

Gestión, Administración del conocimiento y trabajo metodológico en las Disciplinas
Docentes Complejas

Administration, Administration of the knowledge and methodological work in the
Complex Educational Disciplines

Autores: MSc. Tania Alina Mena-Silva; Dr. Ernesto López-Calichs

Centro de procedencia: Universidad "Hermanos Saíz Montes de Oca", de Pinar del
Río, Cuba

E-mail: taniam@sum.upr.edu.cu; ernest@vrect.upr.edu.cu

Resumen:

Hoy las disciplinas docentes han evolucionado a un estadio superior y más complejo, que se ha visto materializado en que en una disciplina convergen e interactúan diversas modalidades de estudio, tipología de profesores y materias de enseñanza, lo que hace más compleja la labor del profesor al tener que preparar metodológicamente la asignatura en más de una ocasión, se materializa así la Disciplina Docente Compleja. La gestión y la administración del conocimiento se constituyen en elementos esenciales para la realización del trabajo metodológico con el colectivo de profesores, a partir de un proceso de preparación metodológica centrado en el profesor.

Palabras claves: Trabajo metodológico, gestión del conocimiento, gestión, disciplina docente, preparación metodológica.

Abstract:

Today the educational disciplines have evolved to a superior and more complex stadium that has been materialized in that converge in a discipline and relate diverse study modalities, professors' type and teaching matters, that makes more complex the work of the professor when having to prepare methodologically the subject in more than an occasion, it is materialized this way the Complex Educational Discipline. The administration and the administration of the knowledge are constituted in essential elements for the realization of the methodological work with the community of professors, starting from a process of methodological preparation centered in the professor.

Key words: I work methodological, administration of the knowledge, administration, disciplines educational, methodological preparation.

El trabajo metodológico y la gestión

Como se conoce el término trabajo metodológico ha evolucionado hacia una concepción más científica y completa del proceso docente educativo al vincularlo con las categorías de la didáctica y los componentes fundamentales del currículo denominándolo en ocasiones proceso de gestión de la didáctica.

Si de manera sintetizada se hace un análisis de lo que se conoce como proceso de gestión de la didáctica, tendríamos que comenzar por un análisis holográfico de lo holístico del término.

De la literatura consultada se conoce que la palabra proceso ([latín processus](#)) significa cambio lógico y consecuente de un fenómeno, su transformación en otro fenómeno (desarrollo).

En el Diccionario Enciclopédico Color "Compact Océano" (1999); se dice que "...es un conjunto de fases superiores de un fenómeno natural o de una operación artificial...". (p- 761).

Por su parte Álvarez, Z. y Sierra, L. (2001) expresan que "proceso, es una sucesión de estados de un objeto determinado. Es decir es el cambio sucesivo en el tiempo de las características de los estados de un objeto". (p- 8)

Con relación a la gestión y partiendo de lo estudiado, puede decirse que, en las concepciones de algunos especialistas se diferencian teóricamente los conceptos de gestión y administración, resulta todavía bastante frecuente encontrar denominaciones que los establecen como sinónimos, en otros casos los interrelacionan o subordinan confusamente y en otros casos los utilizan con un sentido de complemento. En realidad y desde una perspectiva histórica, el concepto de administración surgió desde hace bastante tiempo y es anterior al de gestión. (Alfonso, P. 2010)

Citemos como ejemplo a Rafael de Heredia que desde un enfoque de carácter semántico de los vocablos administración y gestión, plantea que al buscar sus definiciones en el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, encuentra que administración es la acción y efecto de administrar. Por otra parte administrar es gobernar y este último concepto es mandar mediante el ejercicio de autoridad. Puede deducirse que administrar es mandar con autoridad. Al referirse al término gestión, asume que es un concepto mas avanzado que el de administración, consignando que según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española gestión es la acción y efecto de gestionar o la acción y efecto de administrar. El propio diccionario define gestor como el que gestiona o como el miembro de una Sociedad Mercantil que participa en su administración.

En la práctica contemporánea y en la literatura especializada actual, algunas veces el vocablo gestión se utiliza para definir la actividad directiva organizacional más vinculada con sus acciones más propiamente operativas, pero en muchos otros casos también se vincula con la Prospectiva, la Dirección y Planeación Estratégicas. Por otra parte, hay quienes establecen diferencias entre lo que llaman administración tradicional y administración avanzada, definiendo esta última con un cierto status operacional similar a lo que algunos otros definen como gestión. Es así que al margen de toda polémica, aceptamos que al menos ambos conceptos están vinculados de alguna manera con la posibilidad y capacidad de gobernar, de tener autoridad para mandar y hacerse obedecer en relación con el manejo, la obtención y el empleo o gasto de determinados recursos que pueden ser humanos, materiales y financieros, para alcanzar determinados objetivos, sobre criterios de eficiencia y eficacia y desde una visión prospectiva.

En el caso de las instituciones educativas, la gestión estará en función de la filosofía, objetivos, valores y principios que rigen en el sistema educacional de una sociedad determinada, y debe encaminarse a la satisfacción de un Encargo Social y contribuir a enaltecer la naturaleza humana.

Como tendencia, se aprecia hoy en los países latinoamericanos -y del tercer mundo en general-, que las funciones sociales de las instituciones educativas, como exponentes de la cultura humanística, científica y tecnológica nacional, en su articulación con la Cultura Social Global autóctona y universal, no satisfacen plenamente las necesidades y expectativas de su desarrollo social. El desarrollo vertiginoso de la ciencia y la tecnología que caracteriza a estos tiempos, hace que nuestros sistemas educativos, aún los más actualizados, marchen constantemente a la zaga de los nuevos conocimientos y tecnologías de carácter universal.

No es menos cierto que el desarrollo de nuestros países depende en buena medida de sus capacidades para competir en el nivel mundial, pero para ello no solo se requiere tener la capacidad de crear productos y servicios de alta calidad y bajos costos, sino que debe lograrse una alta competitividad. Es por ello que el vertiginoso avance de la ciencia y la tecnología, el perfeccionamiento de los sistemas educativos sobre la base de una búsqueda constante de nuevas vías, formas y métodos con un sentido de educación continua y durante toda la vida, constituyen la exigencia más importante que la sociedad plantea hoy a las instituciones de la educación superior.

En la actualidad, "la gestión de las instituciones educativas, tanto desde las posiciones de un director como de un profesor, no puede limitarse a garantizar el cumplimiento de los planes y programas de estudio y las indicaciones emanadas de sus órganos superiores; consiste esencialmente en proyectar y llevar a vías de hecho el desarrollo integral de la institución, para cumplir con eficiencia y eficacia su función social mediante el perfeccionamiento de sus relaciones internas y con el medio exterior, para convertirla en un relevante centro cultural de su entorno comunitario, que permita, con un concepto de integralidad, la formación de las nuevas generaciones de ciudadanos, capaces de interactuar y transformar la realidad circundante, con una concepción de universalidad de los saberes, pero con base en los fundamentos de la cultura nacional y un sentido de desarrollo autóctono al interior de sus entornos territoriales y regionales más concretos". (Alfonso, P. 2010) (P-65).

El cambio en las instituciones educativas, principalmente en los procesos formativos que en ellas tienen lugar, no se logra de manera espontánea, tiene que ser dirigido conscientemente y para ello lo principal que se debe lograr en la educación no es solo modernizar sus equipamientos y tecnologías, es cambiar las tradicionales y obsoletas concepciones y aplicar nuevos estilos de gestión o dirección con una concepción científica y sistémica, a la luz de las tendencias contemporáneas de las Ciencias de la Educación y la Gestión o Dirección Científica.

Tal como plantea el Dr. C. Álvarez de Zayas (1997), la formación del hombre, tanto de su pensamiento como de sus sentimientos, para que sea eficiente, no se debe desarrollar espontáneamente, se hace necesario que sea ejecutada sobre bases científicas y con un carácter sistémico. (p-93).

La gestión de conocimiento, su interacción con la sociedad.

Hoy se vive en una sociedad marcada por el constante cambio y un desarrollo tecnológico vertiginoso, donde el conocimiento, como propiedad intangible, cumple una función primordial, que se renueva constantemente haciéndose inevitable la necesidad de que el aprendizaje sea durante toda la vida.

Al decir de varios autores gestionar el conocimiento no es más que brindar la información correcta a la persona correcta en el momento correcto.

Es por ello que en los contextos en que se diseña la gestión del conocimiento para la formación continua de carácter profesional, debe valorarse la posibilidad de un aprendizaje colaborativo y un aprendizaje cooperativo entre pares o colegas con los que se trabaja permanente y cotidianamente.

Sobre esta base, coincidimos con la Dra. Lidia Ruiz (2005) que concibe esta formación continua como "un espacio colectivo de producción de conocimiento más que de transmisión...", y a los profesores "como protagonistas de sus propios procesos de aprendizaje".

Se conoce que la coincidencia del contenido de nuestros conocimientos con los objetos y procesos que existen fuera de ellos se consigue en el proceso cognoscitivo, su condición, es la actividad práctica material para asimilar los fenómenos y procesos de la naturaleza. Para Lenin el nivel de conocimiento no se determina sólo por las peculiaridades naturales e intelectuales de los hombres, sino ante todo, por las condiciones sociales, lo que le imprime el carácter socio-histórico concreto. (Lenin, 1978).

El valor que tiene el conocimiento y sobre todo el conocimiento organizacional en las instituciones de esta era, han llevado a que la creación o desarrollo de organizaciones inteligentes (Choo, 1999) sea una preocupación de muchos investigadores sociales y directivos de empresas. "La base conceptual de los diversos modelos que se han creado con ese propósito, se encuentra en la psicología social y la dinámica de grupos, las ciencias de la comunicación y la teoría de los sistemas organizacionales, y se ha incorporado recientemente la epistemología o teoría del conocimiento, para fundamentar la teoría de la información y la administración del conocimiento." (Palacios Maldonado, 2000) (p- 31-39).

Es por ello, que la gestión del conocimiento en una organización inteligente, busca facilitar que los empleados y la propia organización apliquen su capital intelectual de la manera más eficaz posible y se beneficien de ello, lo que implica generar sinergia y hacer visible el conocimiento, mostrar su papel en las organizaciones a través de diversas herramientas, desarrollar una cultura intensiva de este potenciando conductas de aprendizaje organizacional y actitudes proactivas de buscarlo y ofrecerlo a lo largo de la organización, constituir infraestructuras de conocimiento no sólo técnicas, sino también conexiones entre las personas, que estimulen la colaboración entre pares, donde sus integrantes sientan que la colaboración es la base de la confianza, donde los roles y tareas estén distribuidas pero sean flexibles y pueden ir cambiando según las capacidades y talentos de cada integrante, y esté considerado el espacio para que esta coordinación de talentos ocurra, como también la coordinación de las acciones.

En la Educación Superior cubana, el conocimiento constituye de igual forma, la materia prima principal para la toma de decisiones y para el impacto en los procesos formativos y el territorio. Las universidades cubanas se convierten cada vez más en centros de investigación, lo que se traduce en generadores de conocimiento. En la actualidad más del 50% de la investigación que se desarrolla en Cuba es realizada en las Universidades.

Esto ha provocado que se desarrollen iniciativas de gestión de conocimientos, encaminadas principalmente a: la organización y acceso a la información (principalmente en bibliotecas) con un marcado énfasis tecnológico, la gestión de las innovaciones, la gestión de los indicadores de información científico técnica, entre otros.

La gestión del conocimiento en el orden pedagógico también ha sido estudiada, viendo el conocimiento pedagógico orientado a la organización del contenido y la formación profesional del docente.

Sin embargo el conocimiento pedagógico, una vez que se entiende como el conjunto organizado de datos, información, experiencia, valores y saber hacer que construyen y reconstruyen de manera constante los docentes y la organización a partir de la confrontación de la teoría y la práctica pedagógica, en una relación dialéctica con el contexto y en un momento histórico determinado; trasciende estos aspectos y destaca dentro de los conocimientos que se generan en las Instituciones de Educación Superior Cubana en tanto impacta en las transformaciones de los procesos formativos, con un énfasis mayor en la formación de profesionales. (Páez, M. 2012).

Aunque ha existido una tendencia reduccionista a limitar la definición de gestión del conocimiento al movimiento de datos y documentos, la gestión del conocimiento es mucho más que eso, lo que se observa en las siguientes definiciones:

La gestión del conocimiento, en su sentido más amplio, es entendida como el proceso mediante el cual una organización construye nuevo conocimiento y estructura el que ya posee, con el objetivo de que tal conocimiento genere el mayor valor posible para ella y para sus clientes. (Paez Meyvis, 2012).

"... proceso de captura de la experiencia colectiva de una compañía dondequiera que esta resida, y su distribución a aquellos a quienes pueda ayudar a producir los mayores dividendos" (Blake, 1998).

"... aliento a los individuos para comunicar su conocimiento mediante la creación de ambientes y sistemas para la captura, organización y compartición del conocimiento en toda la compañía" (Martínez, 1998) (, 4(2), 65-71.

"Para que el conocimiento individual se convierta en conocimiento organizacional se requieren ciertas acciones que eleven el nivel ontológico del conocimiento, al pasar de los individuos a los grupos, y de los grupos a las organizaciones." (Nonaka, y Takeuchi, 1999)

De estas definiciones pueden resaltarse los siguientes elementos:

1. La gestión del conocimiento no es un hecho espontáneo, necesita un marco general y procesos específicos para llevarse a cabo.
2. Para que pueda ser utilizado, el conocimiento debe hacerse explícito en depósitos, bases de datos y otros medios de almacenaje y distribución.
3. El conocimiento inherente a los individuos (conocimiento tácito) debe ser incluido.
4. La gestión del conocimiento debe contribuir al desempeño organizacional para el logro de mayores beneficios.

La interrelación gestión y gestión del conocimiento en el trabajo metodológico de las Disciplinas Docentes Complejas.

Teniendo en cuenta las consideraciones anteriores se debe elaborar una visión del trabajo metodológico, como parte de una acción institucional, de un mayor nivel de generalidad que se conceptualice dentro de un enfoque de Gestión del Conocimiento lo cual, en nuestro criterio, daría una nueva dimensión a este importante componente de la actividad universitaria, sobre todo al trabajo metodológico en las Disciplinas Docentes Complejas.

Es decir, cuando se refiere al trabajo metodológico como un proceso de gestión de la didáctica, se esta reflexionando en que este debe ser concebido como una sucesión de etapas en la que los docentes, a partir de los resultados de un análisis previo, se ha podido determinar cuáles son aquellos problemas metodológicos que enfrentan y atentan contra el desarrollo exitoso del proceso de enseñanza – aprendizaje en cual se involucran, con el fin de cumplir el objetivo de formación que se propone el proceso docente educativo dándole solución a través de sus acciones al problema social que genera la formación de hombres capaces, con alto nivel científico-técnico y con consecuente conciencia ética (Díaz Domínguez, (1998)). Proceso que debe ser diseñado, planificado y organizado desde una

gestión de conocimientos, no solo pedagógicos, sino además, conocimientos prácticos a partir de las relaciones entre las materias de enseñanzas que se trabajen.

Es en las secuenciación de estas etapas donde debe prepararse al profesor a partir de toda la experiencia, pedagógica y científica conocida, mediante un aprendizaje organizacional planificado que permita compartir nuevas experiencias o conocimientos adquiridos por distintas vías o problemas no previstos, que resultan del elevado nivel de contingencialidad de toda acción educativa (Trista Boris, 2010).

Por ende, el problema no está, en la conceptualización del término, llevada esta a una “teoría tecnicista”, sino que el problema radica, en que, se ha “encasillado” el trabajo metodológico en la elaboración de un “plan de trabajo metodológico”, que en muchas ocasiones no se cumple o es una “adaptación” del plan del centro o el departamento, cuando lo que se debería realizar sería, el diseño y planificación de un sistema de actividades que transite de lo general a lo individual, haciendo énfasis en la necesidad de la preparación del trabajo individual de los profesores y que transite desde lo docente, lo investigativo, lo científico, a partir de una gestión de conocimiento didáctica o pedagógica apoyados en un aprendizaje organizacional como pieza clave de una autopreparación eficiente de los profesores.

Es así que el trabajo metodológico que se diseñe y realice en las Disciplinas Docentes Complejas, entendidas estas como: una estructura curricular, subsistema de la carrera en el proceso de formación de profesionales, donde se aprende lo que se debe aprender, que tiene como particularidades en el análisis y relaciones didácticas, interacciones de diversos tipos: las que se establecen entre las modalidades de estudio, la tipología de profesores y las materias de enseñanza y otras dadas, además, por su presencialidad en otras carreras, para dotar a los sujetos de conocimiento, habilidades y valores en su formación profesional y que se enfrenten desde el modelo del profesional bajo el cual se forman, a los problemas propios de su profesión y sean capaces de resolverlos de manera competente. (Ver figura 1)



Figura 1. La Disciplina Docente Compleja. (DDC) (Elaboración propia de la autora).

Debe de ser un trabajo que su gestión se realice, por parte del jefe de disciplina desde lo general hacia lo particular e individual de cada profesor, una gestión que parta desde la realización de un diagnóstico metodológico, con el fin de conocer: las particularidades de cada docente, donde están sus debilidades en relación al contenido que imparte, las deficiencias desde el punto de vista didáctico – científico y metodológico, entre otras consideraciones; para desde ahí, es decir a partir de estos resultados, diseñar y planificar un ciclo metodológico a fin a estas peculiaridades. Un ciclo metodológico que transite desde un entrenamiento metodológico (en función de la preparación de la asignatura y el sistema de clases del profesor) hasta la atención individualizada de los docentes a partir de la consulta y la tutoría metodológica, que tienen como funciones esenciales permitir un acercamiento más directo entre profesor y jefe de la Disciplina Docente Compleja, en tanto, en ellas los profesores pueden aclarar las dudas que les han surgido en el proceso de enseñanza – aprendizaje, tanto de carácter pedagógico y didáctico como de un contenido específico de una disciplina dada.

Propician además la posibilidad de ser vías de control sobre la marcha de la aplicación de la estrategia metodológica, el plan de trabajo metodológico de la carrera, el plan de trabajo

metodológico de la Disciplina Docente Compleja, los programas de las disciplinas, los programas de las asignaturas, entre otros. Es decir son como un "termómetro" que posibilitará, con su información las medidas a tomar por el coordinador de la disciplina así como la determinación de generalizar un planteamiento o no.

Puede plantearse, entonces, que el trabajo metodológico en las Disciplinas Docentes Complejas nos permite sintetizar que en él se manifiestan funciones propiamente de la Didáctica como la instrucción y la educación, constituyendo esto su sustento y elemento que es objeto de gestión, pero estas funciones de carácter didáctico han de hacerse mediante un proceso que lleva implícito la planificación, la organización, la ejecución y control del proceso docente educativo de las Disciplinas Docentes Complejas para lograr una adecuada formación del profesional.

Bibliografía

1. Colectivo de Autores (2012): (S.A). Diccionario Enciclopédico Color, Grupo Editorial OCEANO. Barcelona España. 1999. <http://www.oceano.com> ISBN 84-494-0710-9.
2. Álvarez, C. y Lombardía, S. (1998). La universidad de la Excelencia. Monografía. Dirección de Formación de Profesionales. Ministerio de Educación Superior de Cuba.
3. Alfonso A., P. y otros. (2011). "La gestión universitaria y el rol del profesor". Universidad de Pinar del Río. CECES. Consultado en formato digital
4. Álvarez, C. (1997). La Pedagogía como ciencia. Universidad de Pinar del Río: CECES. Documento Digital.
5. Álvarez de Zayas, C. (1997). Hacia una escuela de excelencia. Editorial Academia. La Habana.
6. Ruiz L., y Castañeda, A. E. (2005). La habilidad de acceso y uso de la información y las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones en el perfeccionamiento del trabajo docente metodológico. Revista Pedagogía Universitaria, X (2).
7. Heredia, R. D. (1995), Dirección Integrada de Proyectos –DIP– "Project Management". Escuela Técnica Superior de Ingenieros Industriales. Universidad Politécnica de Madrid. Segunda Edición. Madrid.
8. Lenin V.I. (1978), Materialismo y empiriocriticismo, Moscú: MIR
9. Choo, C. W. (1999). La organización inteligente. Oxford University Press. Recuperado Mayo 1, 2009.
10. Palacios Maldonado, M. (2000). Aprendizaje organizacional. Conceptos, procesos y estrategias. Hitos de Ciencias Económico Administrativas, (15).
11. Páez Paredes, Meyvis. (2012) Fundamentos de un modelo para la gestión del conocimiento pedagógico: una estrategia para la Universidad de Pinar del Río. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas, Universidad de Pinar del Río.
12. Blake (1998). Tomado de: Fundamentos de un modelo para la gestión del conocimiento pedagógico: una estrategia para la Universidad de Pinar del Río. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas, Universidad de Pinar del Río.
13. Martínez, S., y Sancho, J. M. (2005). Recursos tecnológicos para las necesidades educativas especiales: aprendiendo en comunidad de aprendizaje. Revista Latinoamericana de Tecnología Educativa.
14. Nonaka, I., y Takeuchi, H. (1995). The Knowledge Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation. New York: Oxford University Press.