en uno de los recursos indispensables de las organizaciones actuales, así como la capacidad de las instituciones de aprender y adecuarse a las nuevas e inestables condiciones del medio, aspectos en los que el factor humano tiene un papel determinante; los activos más significativos de las instituciones educativas ya no son los activos tangibles tales como: el equipamiento, los laboratorios, los edificios, los inventarios y los saldos en las cuentas bancarias, sino los activos intangibles que tienen su origen en los conocimientos, habilidades, valores y actitudes de las personas que forman parte del núcleo estable del CES, así como la lealtad de los triunfadores, profesores, técnicos y trabajadores, empleadores de los egresados, las relaciones con los niveles precedentes de educación, con empresas y asociaciones de la producción y los servicios, con investigadores, con especialistas, profesionales y trabajadores de otros sectores y con decisores y órganos de gobierno en diferentes niveles, el uso de la tecnología informática, las alianzas estratégicas, entre otros.

Lo anterior evidencia una **gestión de relaciones o relacional**, donde se expresan interacciones de diferentes actores y componentes a nivel territorial, que particularizan las necesidades y exigencias en la articulación del desarrollo local y la formación de profesionales

- a. La Universalización de la enseñanza en nuestras aldeas universitarias, permite que la gestión curricular del programa de formación de grado debe estar interrelacionado con su entorno interno y externo para formar un profesional contextualizado y competitivo, que aprovecha las fuerzas positivas; las oportunidades y fortalezas para posibilitarle a su vez al triunfador que seleccione alternativas para su proceso de preparación profesional y realmente lo podamos concebir como un verdadero cliente, que de alguna manera, exprese fidelidad a su carrera, institución y localidad, pues un trato de relaciones, atendiendo a sus prioridades, motivaciones y aspiraciones, hace que no solo recuerde a determinados profesores- asesores y unidades curriculares si no al tratamiento diferenciado que le permitió la gestión relacional de su programa de formación de grado. De alguna manera este triunfador se sentirá permanente afiliado a la Institución y a su territorio y en su formación postgraduada incluso y por consiguiente también será fiel a las demandas y necesidades que surjan en el entorno.

Entonces **no se trata de ofertar un servicio o producto a un triunfador, sino convertirlo en un cliente fiel del servicio o del producto académico que desarrollamos para sus necesidades, motivaciones, capacidades, etc** en correspondencia con el encargo social que cumple el programa que le ofertamos. De esta forma es necesario establecer una relación entre el triunfador y los procesos y factores que intervienen en su formación, que además de incidir en la flexibilización de la dirección académica y curricular, permite una gestión **relacional de su propia**

formación, donde juega un papel preponderante el profesor tutor, a través de un tratamiento personal y diferenciado para su desarrollo como profesional y ser social.

Análisis de los hallazgos y resultados alcanzados.

Generalmente los hallazgos se presentan de forma similar en todas las instituciones educativas del nivel universitario, aunque las exigencias actuales de la Nueva Universidad Venezolana se hace necesario trabajar el tema en la aldeas universitarias. Parte de los resultados alcanzados son avalados por los informes, encuentros y estudios en el Proyecto de “Gestión del conocimiento y la innovación con la participación de las Sedes universitarias (aldeas) como instituciones dinamizadoras e integradoras a nivel territorial”, realizados en los programas de formación de grado en Gestión Social y Gestión Ambiental de la Misión Sucre en el eje territorial Caroní.

Técnicas para la recolección de la información.

- Guía de preguntas generadoras
- Encuestas
- Predefinición de problemas (PDP) adaptada de Crowther (1997)
- Entrevistas en profundidad
- Talleres: énfasis en aprender haciendo, en procesos de reflexión-acción-reflexión y ruptura de paradigmas (aprender implica desaprender).
- Ficha personal

Aspectos evaluados en el análisis de los hallazgos:

1. Significado de Gestión del Conocimiento.

La mayoría del personal, participantes en este tipo de estudio, tienen una concepción limitada de la frase “**gestión del conocimiento**”, es concebida como sinónimo de **capacitación**, que es uno de los componentes relacionados con la adquisición del conocimiento.

Los procesos de **generación y transferencia** del conocimiento, generalmente no ocupa parte del pensamiento de los actores involucrados, la preocupación se centra en la adquisición de conocimientos (específicamente en actividades formales), y menos aún en compartir lo aprendido.

El personal de los diferentes niveles de los programas de formación de grado estudiados evidencian un gran arraigo a las formas y métodos tradicionales de conducir incluso la instrucción en el proceso de formación de los profesionales y de alguna manera sigue predominando la dinámica que conforma un profesor, emisor de información y un grupo de triunfadores receptores que en la mayoría de los casos de forma pasiva reciben los conocimientos transmitidos por el maestro. En algunos casos se logra mayor participación del triunfador en la gestión del aprendizaje a través de tareas muy específicas, pero sesgadas por el momento de la evaluación y el examen, que exige cada unidad curricular y no con el propósito de procesar mayor cantidad de información y conocimientos para generar nuevos productos y de alguna manera transferirlos, con una utilidad práctica.

Los participantes, a quienes se les pide conceptualizar la frase “**gestión del conocimiento**”, la mayoría se refiere a las actividades instructivas que se llevan a cabo en la institución, dadas por las exigencias de los currículos y programas, en otros casos para llenar los vacíos de conocimiento que se identifican, mantenerse actualizados o como respuesta a las necesidades que surgen de los problemas en el desempeño en el caso de los profesores.

En las aldeas universitarias se evidencian otras intenciones y el modelo de formación exige menos presencialidad y una mayor orientación al trabajo independiente y autoguiado, sin embargo hemos constatado que los triunfadores, profesores y tutores aún no dominan los métodos y técnicas para la gestión del conocimiento y tienen una percepción limitada acerca de las oportunidades de aprendizaje en la organización y

en la localidad de parte de los actores involucrados, hace que se pierdan grandes posibilidades y la institución y los programas y la institución no aprovechan en toda su amplitud el conocimiento individual y colectivo, producto de la experiencia de su gente y de la propia dinámica de la vida social de su entorno y la necesaria gestión de relaciones que exige la formación de los profesionales en la actualidad.

2. Patrones de aprendizaje.

Los hallazgos muestran que las actividades que realizan los actores involucrados se limitan a ser recolectores de datos; en la adquisición principalmente a través de la búsqueda individual de conocimiento por medio de la asistencia a clases y en el caso de los profesores con la participación esporádica en eventos o en formas de capacitación y superación postgraduada y uso de fuentes documentales en la transferencia del conocimiento predominan los encuentros informales y la voluntad de los actores involucrados para intercambiar conocimientos y experiencias.

Analizando estos hallazgos dentro de la perspectiva de convertir a una organización abierta al aprendizaje, se trabaja fomentando en los actores involucrados de todos los niveles una actitud positiva y acción de aprendizaje permanente, tanto a nivel individual como grupal e institucional. Enfatizando que el aprendizaje debe estar centrado en la resolución de los problemas que emergen de los procesos de trabajo superando la simple adquisición de conocimientos e incorporando la generación y transferencia de conocimiento para una toma de decisiones más fundamentada y se avance hacia el logro de desempeños laborales eficientes y acordes con las necesidades de la población de su ámbito geográfico.

3. Construcción de la Propuesta Modelo de Gestión del Conocimiento.

La viabilidad de una propuesta está en el reconocimiento y revalorización del potencial humano, como factor crítico del desarrollo, factor que se torna en el principal agente de la propuesta de modernización y cambio. Así como, en la construcción de la propuesta de manera conjunta entre los actores sociales y los investigadores.

Por ello, se considera que el eje central de una propuesta es la educación permanente en servicio centrada en el proceso de trabajo, dado que el trabajo es fuente de conocimiento y objeto de transformación, con especial énfasis en el desarrollo local en condiciones de universalización de la educación universitaria.

3.1. Conceptualización de Gestión del Conocimiento.

Después de la revisión de literatura, análisis y discusión acerca de las definiciones y conceptualizaciones sobre la gestión del conocimiento, se elabora el siguiente concepto entre los actores sociales participantes en el estudio y los investigadores:

“La gestión del conocimiento, se concibe como la capacidad de conducir la generación, adquisición, organización, transferencia y difusión del conocimiento, actitudes, valores, destrezas y habilidades en los recursos humanos, para atender las necesidades y problemas que emergen de los procesos de trabajo y de formación en estrecho vínculo con la dinámica socio-económica del desarrollo territorial y local y en particular con la prestación de servicios con la finalidad de que se brinde una atención integral y de calidad a la población estudiada y sociedad en su conjunto”.

El modelo (Fig. 1) que proponemos conjuga las habilidades de GIC con el proceso de formación y la materialización de la innovación en el entorno local.

1. Insumos.

Los insumos del modelo viene dados por la necesidades de información y conocimientos y/o aprendizaje de los estudiantes de pre y postgrado, en correspondencia con la demandas del desarrollo socio económico local y que de hecho se traduce en el banco de problemas del municipio y de los programas de formación de grado que se estudian en las aldeas universitarias. Es indudable que a esas necesidades se orientan los trabajos de innovación que conlleve a nuevos o mejorados productos, servicios, procesos, tecnologías, etc, asociado además al plan estratégico del municipio, sus prioridades, inversiones, etc.

2. Sistema de Procesamiento (Creación de valor).

Este paso se concreta en los programas de formación de grado, postgrados, proyectos de investigación que se desarrollan por los triunfadores, profesores, tutores y colaboradores de las aldeas universitarias y precisamente se conjugan los objetivos de la formación y preparación, con los intereses y prioridades de la localidad, por tanto también se hacen propio de este momento los escenarios ya establecidos para el desarrollo de la ciencia en el municipio para socializar y dar conocer los resultados alcanzados. En las parroquias estudiadas se han creado Banco de proyectos, que agrupan los principales investigadores y profesionales del territorio y hoy con la presencia de las aldeas universitarias, se ejerce una coordinación más ágil y adecuada, sostenida en los principios de gestión del conocimiento y la innovación. Se trata entonces de desarrollar un proceso docente en las aldeas universitarias flexible y contextualizado a las condiciones locales.

En esta etapa donde se adquiere, selecciona, estructura, procesa, se agrega valor e integra la información y el conocimiento se hace un permanente control para retroalimentar la efectividad en la identificación, comprensión y sistematización de los conocimientos y se desarrolla el paso **7. Control y feedback** para monitorear y medir los avances y resultados alcanzados en el proceso de formación de nuestros estudiantes, así como en la solución de los problemas del entorno.

3. OUTPUTS. En este momento se concreta la producción académica y científica, llegando a producir determinados productos de información y los mismo son diseminados y almacenados en forma de: Presentaciones, Ensayos, Monografías, Publicaciones, Proyectos de de cursos, Tareas Extraclases, Informes, Exámenes solucionando problemas del entorno, etc.

Los productos de información se corroboran como resultados de la generación de conocimientos y se expresan a través de la medición que demanda el cumplimiento de los objetivos propuestos, paso **8. Medición de los resultados de la GIC y en particular de la generación de conocimientos.**

Hasta que sus protagonistas: triunfadores, profesores, tutores e investigadores los hacen llegar a un sistema receptor.

4. Sistema Receptor (Producción de valor). Cadena de producción y los servicios, la dinámica social y económica, etc de la localidad, a través de diferentes formas de transferencias de conocimientos: proyectos de innovación, creación de redes, interfaces, extensionismo, etc, manifestándose la socialización de la información y el conocimiento y la gestión de la innovación.

La gestión de la innovación encuentra repercusión en la **Planeación del Entorno Social y Empresarial** y en la solución del banco de problemas que demanda el desarrollo local y territorial hasta entregar el valor académico y científico generado o transferido.

5. Entrega de valor. Se concreta a través del diseño de productos y servicios demandados por el entorno y que forman parte de la obra construida por los triunfadores, profesores, tutores e investigadores hasta convertirse en resultados del proceso de innovación.

6. Resultados (Innovación).

- Nuevos y mejorados productos, servicios, procesos, tecnologías.
- Ahorros de capital y recursos.
- Reducción de costos, etc.

Los resultados de la innovación son acreditados por la población y por los diferentes clientes y usuarios, instrumentándose el paso **9. Evaluación de los resultados finales, la innovación y la transferencia.**

3.2. Principios.

Los principios que guiarán el proceso de implementación del SGC serán:

- Apertura, flexibilidad y adaptación frente a los cambios organizacionales y tecnológicos que les permita llegar a ser una organización aprehendiente.
- Formación Permanente centrada en los procesos de trabajo.
- Fortalecimiento de Equipos de Trabajo.
- Desarrollo de una actitud comprometida de todo el personal no solo para señalar problemas sino sobre todo para buscar y construir soluciones.
- La inversión en el talento humano incrementa el capital intelectual de las organizaciones y por tanto una mayor efectividad en sus intervenciones en los problemas de sociedad.

3.3. Componentes.

Componente de soporte o de apoyo, actúa de manera directa en el proceso de aprendizaje, tanto a nivel del aprendizaje individual como del aprendizaje organizacional:

Componente facilitador, este componente permite delimitar las condiciones en que va operar el componente de soporte o de apoyo, está determinado por: el liderazgo, la cultura, los lineamientos de talento humano y la tecnología.

Componente organizativo, este componente concretiza las interacciones entre los individuos y entre los grupos dentro de la organización e incluso a nivel de territorial y local, quienes deben aprender a sincronizar dinámicamente las actividades rutinarias con las actividades que se derivan del proceso de transformación y materialización del conocimiento.

Conclusiones.

- La construcción de una propuesta de Gestión del Conocimiento se realiza sobre la base del análisis de las necesidades y problemática individual, grupal e institucional para la generación, adquisición y transferencia del conocimiento y en base a los enfoques teóricos existentes.
- La viabilidad de la propuesta de Gestión del Conocimiento, en lo social se fundamenta en la participación e involucramiento de los actores sociales en la satisfacción de las necesidades y problemas de la población y en particular del desarrollo territorial y local.
- Las interacciones sostenidas con los participantes en el estudio, hace que se reconozca que las personas son sujetos que tienen la capacidad de reflexionar, hacer planes, tomar decisiones y hacer cambios significativos en su proceso de formación, en su trabajo y en su vida.
- La metodología a utilizar permite que los actores involucrados aprendan la metodología de resolución de problemas, mediante la estrategia de aprender haciendo.

Recomendaciones.

- Fomentar estudios en este campo orientados específicamente a buscar indicadores para la medición y evaluación del aporte de los procesos de gestión del conocimiento y la innovación en el desarrollo territorial y local.
- Diseñar programas de Formación Permanente, centrados en los procesos de trabajo de modalidad flexible y semipresencial, con un sistema de apoyo (tutores) descentralizado.
- Implementación de estrategias para el seguimiento de los capacitados con la participación de las autoridades de las instituciones a la que pertenecen los participantes.
- Replicar el estudio en otras instituciones y organizaciones, siguiendo las técnicas utilizadas e involucrando a la totalidad de los actores para generar el compromiso de los mismos y dar sostenibilidad a los cambios propuestos.

Fig. 1. Propuesta de Gestión de la Información, el Conocimiento y la Innovación en la formación de profesionales a través de una dinámica curricular e institucional relacional.

Referencias bibliográficas.

- Albano, S. (1998). La gestión del conocimiento: perspectivas y aplicaciones en la educación del futuro. <http://giait.org.ar/>
- Arbonés, A. (2000). El conocimiento no se puede gestionar. <http://www.clusterconocimiento.com/>
- Álvarez de Zayas, Carlos. La Pedagogía como Ciencia (Epistemología de la Educación). Habana, 1995.
- Blanco Rosales Humberto. Estudio preliminar sobre aprendizaje organizacional en Empresas Cubanas. Libro: Cuba crecer desde el conocimiento. Editorial de Ciencias Sociales. Ciudad Habana, 2005.
- Bueno, Eduardo. (1999). Gestión del Conocimiento, Aprendizaje y Capital Intelectual. Boletín del Club Intellect, Vol. 1, núm. 1, enero, 2-3.
- Carballo Ramos Elme. Gestión Educativa en la Formación de Estudiantes y Profesionales. Doctorado en Gestión Educativa. Universidad Privada de Tacna-Perú, 2005.
- Carballo Ramos Elme. La contribución de la gestión de la información y el conocimiento en la autogestión del aprendizaje. Gestipolis.com, 2005 y Memorias de Universidad 2006, Ciego de Ávila., Cuba.
- Crowther, W. (1997). Manual de Investigación-Acción para la evaluación científica en el ámbito administrativo. San José, Costa Rica: EUNED.
- Davini, Cristina. (1993). Bases Metodológicas para promover el aprendizaje en el trabajo, en procesos educativos permanentes. En educación permanentes de personal e salud en la región de la Américas. Fascículo VI. Capacitación de lo responsable del proceso educativo. Washington, D.C.: OPS
- Drucker, Peter. (1999). Las nuevas realidades. En el futuro, el conocimiento se convertirá en el único auténtico capital. Colombia: Universidad Virtual Católica de Manizales.
- Edvinsson, L. y Malone, M. (1999). El Capital Intelectual. Barcelona: Gestión 2000.
- Flores, J. (2000). Educación y conocimiento: ¿oportunidades de desarrollo en la nueva economía? <http://www.ince.mec.es/revedu/revbusq.htm>
- Lloria, M. (2000). El conocimiento como recurso y capacidad. Una Aproximación a la Gestión del Conocimiento como Ventaja Competitiva. Universidad de Valencia, España.
- Marín, H. (1998). Organización de aprendizaje, cultura organizacional y gerencia del cambio. Medellín, Colombia: Universidad de Colombia.

- Muñoz-Seca, B. y Riverola, J. (1997). Gestión del Conocimiento. España: Universidad de Navarra, Biblioteca IESE Gestión de Empresas.
- Nonaka, I. y Takeuchi, H. (1995). The knowledge creating company: How Japanese Companies Create the Dynamics for Innovation. Oxford University Press, N.Y.
- Senge, P.; Ross, R.; Smith, B. Roberts, Ch. y Kleiner, A. (1995). La Quinta Disciplina en la práctica. Estrategias y Herramientas para construir la organización abierta al aprendizaje. España: Juan Granica S.A.