

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

PROPOSAL OF INFORMATION, KNOWLEDGE AND INNOVATION MANAGEMENT (GICI) IN THE TRAINING OF PROFESSIONALS-LOCAL DEVELOPMENT

Autores: Constantino Daniel Martínez¹

Dr. Elme Carballo Ramos²

Dr. Oscar Fernández²

Institución: ¹Misión Sucre, Venezuela

²Universidad de Ciego de Ávila Máximo Gómez Báez, Cuba

Correo electrónico: daflage@hotmail.com

RESUMEN

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

Palabras clave: Gestión del Conocimiento, Innovación, Desarrollo Local.

ABSTRACT

Intangible assets are rooted in the knowledge, skills, values and attitudes of people, and they are part of the stable core of institutions such as the loyalty of the winners, teachers, technicians and workers and employers of graduates. Relations with previous levels of education, such as companies, associations of production and services, researchers, specialists, professionals and workers in other sectors, show a relationship management where interactions are expressed by different actors and territorial level components, particularizing the needs and requirements in the joint local development and training of professionals. The study aims to achieve the goal of redesigning a model for Information Management, Knowledge and Innovation (GICI) in the training of professionals, through management or dynamic relations curriculum in undergraduate education programs university and the local environment.

Keywords: Knowledge Management, Innovation, Local Development.

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, necesite 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.

La sociedad del conocimiento exige una formación que al menos esté 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 deben asumir parte de los retos de la integración y el aprendizaje organizacional y continuo. De esta manera, no solo

se representan los profesores que imparten docencia, sino 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 y en la solución de los problemas locales, logrando la adquisición, transferencia, generación y distribución del conocimiento en todas las direcciones y sentidos, con impacto positivo en la dinámica de la sociedad a la cual se deben.

El proceso de formación de profesionales, en la era moderna, exige flexibilidad y permanente intercambio con el entorno y, sobre todo, flujos permanentes de información. La organización del proceso docente educativo debe asumir la TIC y las tecnologías de las comunicaciones para agilizar el aprendizaje y buscar soluciones altamente competitivas. Se favorecería entonces el desarrollo de un proceso abierto, interactivo y estrechamente ligado a las exigencias de la sociedad y al cumplimiento del postulado «Educación para todos y durante toda la vida». Es preciso, en la medida en que avanza la formación en cada momento de la cotidianidad, hacer interactuar la mayor cantidad posible de personas en la formación de cada uno de sus hijos, 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, autores como Crowther (1997) 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.

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

Diagnóstico fáctico

- 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, expresada 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.
- La información que se genera en el interior del programa de formación de grado o la que se recibe y transfiere por diferentes vías no está organizada por programas de formación de grado en forma homogénea.
- 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 y la capacidad de las instituciones de aprender y adecuarse a las nuevas e inestables condiciones del medio constituyen recursos indispensables de las organizaciones actuales. Los activos más significativos de las instituciones educativas ya no son los activos tangibles —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, 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 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.

La universalización de la enseñanza permite que la gestión curricular del programa de formación de grado esté interrelacionado con su entorno interno y externo para formar un profesional contextualizado y competente. Este debe, a su vez, posibilitarle al triunfador que seleccione alternativas para su proceso de preparación profesional, atendiendo a sus prioridades, motivaciones y aspiraciones, lo cual favorece 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 permanentemente afiliado a la Institución y a su territorio, y será fiel a las demandas y necesidades que surjan en el entorno. No se trata de ofertar un servicio o producto a un triunfador, si no 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, los procesos y los factores que intervienen en su formación. Esto, 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 hacen necesario trabajar el tema en las aldeas universitarias. Parte de los resultados alcanzados son avalados por los informes, encuentros y estudios en el Proyecto «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 Carona.

Técnicas para la recolección de la información

- Guía de preguntas generadoras.
- Encuestas.
- Predefinición de problemas (PDP) tomando como referencia a 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

- Significado de Gestión del Conocimiento

La mayoría de los participantes en este tipo de estudio tienen una concepción limitada de la frase «gestión del conocimiento», concebida como sinónimo de capacitación, uno de los componentes relacionados con la adquisición del conocimiento.

Los procesos de generación y transferencia del conocimiento generalmente no ocupan parte del pensamiento de los actores involucrados y menos aun en compartir lo aprendido. La preocupación se centra en la adquisición de conocimientos, específicamente en actividades formales.

El personal de los diferentes niveles de los programas de formación de grado estudiados evidencia gran arraigo a las formas y métodos tradicionales de conducir la instrucción en el proceso de formación de los profesionales. 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 que serán transferidos con una utilidad práctica.

En las aldeas universitarias se evidencian otras intenciones y el modelo de formación exige menos presencialidad y mayor orientación al trabajo independiente y autoguiado. Sin embargo, hemos constatado que los triunfadores, profesores y tutores aun 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. La institución y los programas 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.

- Patrones de aprendizaje

Los hallazgos muestran que las actividades realizadas por los actores involucrados se limitan a la recolección de datos, principalmente a través de la búsqueda individual de conocimiento por medio de la asistencia a clases; en el caso de los profesores, con la participación esporádica en eventos o en formas de capacitación y superación postgraduada.

Analizando estos hallazgos, dentro de la perspectiva de convertir a una organización abierta al aprendizaje, se trabaja en el fomento de una actitud positiva y acción de aprendizaje permanente en los actores involucrados a nivel individual, grupal e institucional. El aprendizaje debe estar centrado en la solución de los problemas que emergen de los procesos de trabajo y en la superación de la simple adquisición de conocimientos.

- **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 y que se torna en el principal agente de la propuesta de modernización y cambio.

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

Conceptualización de Gestión del Conocimiento

Después de la revisión bibliográfica, análisis y discusión acerca de las definiciones y concepciones 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 para una atención integral y de calidad a la población estudiada y sociedad en su conjunto.

El modelo 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 vienen dados por la necesidad de información y conocimiento y/o aprendizaje de los estudiantes de pre y postgrado, en

correspondencia con las demandas del desarrollo socio-económico local, que se traduce en el banco de problemas del municipio y de los programas de formación de grado que se estudian en las aldeas universitarias. Esas necesidades orientan los trabajos de innovación hacia nuevos o mejorados productos, servicios, procesos, tecnologías, etc., asociado, además, al plan estratégico del municipio, sus prioridades e inversiones.

2. Sistema de Procesamiento (Creación de valor)

Este paso se concreta en los programas de formación de grado, postgrado, proyectos de investigación desarrollados por los triunfadores, profesores, tutores y colaboradores de las aldeas universitarias que conjugan los objetivos de la formación y preparación con los intereses y prioridades de la localidad. También se hacen propios de este momento los escenarios ya establecidos para el desarrollo de la ciencia en el municipio. En las parroquias estudiadas se han creado Bancos de proyectos que agrupan los principales investigadores y profesionales del territorio. Con la presencia de las aldeas universitarias se ejerce una coordinación más ágil y adecuada, sostenida en los principios de la 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 con determinados productos de información que son diseminados y almacenados en forma de presentaciones, ensayos, monografías, publicaciones, proyectos de cursos, tareas extraclases, informes, exámenes, con motivo de dar solución a problemas del entorno.

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, 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.

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.

Componentes

Componente de soporte o de apoyo: actúa de manera directa en el proceso de aprendizaje, individual u organizacionalmente.

Componente facilitador: permite delimitar las condiciones en que va a 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: concretiza las interacciones entre los individuos y los grupos dentro de la organización, e incluso a nivel 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 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 hacen que se reconozca a las personas como 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.

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

- ARBONÍES, A.: El conocimiento no se puede gestionar. Disponible en <http://www.clusterconocimiento.com/>. Visitado el 12 de marzo de 2011.
- BLANCO ROSALES, H.: *Estudio preliminar sobre aprendizaje organizacional en Empresas Cubanas*. En Cuba, crecer desde el conocimiento. Ed. de Ciencias Sociales, La Habana, 2005.
- BUENO, E.: «Gestión del Conocimiento, Aprendizaje y Capital Intelectual». En *Boletín del Club Intelectual*, Vol. 1, núm. 1, enero de 1999.
- CARBALLO RAMOS, E.: *Gestión Educativa en la Formación de Estudiantes y Profesionales*. Doctorado en Gestión Educativa, Universidad Privada de Tacna-Perú, 2005.
- La contribución de la gestión de la información y el conocimiento en la autogestión del aprendizaje*. En Memorias Universidad 2006, Ciego de Ávila.
- CROWTHER, W.: *Manual de Investigación-Acción para la evaluación científica en el ámbito administrativo*. EUNED, San José, 1997.
- DRUCKER, P.: *Las nuevas realidades. En el futuro, el conocimiento se convertirá en el único auténtico capital*. Universidad Virtual Católica de Manizales, Colombia, 1999.
- LLORIA, M.: *El conocimiento como recurso y capacidad. Una Aproximación a la Gestión del Conocimiento como Ventaja Competitiva*. Universidad de Valencia, España, 2000.
- MARÍN, H.: *Organización de aprendizaje, cultura organizacional y gerencia del cambio*. Universidad de Colombia, Medellín, 1998.
- MUÑOZ SECA, B. Y RIVEROLA, J.: *Gestión del Conocimiento*. Biblioteca IESE Gestión de Empresas, Universidad de Navarra, España, 1997.
- NONAKA, I. Y TAKEUCHI, H.: *The knowledge creating company: How Japanese Companies Create the Dynamics for Innovation*. Oxford University Press, N.Y., 1995.

SENGE, P.; ROSS, R.; SMITH, B.; ROBERTS, CH. Y KLEINER, A.: *La Quinta Disciplina en la práctica. Estrategias y Herramientas para construir la organización abierta al aprendizaje*. Juan Granica S.A., España, 1995.