

El docente, gestor del conocimiento en la Educación por Competencias

M. en C. María de Lourdes Beltrán Lara ESIME CULHUACAN IPN
l_beltranl@yahoo.com

Ing. Jesús de los Ángeles Pérez Espiridión, ESIME CULHUACAN IPN. jape2005@yahoo.com.mx

Ing. Ricardo Vázquez Morán, ESIME CULHUACAN IPN
dssesimeuc@yahoo.com.mx

Resumen

El Instituto Politécnico Nacional (IPN) ha impulsado una reforma, dando los parámetros en el Modelo Educativo Institucional, donde se plantea que tiene un enfoque constructivista integral, congruente con los lineamientos educativos internacionales y nacionales, su diseño está centrado en el aprendizaje y propone la educación por competencias.

Ante ello el papel del docente tiene que modificarse para gestionar la autonomía del alumno, entendiendo esto como una actividad organizacional de creación del entorno social e infraestructura para que el conocimiento pueda ser accedido, compartido y creado por la comunidad. La Gestión del conocimiento es un concepto aplicado en las instituciones, que buscan transferir el conocimiento y la experiencia existente entre sus miembros, de modo que puedan ser utilizados como un recurso disponible por otros miembros de la organización. En este caso somos los profesores del IPN los que a través de la docencia, la investigación y la difusión estamos llamados a crear los denominados Activos Intangibles, que le dan valor y trascendencia a la institución.

Sin embargo no todas las comunidades que conforman al IPN lo han entendido, situación que ha llevado al retraso del diseño curricular por competencias, por lo que se sugiere la profesionalización de la docencia.

Palabras Clave: Modelo Educativo, Competencia y Gestión del Conocimiento.

Abstract

The Instituto Politécnico Nacional (IPN) has prompted a reform, giving the features for it in the Institutional Educational Model, where be planted that has a focus congruent, integral constructivist with the international educational features and national, its design this centered in the learning and proposes the education by competences. Before it the role of the educational one has to be modified to negotiate the autonomy of the student, understanding this as an activity organizational of creation of the social milieu and infrastructure so that the knowledge can be agreed, shared and created by the community. The Management of the knowledge is a concept applied in the institutions, that seek to transfer the knowledge and the existing experience among their members, so that they can be utilized as an available resource by other members of the organization. In this case we are the professors of the IPN the ones that through the teaching, the investigation and the diffusion we are calls to create them called Intangible Assets, which give value and significance to the institution. Nevertheless not all the communities that conform to the IPN have understood it, situation that has carried to the delay of the curriculum design by competences, for which the professionalization of the teaching is suggested.

Key words: Educational model, Competence and Management of the Knowledge.

Introducción

En el ámbito educativo nos encontramos en una transición hacia la sociedad del conocimiento y los enfoques: sociales, epistemológicos y metodológicos; tienen que transformarse para hacer frente a este cambio paradigmático.

Al desarrollar la investigación denominada, Reestructuración Curricular de las carreras de la ESIME Culhuacan desde el Modelo Educativo Institucional, con registro SIP 20091370 y 20101021, nos encontramos con que el IPN ha impulsado una reforma, dando los parámetros para ello en el Modelo Educativo Institucional, donde se plantea que tiene un

enfoque constructivista integral, congruente con los lineamientos educativos internacionales y nacionales, su diseño está centrado en el aprendizaje y propone la educación por competencias. Por lo que para una Institución de Educación Superior (IES) como el IPN es esencial que la planta docente llegue al conocimiento y profesionalización de su actividad, ya que en este contexto la competitividad de las instituciones educativas, depende de que este conocimiento pueda adecuarse, preservarse, innovarse y utilizarse eficientemente de acuerdo al entorno, solo así se garantizará la pertinencia y su supervivencia. Siguiendo a Peter Senge, la institución se vuelve “inteligente”.

Metodología

Al hacer investigación bibliográfica nos encontramos con que las Instituciones de Educación Superior se pueden clasificar, de acuerdo a la eficiencia en la enseñanza como escuelas de aprendizaje empobrecido o de aprendizaje enriquecido (Rosenholtz, 1989, citado por Fullan 2000). Las primeras se caracterizan porque existe muy poca o ninguna relación entre el quehacer cotidiano y la misión, visión, valores y objetivos generales de la institución. Los maestros se aíslan ya que el cuerpo directivo no los integra a la planeación estratégica, tienen la incertidumbre acerca de qué y cómo enseñar, pues el que se les haya dado un modelo institucional, diseñado en congruencia con los avances de las ciencias de la educación, no asegura que conozcan y puedan llevar a la práctica la propuesta. En estos ambientes, como el de ESIME CULHUACAN, después de haber hecho una investigación cualitativa etnográfica, se detecta que hay un bajo compromiso con la profesionalización de la docencia y con la institución, se tiene poco apego a ésta, a los colegas y a los alumnos. Los integrantes del cuerpo docente se preocupan más por su identidad, o la de sus academias, lo que los ha llevado a formar feudos, descuidando el sentido comunitario de la educación, no están comprometidos con el perfil de egreso ni con el proceso de aprender a aprender, en este tipo de circunstancia la cultura curricular es pobre. Los docentes no sienten compromiso pues al no participar en la planeación estratégica, o hacerlo de forma simulada, no hacen suya la información ni hacen suya la problemática, por ejemplo: reciben unos programas que impartirán en las aulas sin retroalimentación interdisciplinaria, la educación es fragmentaria y se tiende a lo memorístico. Las segundas escuelas, enfoque que plantea el modelo educativo, se caracterizan porque los docentes y los directivos colaboran en la planeación estratégica de las actividades, a partir de la misión, la visión y los valores institucionales. A partir de ello el personal docente desarrolla una cultura curricular, comparte objetivos que sirven para centrar los esfuerzos en torno a la curricula entendiéndola como consecuencia del modelo educativo creando el modelo académico propio, es por ello que los planteamientos sobre la canalización de los recursos y las capacitaciones, disciplinarias, profesionales y práctico productivas, se llevan a cabo en función de las necesidades de la colectividad, los maestros tienden a transformarse en líderes que promueven activamente la participación de la comunidad en la mejora de la enseñanza, asumiendo un mayor compromiso en la búsqueda de soluciones, para ello se tiene que conocer la propuesta de reforma institucional y profesionalizar la docencia hacia las competencias.

Si no se desarrollan las competencias propias de la docencia para poder formar profesionistas menos podremos gestionarlas. El enfoque del concepto de competencia profesional, que aquí proponemos, la define como una estructura psicológica, holística, compleja que llevan a un funcionamiento integrado del sujeto orientado al desempeño de una profesión, en este caso la docencia.

Es un fenómeno complejo, que expresa las potencialidades de la persona para orientar su actuación en el ejercicio de la profesión con iniciativa, flexibilidad y autonomía, en escenarios heterogéneos y diversos, a partir de la integración de conocimientos,

habilidades, motivos y valores que se expresan en un desempeño profesional eficiente, ético y de compromiso social, acorde con la filosofía institucional.

Constituyen los sistemas de operaciones y acciones específicas determinadas desde el interior de la profesión, incluyéndose el dominio de los instrumentos y herramientas particulares para la solución de los problemas típicos de la docencia, las tecnologías propias de ella y el marco de aplicación, el trabajo con diferentes métodos que no solo se refieren al plano práctico sino intelectual.

Muchos docentes del IPN han participado en el DIPLOMADO A DISTANCIA SOBRE EL NUEVO MODELO EDUCATIVO INSTITUCIONAL, sin embargo no se ha desarrollado una cultura curricular adecuada, falta información, seguimiento y profesionalización. El 80% de los docentes de la ESIME CULHUACAN no tenemos una preparación en ciencias de la educación, salimos de nuestras carreras y nos incorporamos a esta actividad, no existe la profesionalización, no tenemos las competencias que nos integren en torno al quehacer educativo.

Para efectuar un verdadero trabajo interdisciplinario en la creación del modelo académico, habrá que propiciar que la comunicación sea dialógica, mediante la generación de competencias docentes Profesionales que nos lleven a volvernos Gestores del Conocimiento.

La GC es un concepto aplicado en las instituciones, que buscan transferir el conocimiento y la experiencia existente entre sus miembros, de modo que puedan ser utilizados como un recurso disponible por otros miembros de la organización. En este caso somos los profesores del IPN los que a través de la docencia, la investigación y la difusión estamos llamados a crear los denominados Activos Intangibles, o sea la serie de recursos que pertenecen a una organización y que se utilizan para crear valor pero que no están contabilizados, ya que son las capacidades que se generan en la organización cuando los recursos empiezan a trabajar en grupo de forma cooperativa transformándose en verdadero Capital Humano.

La gestión del conocimiento (GC) es la actividad organizacional de creación del entorno social e infraestructura para que el conocimiento pueda ser accedido, compartido y creado. Se pretende con ella poner al alcance de cada miembro de la comunidad la información que necesita en el momento preciso para que su actividad sea efectiva.

De tal forma que conocimiento, se define bajo este enfoque, como la capacidad para actuar, en base al uso de una cierta información y como consecuencia de:

- La capacidad de comprender e interpretar la naturaleza de algo, un cierto fenómeno, las leyes que regulan un cierto comportamiento.
- La aplicación de ciertas habilidades o capacidades complementarias.

El conocimiento también puede servir de base para determinar cómo:

- Actuar en determinadas circunstancias
- Llevar a cabo un trabajo a partir de ciertas instrucciones o especificaciones.
- Elaborar una estrategia para conseguir determinado resultado.

Es un conjunto de actividades y prácticas orientadas a la adquisición más eficiente de la habilidad profesional asociada al conocimiento,

Debe incluir:

- Desarrollo del capital humano y materiales dedicados a esa función.
- Infraestructuras basadas en las TIC's.

- Currículos adecuados para la generación, formalización, adquisición, asimilación, transmisión, uso del conocimiento.
- Normas, procedimientos y metodologías apropiadas.
- Conocimiento.
- Fuentes externas de conocimiento.
- Un contexto común que permita la adecuada comunicación y el entendimiento de los miembros de la organización a partir de: una cultura del conocimiento, misión y visión de la institución, objetivos compartidos.
- Dominio de los aspectos operativos tales como: normas, Modelo Educativo, procedimientos metodológicos, etc.
- Manejo de elementos básicos como herramientas e infraestructura tecnológica para la enseñanza que facilite la autonomía del estudiante.

La gestión del conocimiento se basa, primero, en la Teoría de Recursos y Capacidades (RyC), lo cual tiene que ver con procesos relacionados con la captación, estructuración y transmisión de conocimiento que consiste en considerar que:

- 1.- Las organizaciones son diferentes entre sí en función de los RyC que poseen en un momento determinado.
- 2.- Los RyC tienen un papel relevante en la estrategia.
- 3.- El beneficio de una institución es función de las características del entorno y de sus RyC.

En segundo lugar, se basa en el Aprendizaje Organizativo que consiste en aprender juntos a desarrollar las competencias docentes para formar profesionistas ciudadanos, por lo que esta es considerada la herramienta principal de la gestión del conocimiento y se la puede definir como el conjunto de procesos y sistemas que permiten que el Capital Intelectual de una organización aumente de forma significativa, mediante la gestión de sus capacidades de resolución de problemas de forma eficiente, con el objetivo final de generar ventajas competitivas sostenibles en el tiempo.

Usualmente el proceso implica técnicas para capturar, organizar, almacenar el conocimiento que genera la comunidad, para transformarlo en un activo intelectual que preste beneficios y se pueda compartir.

En la actualidad, las tecnologías de información (TIC's) permiten contar con herramientas que apoyan la gestión del conocimiento, en la recolección, la transferencia, la seguridad y la administración sistemática de la información, junto con los sistemas diseñados para ayudar a hacer el mejor uso de ese conocimiento.

En detalle, se refiere a las herramientas y a las técnicas diseñadas para preservar la disponibilidad de la información llevada a cabo por las personas de la comunidad y facilitar la toma de decisiones. El proceso de la Gestión del Conocimiento, también conocido en sus fases de desarrollo como "aprendizaje organizacional", tiene principalmente los siguientes objetivos:

- Identificar, recoger y organizar el conocimiento existente.
- Facilitar la creación de nuevo conocimiento.
- Apuntalar la innovación a través de la reutilización y apoyo de la habilidad de la gente a través de organizaciones para lograr un mejor desempeño en la institución.

La transferencia del conocimiento ha existido siempre como proceso en las IES. De manera informal por medio de las discusiones, sesiones, reuniones de reflexión, etc., y de manera formal por medio del aprendizaje, el entrenamiento profesional y los programas de capacitación.

Análisis de resultados

El sistema estructural institucional sigue siendo rígido, lo que impide que se llegue a un trabajo cooperativo y con ello a la profesionalización docente, en ESIME CULHUACAN un 70% de profesores no han desarrollado este tipo de profesionalización por lo que no cuentan con las competencias para ser gestores del conocimiento. Algunos sectores de la comunidad docente se opusieron y pararon la actualización curricular por competencias, debido a que se encuentran en un estado de confort que no quieren abandonar. Se prefiere repetir el modelo tradicional autoritario, ya que es el que conocen y han operado, en consecuencia se rechaza el reto que representa la reforma institucional, calificando como moda el enfoque por competencias y no como una propuesta fundamentada científicamente que busca el que las personas sean autónomas.

Conclusión

Tal y como lo plantea el Modelo, la educación debe contribuir al desarrollo integral de cada persona: cuerpo y mente, inteligencia, sensibilidad, responsabilidad, ética profesional y valores que generen una actitud, sin embargo el papel del docente sigue siendo de catedrático y no de gestor del conocimiento, se sigue manejando solamente información y habilidades.

La cultura organizacional sigue siendo tradicional, como ya se mencionó, no se hace el ejercicio transversal que plantea el modelo, hacia la formación de conocimientos, habilidades, actitudes y valores, que plantea el enfoque constructivista de las competencias.

Como alternativa sugerimos que se lleve a cabo un foro donde se debata el modelo y el enfoque de las competencias profesionales, también hemos iniciado a impartir un curso a los presidentes de academia y jefes de departamento para impulsar y comprometer la acción con la Gestión del conocimiento.

Sugerimos también las siguientes actividades para desarrollar una cultura en profesionalización docente con enfoque en GC:

- Identificación del conocimiento deseado (perfil de egreso)
- Identificación del conocimiento disponible (perfil de ingreso)
- Generación del conocimiento (ciencias de la educación y planeación estratégica)
- Representación (integración y desarrollo curricular)
- Adquisición del conocimiento externo (cacei, frontera del desarrollo científico , tecnológico y otros)
- Clasificación, estructuración y archivo del conocimiento (tipo de proceso de enseñanza)
- Transmisión y difusión (proceso de aprendizaje)
- Asimilación
- Competencia (lograda por el sujeto)
- Aplicación, toma de decisión

Referencias

- Ipn (2004) un nuevo modelo educativo para el ipn. Materiales para la reforma no. 1. México.
- Ipn (2004) de la sociedad de la información a la sociedad del conocimiento: más que un glosario. Materiales para la reforma no. 15", México.
- Trilla jaume. (2007) el legado pedagógico del siglo xx para la escuela del siglo xxi. Grao no. 159 4ª ed.. España,
- Delors, j. (1997). La educación encierra un tesoro. Ed. Unesco col. Correo de la unesco. México
- Anuies. (2000) la educación superior en el siglo xxi. Líneas estratégicas de desarrollo. México.
- Unesco (1998) la declaración mundial sobre la educación superior en el siglo xxi: visión y acción. Francia.
- Denyer,m; furnémont,j;poulain,r y vanloubbeeck,g. (2007) las competencias en la educación un balance ed. Fce, México.
- Blas, f de a. (2007) competencias profesionales en la formación profesional. Ed. Alianza editorial, España..
- Rubio gil, a y alvarez irarreta a.(2010) formación de formadores después de bolonia. Ed.díaz de santos, España,
- [Http://www.gestiondelconocimiento.com](http://www.gestiondelconocimiento.com) [juan carrón maroto](#)
- La nueva educación para la sociedad del conocimiento
<http://www.gestiondelconocimiento.com/leer.php?id=337&colaborador=javitomar>
[javier martinez aldanond](#)