

PROPUESTA DE PROCEDIMIENTO GERENCIAL DE COORDINACION PARA HACER MAS EFICIENTE EL PROCESO DE FORMACION DE LA UNIVERSIDAD DE LOS TRABAJADORES JESUS RIVERO EN EL NUCLEO DE CVG FERROMINERA ORINOCO

Autor:

ECON. Orlando José Macuare Guaipo

CO-AUTOR: Yusmely Itriago

Nombre de la institución: Universidad Bolivariana de los Trabajadores Jesús Rivero Núcleo Ferrominera Orinoco. Centro Cívico Puerto Ordaz. Estado Bolívar Venezuela 04166873535 y 04149328394.orlando.macuare@yahoo.es

Cargo del autor: Facilitador de la Universidad Bolivariana de Los trabajadores “Jesús Rivero” y Jefe de Departamento de Equipo Pesado de CVG Ferrominera Orinoco

Eje o Temática a participar: Gestión del conocimiento en las organizaciones

RESUMEN

La línea de acción de la Universidad Bolivariana de Trabajadores Jesús Rivero, se fundamenta en el aprender haciendo, principio rector que se refleja en la definición de la investigación acción como metodología exclusiva de los proyectos de investigación que fungen de columna vertebral en la formación de los estudiantes/trabajadores, que hacen vida en la misma. La presente propuesta significa un aporte práctico en la resolución del conflicto presente en la empresa socialista debido a que la falta de coordinación del proceso de formación afecta la posibilidad de gestionar eficientemente el conocimiento en función de contribuir a la productividad y sustentabilidad de la empresa.

En este sentido a través de la elaboración un procedimiento gerencial de coordinación y apoyo al modelo pedagógico de la UBT”JR”, se espera garantizar la gestión efectiva del proceso de formación.

Palabras clave: Gestión del conocimiento, formación universitaria, autoformación.

INTRODUCCION

La Universidad Bolivariana de los Trabajadores, fue creada como Universidad Experimental en el marco de la Misión Alma Mater, por decreto presidencial No.6499, publicado el 04 de noviembre del 2008. Su Concejo Rectoral Provisional fue designado por el Ministro del Poder Popular para la Educación Superior, mediante Resolución 3.411, del 05 de diciembre de 2008.

En CVG Ferrominera Orinoco, inicia su funcionamiento el 26 de abril del año 2010, impartándose como programas nacionales de formación las especialidades de: Mecánica, electricidad, materiales industriales, informática, gestión para el desarrollo local y gestión ambiental.

Se concibe como instrumento de autoformación colectiva, integral y permanente de la clase trabajadora, y tiene como antecedente la lucha de la clase obrera por el rescate de la industria, desarrollando un modelo de Universidad que se realiza directamente en los centros de trabajo, bajo la conducción de las y los trabajadores, reconociendo los saberes y las experiencias adquiridos cultivados en la práctica laboral, fortaleciendo la conciencia de clase y los principios éticos y morales, en función de la construcción del nuevo modelo de producción socialista. Aplicando el conocimiento científico, humanístico, técnico y tecnológico para transformar y producir bienes, prestar servicios en función de la satisfacción de las necesidades humanas y la preservación del planeta. Además está concebida para que fusione en un solo proceso la educación, el trabajo y la investigación.

Según (Dujo & Rodríguez, 2007) una de las competencias que hoy día deben fomentarse, si queremos responder realmente a las demandas laborales desde una perspectiva socioeducativa, es la de la autoformación. Nadie pone en duda que el modelo de desarrollo que se pretende implementar en la sociedad actual requiere una mayor masa formativa, un mayor nivel de formación en cada individuo.

El método fundamental para el ejercicio de la gestión en la Universidad Bolivariana de Trabajadores "Jesús Rivero", es la investigación-acción sobre la práctica institucional. Se entiende por investigación acción, al proceso de investigación dialéctica realizada por las instancias de la Universidad Bolivariana de Trabajadores "Jesús Rivero" que tienen como objeto de estudio su práctica social institucional o su práctica social productiva en el caso de los equipos de estudio e investigación, en función de manejar con propiedad nuestra práctica social objeto de estudio, la explicación esencial de la misma y las propuestas para superar de manera sistemática nuestras limitaciones institucionales y de nuestra práctica social productiva.

La aplicación de este método de gestión del conocimiento, novedoso respecto a la educación tradicional, donde los trabajadores son los sujetos fundamentales, debe ir avanzando y consolidándose progresivamente, utilizando como apalancamiento elementos como: motivación, compromiso e identificación del trabajador con la misión, visión y objetivos tanto; de la universidad como la empresa, ya que el trabajador cumple roles de estudiante, facilitador sin descuidar sus tareas en las distintas aéreas trabajos.

Es evidente que la dinámica económica – social, local y global exige cada día mayor eficiencia en las organizaciones para producir los bienes y servicios, y ello no lo podemos hacer sin conocimiento, por lo que el método de aprender haciendo, fundamentado en la educación, experiencia laboral e investigación ha venido dando buenos resultados y en menor tiempo.

Los argumentos anteriormente expuestos y los avances del estudio realizado hasta el presente expresan un conjunto de más evidentes que están afectando la falta de coordinación en el proceso de formación de la Universidad Bolivariana de los Trabajadores, “Jesús Rivero”, como son:

Poca corresponsabilidad de los actores principales que participan en el proceso de formación (UBT”JR”- Empresa).

Falta de identificación y compromiso del ápice estratégico y la gerencia media de la empresa con el proceso de desarrollo y consolidación de la UBT”JR”.

Falta de claridad de las responsabilidades de la UBT”JR” – Empresa, en el proceso de formación.

Desconexión de acciones entre la UBT”JR” – Empresa, en función de la formación.

En consecuencia para superar las causas del problema nos planteamos como objetivo general, elaborar un procedimiento gerencial de coordinación y apoyo al modelo pedagógico de la UBT”JR”, que garantice gestión efectiva del proceso de formación.

DESARROLLO

Por la rapidez que evoluciona el mundo, partiendo de sus exigencias, competencias, necesidades y retos es vital tener siempre presente la evolución del conocimiento tomando en cuenta su gestión, innovación, elementos y condiciones, a lo que respecta su participación en el mercado y el papel fundamental que posee en cualquier empresa.

Sin duda el buen uso del conocimiento en su nivel macro es uno de los determinantes más importantes para el éxito organizacional en cuanto a la optimización de recursos, procesos y resultados.

Según (Jaume, 1999) La autoformación constituye la base de la enseñanza a distancia, de modo que sus principios han de estar presentes tanto en la planificación como en el proceso de aplicación. Los materiales didácticos deberán fomentar la elaboración del conocimiento bajo criterios de significación y dinamismo

Actualmente la competitividad entre las organizaciones hace necesario que las mismas realicen adecuaciones e innovaciones tecnológicas permanentes. Pero solo no basta que hagan inversiones en maquinarias, equipos e infraestructuras, ello no serviría de mucho si no asumen que la inversión en conocimiento y capacitación del talento humano permite obtener habilidades, destrezas y valores que son fundamentales para el logro de los objetivos.

En palabras de (Dujo & Rodríguez, 2007) Tanto el debate como la investigación sobre la relación que se establece entre formación y trabajo tienen ya un largo recorrido. Desde la época en que la educación de una persona comienza a ser considerada como un bien de utilidad pública, por entenderla como instrumento para el desarrollo económico de los pueblos, todas las sociedades han sacado a la superficie, periódicamente, el problema de la adaptación entre el sistema educativo, sobre todo en sus tramos de profesionalización, y el mundo laboral.

Vale destacar que este método novedoso de gestión del conocimiento también está fundamentado en los principios filosóficos de pensadores latinoamericanos como Simón Rodríguez (Aprender haciendo), y José Martí (Educar es preparar al hombre para la vida), que representan el eje fundamental de la metodología definida por la UBTJR, principio que aunque significa una corresponsabilidad tácita y explícita entre la Universidad y la Empresa no siempre ha sido instituido de una manera eficiente entre ambas instituciones, pues no existen límites, funciones y responsabilidades claramente consensuadas y establecidas, ello es la base fundamental de nuestra propuesta para un procedimiento de coordinación, que permita hacer mas eficiente el proceso de formación de la UBTJR.

ESQUEMA GENERAL A CONSIDERAR PARA EL PROCESO DE COORDINACION

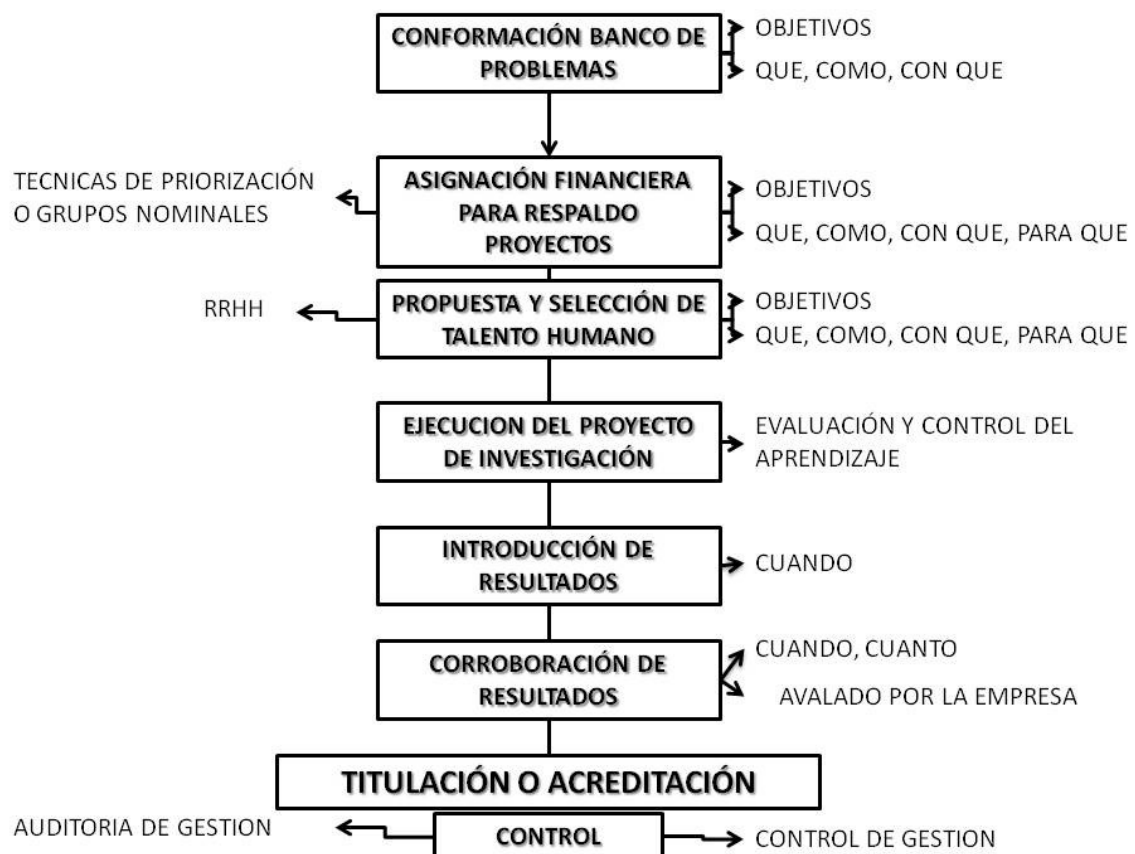


Figura 1. Fuente Macuare y Naranjo (Elaboración Propia)

CONFORMACIÓN DE BANCO DE PROBLEMAS. Elaborar una base de datos, que sistematice los problemas y situaciones críticas de la empresa por orden de prioridad, que necesiten ser abordados como proyectos de investigación por los estudiantes y facilitadores, con apoyo de las distintas áreas del campo laboral, lo cual además crearía una corresponsabilidad entre los estudiantes/trabajadores y el ápice estratégico y la gerencia media de la empresa. Esto garantizaría la disposición financiera de recursos, para llevar a cabo el desarrollo de los respectivos proyectos de investigación. (**ASIGNACIÓN FINANCIERA PARA RESPALDO DE PROYECTOS**).

La sustentabilidad de la propuesta, parte de la corresponsabilidad de todos los departamentos imbricados en el hecho educativo/laboral, por ello es de vital importancia la participación del área de Talento Humano de la empresa, lo cual nos permitiría seleccionar los facilitadores y coordinadores de proyectos, con el perfil, conocimientos, habilidades, destrezas necesarias, para el logro de los objetivos. (**PROPUESTA Y SELECCIÓN DE TALENTO HUMANO**).

La **ELABORACION DE LOS PROYECTOS DE INVESTIGACION**, permitirá la disminución de la brecha del conocimiento que genera los temas de investigación que previamente han sido establecidos en el banco de problemas, aportando a las transferencias de conocimientos y tecnología dándoles el suficiente rigor y validez científica y epistemológica.

EJECUCION DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN permitirá evaluar y controlar el proceso de enseñanza y de aprendizaje que obtiene la institución (Empresa / Universidad), a través de la participación consciente y racionalizada de los estudiantes/trabajadores que asumen un rol proactivo y corresponsable en las realidades que se esperan transformar a partir de la ejecución de los proyectos propuestos en las distintas áreas de trabajo.

La ejecución de proyectos se realizará en áreas específicas de la empresa, que servirán como grupos de control para garantizar que la generalización de las propuestas y procedimientos resultantes de las investigaciones desarrolladas sean eficaces, y generen los resultados esperados, por ello es de vital importancia prestar especial atención al momento de **INTRODUCCION DE RESULTADOS**, a los fines de que la corroboración de los mismos avale las propuestas con un nivel óptimo de aceptación. (Corroboración de resultados)

La propuesta que inicia a partir del cumplimiento de las metas establecidas en el banco de problemas, requiere de la **ACREDITACION & TITULACIÓN**, no solo de los proyectos desarrollados sino también de los estudiantes/trabajadores, que cumplan con los requisitos académicos para ello, generándose de esta manera una triada indisoluble empresa/universidad/trabajador que redunde en una mayor cercanía a la misión y visión de la primera, como ente socialista comunitario y productivo, ya que de cumplirse el proceso tal como se prevé, deberíamos obtener:

Nuevos y mejorados productos, servicios, procesos, tecnologías.

Ahorros de capital y recursos.

Reducción de costos

Los resultados de la innovación son acreditados por la empresa como principal cliente y usuario.

Los principios que guiarán el proceso de implementación de esta propuesta se resumen según Carballo (2005) en:

-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 la empresa.

CONCLUSIONES

La construcción de una propuesta de coordinación de la formación se realiza partiendo del desarrollo de las etapas descritas en el esquema general, para la generación, adquisición y transferencia del conocimiento y en base a los enfoques teóricos existentes.

La viabilidad de la propuesta de coordinación de la formación, 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.

La metodología a utilizar permite que los actores involucrados aprendan las herramientas de resolución de problemas, mediante la estrategia de aprender haciendo.

El modelo de gestión del conocimiento empleado en el autoaprendizaje es efectivo para desarrollar la educación bajo el enfoque de Aprender haciendo que rige la UBTJR.

El modelo de gestión del conocimiento presentado permitirá la formación continua en la medida que surjan otras necesidades de aprendizaje

RECOMENDACIONES

Impulsar estudios en este campo orientados específicamente a definir indicadores para la medición y evaluación del aporte de los procesos de gestión del conocimiento y formación académica en la UBTJR.

Implementación de estrategias para la evaluación y el seguimiento de los estudiantes/trabajadores.

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.

Crear mecanismos flexibles que faciliten la participación de los estudiantes/trabajadores y de los trabajadores/facilitadores en el proceso de formación continua.

BIBLIOGRAFIA

- Bunk, G. (1994). La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA. *Revista Europea de Formación Profesional*, (1), 8–14.
- Carballo, E. (2005). La contribución de la gestión de la información y el conocimiento en la autogestión del aprendizaje. *Gestiopolis*.
- Dujo, Á. G. del, & Rodríguez, J. M. M. (2007). Self-formation: a different perspective. *Educação e Pesquisa*, 33(3), 621–637. Doi: 10.1590/S1517-97022007000300015
- Equipo Rectoral UBTJR. (2010). *Estatutos de funcionamiento de la Universidad Bolivariana de los Trabajadores Jesús Rivero*. Caracas, Venezuela.
- Inzunza, E., Tosta, R., & Sayago, E. (s. f.). Construcción de la Universidad Bolivariana de los Trabajadores «Jesús Rivero» (UBTJR), núcleo Aluminio, CVG Alcasa.
- Jaume, S. i L. (1999). La Autoformación en una Sociedad Cognitiva. *RIED: revista iberoamericana de educación a distancia*, 2(1), 41–60.
- Romero, C. (2007). Gestión del Conocimiento, Asesoramiento y Mejora Escolar. «El caso de la escalera vacía». *Profesorado: Revista de curriculum y formación del profesorado*, 11(1), 4–.
- Silva, H. J. G. (s. f.). La Educación Superior en la Revolución Bolivariana.