



DERECHO A SER RECONOCIDOS COMO SERES HUMANOS, COGNOSCENTES, CAPITAL INTELECTUAL DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DENTRO DE UNA GESTIÓN INNOVADORA: INSTRUMENTO DE IDENTIFICACIÓN Y UBICACIÓN DE SABERES

Lucia Escobedo González

Centro de Formación e Innovación Educativa, IPN

TEL. 5624 2000 ext. 57146, e-mail: lucyesco@hotmail.com

Noel Angulo Marcial

Centro de Formación e Innovación Educativa, IPN

TEL. 5624 2000 ext. 57142, e-mail: noangulo@hotmail.com

RESUMEN

Este proyecto surgió de la necesidad de contar con un instrumento de identificación y ubicación de saberes para apoyar la gestión innovadora en el Instituto Politécnico Nacional, propuesta encaminada a revalorar el capital humano de la institución, y proponer una el que se ubica como herramienta de gestión del conocimiento de una Institución Educativa y como parte de un proyecto de investigación, registrado ante la Secretaria de Investigación y Posgrado, del Instituto Politécnico Nacional, con el titulo de Redes de Colaboración. Se abordará la construcción de un directorio de expertos, enseguida la elección de los indicadores que se designan a caracterizar el “Saber hacer” del capital humano, además de la definición de la técnica a emplear en la obtención de la información que alimentará el directorio de expertos, y por ultimo la elaboración del instrumento de recopilación de información y conocimientos. Sin dejar de mencionar las problemáticas a las que nos enfrentamos para su implementación.

PALABRAS CLAVES: Gestión del conocimiento, Herramienta, Directorio de expertos, Talento humano, Indicadores, Instrumento de recopilación de conocimiento.

ABSTRACT

This work stems from the need to support and provide a viable alternative for innovative management at the National Polytechnic Institute, showing that it is a knowledge management of human talent of an Educational Institution, also the present work is part of a project research, which was registered with the Ministry of Research and Graduate Studies, the National Polytechnic Institute, first as a Directory of Experts and a year as Collaborative Networks. In the next report will address why the need for a directory of experts, after the election of a strategy to establish indicators to describe the knowledge of the human capital of the educational institution, and the technique to use to gather information that would be Organized in the directory of experts, and finally the development of the instrument collection of information and knowledge.

KEY WORDS: Knowledge Management, Tool, Directory of experts, human talent, Indicators, instrument collection of knowledge.





INTRODUCCIÓN

Las herramientas utilizadas en la gestión del conocimiento orientada a incrementar el intercambio de información y el acceso compartido al conocimiento para incrementar la probabilidad de éxito en los proyectos de cambio e innovación son, entre otras, las de carácter documental como las bases de datos e índices de acceso a la información, revistas académicas y científicas, repositorios de innovación educativa, redes de innovación, incubadora de innovación, observatorios de innovación, lecciones aprendidas, otra fuente está representada por el conocimiento y experiencia reflejado en el directorio de expertos. En el presente trabajo presentaremos nuestra experiencia en la creación y diseño de un directorio de expertos como un componente para ubicar el conocimiento en una institución educativa.

MARCO REFERENCIAL

La gestión del conocimiento constituye un recurso importante para dar soporte a los proyectos de innovación (Carballo, 2006). Actualmente y aunado a la innovación la gestión de conocimiento ha vuelto a tomar importancia en la organización, ya sean públicas o privadas pero ahora con un matiz diferente, es decir, una gestión del conocimiento orientada a rescatar el recurso humano, el talento humano de la organización, tomando en cuenta que cada persona es una fuente de información, conocimiento Habilidades, valores, los que ha adquirido durante su proceso de formación y experiencia dentro y fuera de la organización.

Buscando una definición de gestión, se ubico el diccionario de la Real Academia donde se cita, gestión es el proceso mediante el cual se obtiene, despliega o utiliza una variedad de recursos para apoyar los objetivos de una organización; entonces la gestión del conocimiento definida por Bustelo (citado por Angulo, 2008) cómo todo conjunto de actividades realizadas con el fin de utilizar, compartir y desarrollar los conocimientos de una organización y de los individuos que en ella participan, encaminándolos hacia la mejor consecución de sus objetivos.

Nótese que la definición citada, no trata de recursos documentales o de información de la organización, sino del capital intelectual con que cuenta; en un determinado momento es muy sencillo la gestión, por ejemplo, de recursos financieros, documentales a diferencia de establecer un conjunto de actividades que gestionen el conocimiento, ya que no se trata de un objeto físico que pueda dividirse para ubicar cada parte a cada unidad de la organización según sus necesidades. El objeto de estudio de nuestro interés en la investigación es precisamente el conocimiento que ha adquirido el trabajador, al paso de los años, a través de su formación, experiencia, vivencias, etc.; el cual no está comprobado, por documento alguno, pero que es tan valioso para la organización y para el trabajador, por lo que es necesario su articulación y alineación con los objetos de la organización (Angulo 2007), esto nos ayuda a abordar dos ejes centrales de la investigación, ¿Cómo gestionamos el “saber hacer” del capital intelectual de la organización? y ¿Por qué es necesaria la gestión del conocimiento en una organización?.





Primero daremos respuesta al segundo cuestionamiento que nos planteamos, el porqué de la presente investigación, que hemos iniciado a desarrollar en los párrafos anteriores. ¿Para que y por qué? gestionar el conocimiento; toda organización que desee desarrollar, incrementar, fortalecer cambiar e innovar en los resultados de la gestión, se vuelve indispensable el reconocer y potenciar el talento humano; como el componente que agrega valor para la organización; para ello tenemos que identificar y ubicar el tipo de conocimiento, habilidades, competencias, actitudes y valores con los que cuenta cada miembro de la organización, con la finalidad de ubicarlos en situaciones estratégicas que convengan a los intereses de ellos mismos y de la empresa, así mismo identificar las carencias de conocimiento que tienen la organización para iniciar a trabajar en ello formando a su personal; todo ello para poder cambiar e innovar a la organización. La organización se convierte en una organización consciente de sus fortalezas y de sus limitaciones de conocimiento, lo cual ya es mucho para trazar una estrategia para la solución de problemas, potenciar resultados e innovar en su quehacer diario, y al mismo tiempo optimizar recursos, dar soluciones y resultados en menos tiempo; porque el capital humano estaría ubicada donde realmente aportaría resultados convenientes para la organización.

¿Con que herramientas? y ¿Cómo construimos y diseñamos dicha herramienta?.

Ahora hablaremos sobre cómo gestionamos el “saber hacer” del capital intelectual de la organización? ¿Cómo gestionamos el conocimiento?, ¿Con que herramientas? y ¿Como construimos y diseñamos dicha herramienta?.

Aunque en sentido estricto no se gestiona el conocimiento sino las condiciones para poner al servicio de la organización el conocimiento existente, se enfatiza en la necesidad de identificar el conocimiento con el que cuenta una organización¹, primero hay que identificar el recurso humano con el que se cuenta, después detectar el talento, conocimiento, información, habilidades, competencias y valores de cada miembro de la organización, ubicar dicho talento y crear las condiciones que faciliten su consulta por aquellas personas que requieren de dicho conocimiento.

Un espacio estratégico donde se ubica y organiza el conocimiento del recurso humano de una organización es el directorio de expertos; herramienta y proceso que ayuda a la identificación, ubicación, representación, organización del conocimiento disponible y de los perfiles de todos los miembros de la organización (Angulo 2006). También es considerado como un repositorio de consulta por aquellas personas que requieren determinado conocimiento para que se realice una tarea o se le dé solución a un problema. Y como herramienta de apoyo para potenciar a la organización hacia la innovación. Ya que si se conoce con que conocimiento se cuenta y de cual se carece y quien es portador, se optimiza el recurso humano para lograr objetivos, resolver problemas e innovar.

¹ En sentido estricto gestionamos las condiciones para favorecer y visibilizar el conocimiento disponible en la organización.





En la presente investigación se optó por el directorio de expertos, en cuanto al organismo como universo de estudio, se considero al Instituto Politécnico Nacional, enmarcando la investigación hacia una institución educativa, que tiene por supuesto características, objetivos, metas, visión y misión, y problemática muy diferentes a las de una empresa.

Para aprender más sobre directorio de expertos, además de la investigación documental realizada, se opto por consultar a varias empresas en línea para identificar el conocimiento e información que integra el directorio de expertos, y encontramos que utilizan las páginas amarillas para organizar la información en el directorio, y los datos incluida son de identificación y de la ubicación del personal en el organigrama de la empresa. Las páginas amarillas son fichas de identificación de cada miembro de la empresa, muchas veces agrupados por departamento;

Para identificar y ubicar el “saber hacer” de los docentes del I.P.N., se necesita información y datos que reflejen el conocimiento, habilidades, experiencia adquirida y conocer la forma exitosa en la solución de problemas en el área o tema de especialidad; agrupar u organizar de diferente manera, que en las paginas amarillas, y hacer la información accesible mediante un dispositivo lógico de búsqueda.

En esta etapa nos enfrentamos a la tarea de seguir un proceso para visualizar de forma diferente el capital humano y principalmente un proceso para captar el “saber hacer” que identifica el talento de cada uno de los miembros de la institución educativa; tomando en cuenta que su compilación conformaría el directorio de expertos; por lo tanto el objetivo central de la investigación es, establecer los indicadores que conformen y formen parte del directorio de expertos y diseñar y elaborar una herramienta que nos ayude a recopilar el conocimiento que refleje el “saber hacer” del capital humano de la institución educativa.

METODOLOGÍA

Siguiendo con el planteamiento de la investigación; el procedimiento metodológico, es de corte cuantitativo, y su desarrollado consta de los siguientes pasos:

- Primero. Planteamiento del objetivo de la investigación, el cual lo dividimos en dos partes, establecer los indicadores que conformen y formen parte del directorio de expertos del Instituto Politécnico Nacional y diseñar y elaborar una herramienta que nos ayude a recopilar el conocimiento que refleje el “saber hacer” de la institución.
- Segundo. Se llevó a cabo una investigación documental sobre directorio de expertos, recopilando información.
- Tercero. Captación de diferentes conceptos y/o definiciones, así como las características de estructura del directorio de expertos, encontrando que la gran mayoría de los directorios se encuentran en empresas del sector privado, y hacen referencia a las paginas amarillas como analogía del directorio de expertos.





- Cuarto. Análisis de contenido sobre la información seleccionada bajo la mira del objetivo de la investigación, se eligió el análisis de contenido porque se analizarían la información concretada en conceptos, definiciones, características, así como la información integrada en páginas amarillas.
- Quinto. Identificación y establecimiento de los indicadores que nos guiaron en la elaboración y diseño del directorio de expertos.
- Sexto. Búsqueda e identificación de la mejor técnica a utilizar para captar y obtener el conocimiento del capital intelectual de la institución educativa.
- Séptimo, identificación de los recursos y tecnología a utilizar para optimizar recursos y reducir tiempos.
- Octavo. Definición de los indicadores ejes para operacionalizar el objetivo de la investigación.
- Noveno. Elaboración de reactivos por cada indicador.
- Decimo. Diseño del instrumento, de recuperación de conocimiento del “saber hacer”, de corte cuantitativo y cualitativo con preguntas abiertas.
- Decimo. Se efectuó el procedimiento de corte cuantitativo para la validación y confiabilidad del instrumento y por cada reactivo; el proceso fue a través de expertos.

Universo, Población y Prueba Piloto.

El directorio de expertos estará diseñado para operar en el instituto Politécnico Nacional, considerando que es una institución educativa del sector público, el cual está integrado por docentes, estudiantes, directivos y personal de apoyo a la docencia, considerando la magnitud de la población del Instituto se decidió segmentar el directorio en una área disciplinaria y se eligió a Ciencias de la Salud y se aplicara a los docentes de las diferentes carreras del área. El directorio de expertos será de docentes del área de la salud en un inicio.

RESULTADOS

Indicadores y Parámetros.

El término "Indicador", se refiere a [datos](#) esencialmente cuantitativos, que nos permiten percibir de cómo se encuentran las cosas en relación con algún aspecto de la realidad que nos interesa conocer, en este caso lo que nos interesa conocer es el “Saber hacer” del capital humano. Los Indicadores pueden ser medidos, números, hechos, opiniones o percepciones que señalen condiciones o situaciones específicas.

Los indicadores y parámetros establecidos para la siguiente investigación son:

Para determinar el tipo de conocimiento, habilidades, información, que deben ser considerados útiles para la gestión del conocimiento del Instituto, y por lo tanto formar parte de la estructura del directorio de expertos; se realizó un análisis de contenido de las diferentes definiciones, conceptos e información seleccionada en la investigación documental realizada, de lo cual se establecieron las siguientes categorías y parámetros.



CONOCIMIENTO	Campo de conocimiento Especializados Disciplinario Específicos Campo de dominio	Concedor Saber, Portador Relaciona Interacción Reúne Dominio Mayor Calidad
PROBLEMAS	Resuelve Especializándose Ocupándose Capaz de resolver Dominio Aportar innovación Categorizar Manera exitosa Manera recurrente Eficientemente	Grado de dificultad Mismos Un tipo Complejos
EXPERIENCIA	Determinado campo de conocimiento Tiene cúmulo de experiencia Experimentada Extensa Combinación	
PRÁCTICA	En una actividad Saber Técnica Deliberada	Prolongada Década
HABILIDADES	Específicas Cognitivas Auto monitoreo Evaluar	Hace visible la posesión Tiene Posee reconocidas Demuestra tener Adquisición
ECONOMÍA DE ESFUERZOS	Requiere menos esfuerzos Tiempo mínimo Economía de recursos	
PERSONA	Calificada Destacada Sobresaliente Desempeño Opera de manera eficaz Desempeño confiable Realiza acciones de manera eficiente	
EDUCACIÓN	Década de formación 10 años en un campo de conocimiento Muchos años de preparación	
FLEXIBILIDAD	Adaptación a Diferentes tareas Situaciones Aprendizaje en un mismo campo	
COMPETENCIA EN INFORMACIÓN	Acumular información Acceso a la información Buscar Recuperar Generar Organizar Uso inteligente Tener más información para acceder a la información Uso de herramientas para su acceso Procesar Convertirla en conocimiento útil	

El siguiente paso del presente proceso fue operacionalizar las 12 indicadores y parámetros en reactivos para conformar un instrumento de recolección de información,



Anexo 2², se crearon reactivos tipo pregunta abierta, y se incorporó otro indicador, sobre datos de contacto y de confirmar sobre la aceptación de que otras especialistas accedan a su información. El piloteo fue con una muestra representativa y se realizaron las modificaciones necesarias. Por último se entregó el instrumento como insumo para la estructura del directorio de expertos.

CONCLUSIONES

Realmente es muy complicado detectar y acceder al conocimiento experto de la institución educativa de la disciplina en Ciencias de la Salud. No encontramos referencia alguna en cuanto a directorio de expertos de una institución educativa y mucho menos para potenciar la gestión del conocimiento hacia la innovación de los objetivos y metas de la institución educativa.

La creación y diseño de un instrumento de recolección de información sobre el “saber hacer”, tiene cierto grado de complejidad, ya que es hacer explícito lo que no es, es decir, “el saber hacer” muchas de las veces no es identificado por la propia persona.

El instrumento tiene más de 40 reactivos en forma de preguntas abiertas, por lo tanto es muy extenso y se tuvo que diseñar una estrategia para proporcionarlo a los docentes del área de salud por categorías, con la finalidad de ser amable para el docente cuando de respuesta al instrumento.

La especificación de los indicadores disciplinarios de Ciencias de la Salud se delineará a través de la información que arroje cada miembro que conforme el directorio, empleando un análisis de dicha información.

BIBLIOGRAFIA

- Angulo Marcial, Noel. Ubicando el conocimiento experto: las paginas amarillas. Revista Innovación Educativa. Vol. 7 Núm. 40, Septiembre – Octubre 2007
- Carballo, Roberto (2006) Innovación y gestión del conocimiento. España. Ed. Díaz de Santos, 469 pag.
- American Psychological Association (1983). Publication manual of the American Psychological Association (3ra Ed.) Washington, DC., EEUU: Autor.
- López M; M. (2002). A la calidad por la evaluación. Barcelona, España: Praxis.
- Sampieri Hernández, R., Collado Fernández, C. y Lucio Baptista, P. (3^{ra} Ed.) (2004). Recolección de los datos. En Metodología de la investigación (pp. 343-491). México D.F., México: McGraw-Hill.
- Schwartzman, S. (Comp.) (1977). Técnicas avanzadas en ciencias sociales. Buenos Aires, Argentina: Nueva Visión.

² El anexo 2 es el instrumento de recolección de información tal y como quedó diseñado, no se incluyó debido al número de hojas solicitadas para el registro del trabajo, y se presentará en el congreso.



