

Modelo de gestión y transferencia de conocimiento para promover la estrategia pedagógica de empresas simuladas.

Management and knowledge transference model to promote the pedagogical strategy in simulated companies

Modelo de gestão e transferência de conhecimento para promover a estratégia de ensino de empresas simuladas

Sandra Milena Bonilla Cely¹

RESUMEN

Este artículo es resultado de la propuesta de un modelo de gestión para la mejora y fortalecimiento de los procesos formativos desde estrategias de gestión y pedagogías modernas que dinamizan el aprendizaje para las transformaciones en el mundo del trabajo, contribuyendo a la competitividad de las organizaciones. Se identificó el modelo adaptable para la gestión de Centro de Comercio y Servicios del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA Regional Risaralda, analizando teorías relacionadas con la gestión del conocimiento, se exploró la estrategia didáctica de empresas simuladas y se complementó con la apropiación del modelo pedagógico institucional.

Palabras clave: Modelo de gestión de conocimiento, pedagogía, modelo pedagógico, estrategia didáctica, empresa simulada.

SUMMARY

This article is the result of the management model to improve and strengthen the training processes from modern pedagogical and management strategies that invigorates learning for the transformations at the work place, contributing to the organizations competitiveness. The adaptable model for the management at SENA's Services and Commerce Centre, Risaralda Regional, has been identified, analyzing related theories with knowledge management, the simulated companies didactic strategies have been explored and complemented with the institutional pedagogical model appropriation.

Keywords: Knowledge management model, pedagogy, pedagogical model, didactic strategy, simulated company.

RESUMO

Este artigo é o resultado de uma proposta de modelo de gestão para a melhoria e fortalecimento dos processos de formação desde estratégias de gestão e métodos modernos de ensino que melhorem a aprendizagem para as transformações no mundo do trabalho, contribuindo para a competitividade das organizações. Se identificou o modelo adaptável para a gestão do Centro de Comércio e Serviços SENA, Regional Risaralda, analisando as teorias relacionadas com a gestão do conhecimento, se explorou a estratégia didática de empresas simuladas e se complementou com a apropriação de modelo pedagógico institucional.

Palavras-chave: Gestão do conhecimento, modelo de gestão do conhecimento, pedagogia, modelo de ensino, estratégia de ensino, Empresa simulada.

Introducción

Una mirada a la problemática observada en las micro, pequeñas y medianas empresas (en adelante Mipymes) es que estas buscan fortalecer sus procesos y metodologías para ser más exitosas en mercados cambiantes y globalizados, pero carecen de conocimientos para emprender cambios significativos.

Por su parte, el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, está facultado desde el Estado para contribuir a mejorar la competitividad del sector empresarial en Colombia, en coherencia con los documentos de política institucional vigentes: Ley 119 de 1994, Ley de Reestructuración, Acuerdo 12 de 1985, Unidad Técnica, Acuerdo 00008 de 1997, Estatuto de la Formación Profesional Integral; asegurando la calidad de los procesos formativos, políticas y estrategias pedagógicas administrativas.

Estas condiciones generaron una propuesta para la gestión de conocimientos como enfoque innovador que integra acciones administrativas con la estrategia didáctica de empresa simulada basada en la teoría de la actividad de Leontiev (1984) y el enfoque de proyectos formativos como estrategia principal institucional de formación y como referente metodológico, del SENA, (Amoros, 2011). De esa manera se permite la intervención a Mipymes creando vínculos de cooperación entre el sistema educativo y el mundo del trabajo.

Se define empresa simulada como una estrategia de formación que se constituye a partir de la necesidad de recrear un espacio y ambiente laboral simulados, en el cual fomentar el desempeño, actitudes y habilidades propias de un trabajador real, para desempeñarse posteriormente

en el sector productivo. Desde el punto de vista físico espacial, para el desempeño presencial, la empresa didáctica puede ser un ambiente de aprendizaje interno (Base teórica conceptual, 2013, p.85), pero también posee las características de una estrategia didáctica activa, (Base teórica conceptual, 2013, p.38,9).

El estudio se fundamentó en experiencias, conocimientos y trabajo colaborativo con instructores del Centro de Comercio y Servicios de Risaralda, siendo este reconocido por la adopción y sostenimiento de la estrategia de aprendizaje con empresas simuladas.

El problema

Las Mipymes son consideradas de gran importancia en el panorama colombiano, estas representan 96,4% de la industria, 63% del empleo, el 45% de producción manufacturera, 40% de salarios y 37% valor agregado, de acuerdo con datos del portal empresarial colombiano (2012). La evidente importancia de estas, genera acciones por parte del gobierno expresado en la Ley 905 de 2004, creando políticas públicas para fomentar su desarrollo.

Instituciones educativas como el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA y otras entidades privadas dirigen estudios y realizan acercamientos mediante asesorías técnicas apoyando el funcionamiento, gestión, productividad, competitividad y el sostenimiento de estas organizaciones.

No obstante, el apoyo del gobierno y de las entidades de educación; las dificultades permanecen y estas empresas siguen muriendo en el escenario durante los primeros años de creación de acuerdo con Anzola (2007).

El planteamiento de la problemática anterior, permitió definir la siguiente hipótesis general:

Un modelo que promueva la gestión y transferencia de conocimientos administrativa y pedagógicamente en los centros educativos de formación para el trabajo, mediante la estrategia didáctica de empresas simuladas: contribuye a mejorar la calidad de la formación profesional integral, la gestión y el desempeño de las Mipymes.

En este sentido se establece el siguiente objetivo general:

Plantear un modelo de gestión y transferencia de conocimiento que promueva la estrategia pedagógica de formación por proyectos y empresas simuladas para mejorar la calidad de los procesos formativos y fortalecer el sector productivo.

Metodología

La metodología utilizada para el desarrollo de la propuesta se basó en la investigación holística de Hurtado (2000) partiendo de una fase exploratoria descriptiva donde se hace la pregunta de investigación, se justifica y se plantean los objetivos. Se continuó con las fases de comparación, análisis y explicación donde se realizó una detallada revisión documental e integración dinámica del conocimiento referido al tema estudiado. Luego las fases predictiva, proyectiva, e interactiva donde se determinó el tipo de investigación, las variables, muestras, instrumentos y técnicas para análisis de información. Finalmente se establece en la fase de confirmación el diagnóstico de la situación actual del centro de formación donde se aplicó la investigación y se plantea el modelo acorde con los resultados y objetivo general para finalmente obtener los resultados y conclusiones en la fase de evaluación.

Modelo teórico propuesto

Se plantea un modelo con aportes de otros modelos de gestión y transferencia de conocimiento, haciendo énfasis en la orientación estratégica de la institución y analizando estrategias pedagógicas de empresas simuladas a nivel mundial para obtener como resultado la propuesta de gestión que integra aspectos administrativos y pedagógicos.

El modelo de gestión propuesto está basado en referentes y autores como: Modelo Intellect, Nonaka y Takeuchi y Artur Anderson, conocidos en las modernas teorías de gestión de conocimiento (Bonilla, 2015, p 110)

El modelo propuesto (Ver Figura 1) establece relaciones entre tres componentes que tienen como eje fundamental el conocimiento tácito y explícito con todas sus relaciones según el modelo de Nonaka y Takeuchi que es transferido de forma cíclica y retroalimenta de manera permanente en el individuo y en la organización. Estos tres componentes que constituyen el modelo propuesto (Bonilla, 2015, p.111) se explican de la siguiente manera:

Componente Gestión de conocimiento: relaciona las actividades tendientes a mejorar y adquirir conocimiento de la organización, administrando los procesos e identificando el capital humano (instructores y administrativos) como uno de sus principales elementos y el capital estructural como parte de la interacción de las personas con los métodos, técnicas, procesos y otros recursos de la organización, necesarios para cumplir con los fines propuestos. Este componente conduce al aprendizaje organizacional.

Componente empresas simuladas: atiende a la estructura del modelo pedagógico en su parte de ejecución de la formación, fundamentado en formación por competencias y enfoque de proyectos, junto con la filosofía de aprendizaje por acción y actividades tendientes a la mejora de la calidad en la formación profesional, con estrategias didácticas activas que apuntan a soluciones de problemas planteados en el proyecto formativo y relacionados con necesidades del sector productivo. Este componente conduce a la apropiación del conocimiento.

Componente Mipymes: tiene implícito capital relacional (relación con los clientes y sector externo) y transferencia de conocimiento que aporta al mejoramiento de la gestión y desempeño de las organizaciones. El conocimiento que demanda el sector productivo es suplido por las empresas simuladas del segundo componente con la gestión implícita en el primer componente.

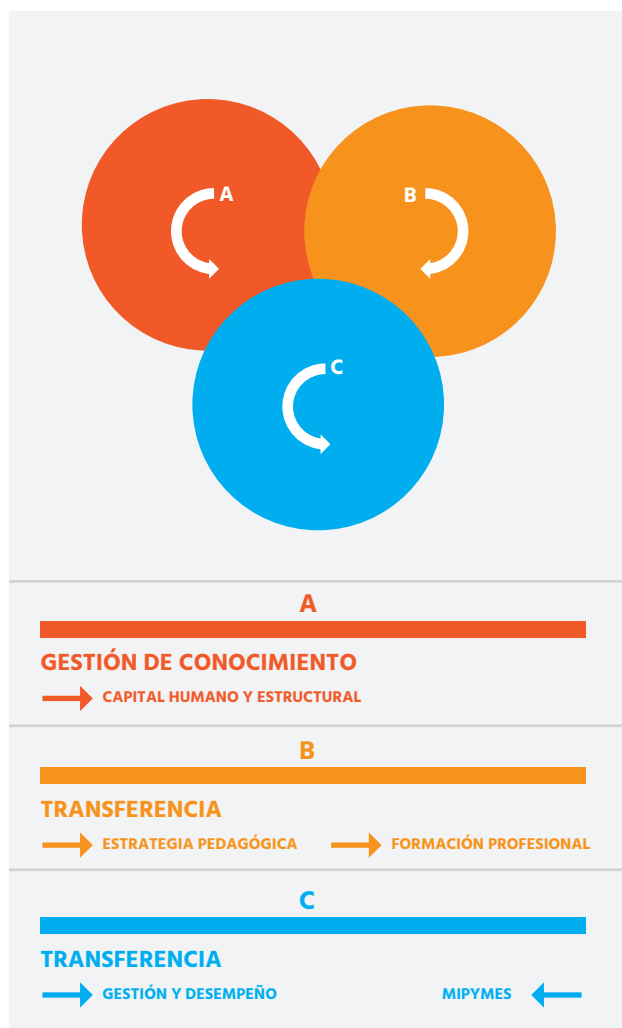


Figura 1. Gráfica Modelo Gestión y transferencia de conocimiento. Elaboración propia

El modelo también se explica mediante un mapa de procesos (ver Figura 2) así, un engranaje que representa la mirada holística e integradora de procesos estratégicos, misionales y de apoyo. En los procesos estratégicos que se visualizan de color azul, la planeación estratégica e inteligencia organizacional se desarrollan las actividades conducentes a dirigir y coordinar el proceso de formación profesional integral. En el proceso estratégico -investigación y desarrollo-, se organizan actividades relacionadas con proyectos de investigación pedagógica y aplicada mediante iniciativas apoyadas por SENNOVA y fomentando la participación de aprendices desde semilleros de investigación. Estos procesos hacen parte del primer componente Gestión de conocimiento.

El proceso misional, visualizado de color rojo, tiene dos subprocesos: uno es el diseño curricular para la elaboración y propuestas de programas formativos necesarios y acordes con políticas de las redes de conocimiento y mesas sectoriales. El otro es el proceso de administración educativa donde se lleva a cabo

ofertas, publicaciones, selección de aprendices y programación de fichas desde el aplicativo Sofía Plus; el alistamiento donde se desarrollan proyectos, planeación pedagógica y guías para determinar talentos humanos, materiales físicos y de infraestructura para la ejecución de la formación mediante empresas simuladas. Finalmente, se tiene la evaluación para medir los resultados del proceso a nivel individual; estos procesos hacen parte del segundo componente empresas simuladas.

Este proceso misional se encuentra soportado en subprocesos de apoyo visualizados en color verde: bienestar, biblioteca y emprendimiento. Alrededor de estos tres, se realiza la medición a partir de la comparación entre resultados y metas, determinando acciones de mejora continua; las flechas de color amarillo encierran en círculo

los procesos y subprocesos que se relacionan entre sí como un sistema interrelacionado.

Por último, haciendo parte del tercer componente del modelo, se encuentran las necesidades y expectativas de aprendices y sector productivo (clientes) como entrada y salida de la gestión mostrada en flecha de color negro a cada extremo del rectángulo que cubre todo el mapa.

Tres etapas para la implementación y desarrollo

Para la puesta en marcha y desarrollo del modelo de gestión y transferencia de conocimiento propuesto, se realizan actividades relacionadas con los tres componentes (Gestión de conocimiento, empresas simuladas y Mipymes) de manera trimestral y sistémica en las etapas de planeación, ejecución y evaluación y mejora, (Bonilla: 2005), teniendo como políticas fundamentales la comunicación y el trabajo en equipo, así:

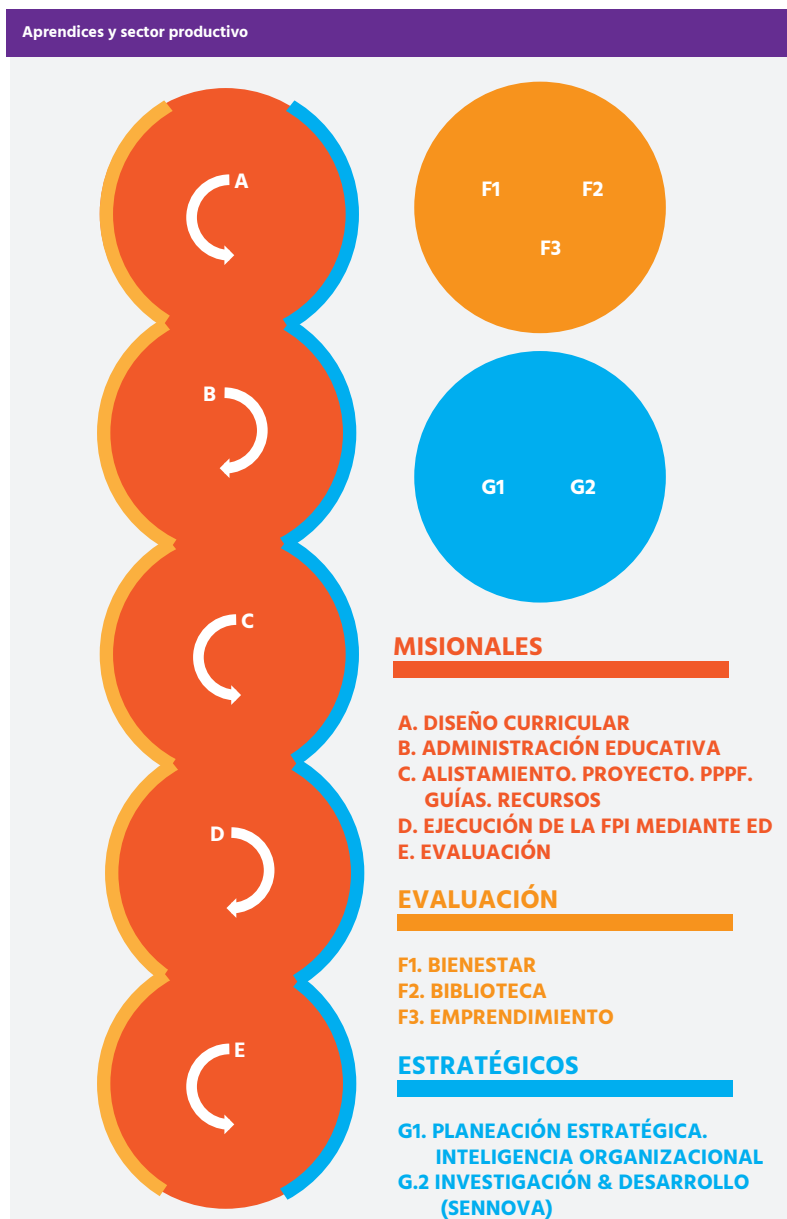


Figura 2. Gráfica Modelo Gestión y transferencia de conocimiento explicada en mapa de procesos. Elaboración propia.

COMPONENTE DEL MODELO	PLANEACIÓN	EJECUCIÓN	EVALUACIÓN Y MEJORA
Empresas simuladas	Se crea la empresa simulada, conforme a las redes de conocimiento y los programas formativos, se constituye legalmente, además de plantear el direccionamiento estratégico. Elaboración de cronograma de actividades trimestral para la atención a los clientes y la administración de la empresa didáctica.	Ejecución de Actividades de aprendizaje plasmadas en las guías integradas dentro de tiempos estipulados y las características del proceso pedagógico de formación profesional integral. Ejecución de actividades propias de la administración de la empresa conforme a roles asignados y funciones establecidas además de plazos y requisitos estipulados.	Evaluación de resultados y avances del proyecto formativo desarrollados con empresa didáctica. Informes de gestión trimestral de administración de la empresa didáctica teniendo en cuenta acciones correctivas.
Componente gestión de conocimiento	Planeación de los recursos físicos, técnicos, tecnológicos y humanos del centro formativo Elaboración y revisión de proyectos formativos acorde con los programas ofertados. Programación de recursos. Las coordinaciones académicas elaboran la programación con talento humano, recursos físicos, ambientes de aprendizaje, tiempos y cronograma institucional requeridos. Elaboración de planeación pedagógica y guías interdisciplinarias por parte del equipo ejecutor. Planeación de reuniones de equipos ejecutores para control y seguimiento durante el trimestre.	Ejecución de los recursos para cumplimiento de las necesidades del centro de formación.	Evaluación de la estrategia por parte de la administración e instructores encargados teniendo en cuenta acciones correctivas, aspectos nuevos a implementar y retroalimentación constante de la experiencia mediante reunión trimestral.
Componente Mipymes	Planeación de atención a clientes tales como empresas simuladas y empresas Mipymes reales. Revisión de las necesidades del sector productivo real mediante el planteamiento de proyectos formativos.	Ejecución de las propuestas planteadas a los clientes.	Evaluación de la satisfacción de los clientes internos y externos de las empresas simuladas

Tabla 1. Etapas para implementación y desarrollo del modelo en cada uno de sus componentes.

Resultados

El Modelo pedagógico institucional que tiene la formación por proyectos como estrategia principal se apropió de manera organizada y constante de acuerdo al procedimiento de formación profesional integral, generando una nueva cultura hacia el quehacer pedagógico.

Se conformó un equipo de apoyo que lidera los procesos administrativos y pedagógicos logrando una sinergia en las actividades y directrices relacionadas con el modelo pedagógico para permitir que el modelo documentado se convirtiera en acciones efectivas y constantes venciendo las dificultades encontradas y

convirtiéndolas en oportunidades de mejora.

La gestión de conocimiento en la institución se continúa adaptando como una estrategia fundamental que reconoce en el talento humano el potencial para el desarrollo de los conocimientos y la contribución de los mismos a las necesidades del sector productivo en búsqueda de mejorar la competitividad.

Se realizan constantes seguimientos a cada etapa del proceso de formación profesional integral de acuerdo al procedimiento y con énfasis en la estrategia de empresas didácticas para garantizar el orden y cumplimiento de los objetivos, con indicadores y mediciones periódicas.

Se ha fortalecido la planeación, la coordinación de los procesos y especialmente la comunicación precisa y asertiva entre los miembros de la organización alineados hacia el cumplimiento de los objetivos pedagógicos para una formación con calidad

Se evidenció la necesidad de establecer una relación de beneficios e incentivos para el talento humano, ya que las personas con alto grado de motivación contribuyen de mejor manera al desarrollo de las actividades y se identifican más fácilmente con los objetivos generándose un alto grado de compromiso, apoyo y participación de todos en los cambios favorables a la gestión de la formación y las prácticas pedagógicas del modelo propuesto.

Se mantiene estrecha relación con el sector productivo para la identificación de sus necesidades a partir de procesos de investigación que se convierten en referentes de consulta para la toma de decisiones, la determinación de las ofertas y en el planteamiento de proyectos formativos a ejecutarse por medio de las estrategias pedagógicas de aprendizaje por acción, como son las empresas simuladas.

Conclusiones

Los modelos existentes que relacionan la gestión de conocimiento para el éxito de las organizaciones, fueron analizados y adaptados como un aporte a la innovación y actualización de los procesos administrativos y pedagógicos, permitiendo plantear un modelo de gestión y transferencia de conocimiento que promueve la estrategia de empresas simuladas para el mejoramiento de los procesos formativos y el apoyo al desarrollo y mejoramiento del sector productivo en el Centro de Comercio y Servicios Regional

Risaralda.

El diagnóstico permitió establecer el desarrollo de los procesos a través de la experiencia, las necesidades relacionadas con los procesos pedagógicos y administrativos existentes, las variables que interactúan en la gestión y la ejecución de los procesos formativos, así como el análisis del modelo institucional, las políticas, estrategias, técnicas, recursos, medios y relaciones existentes entre estos para plantear el modelo integrando todos los componentes identificados.

La propuesta de implementación planteada, sigue en curso y se adapta constantemente a las características de la cultura organizacional, la experiencia, conocimientos y compromiso del talento humano del SENA, Centro de Comercio y Servicios Risaralda.

Rediseñado y organizado el modelo actual para la gestión académica y la formación pedagógica sin perder de vista el modelo institucional, se genera una relación de mutuo beneficio con las Mipymes atendiendo sus necesidades, afianzando la relación existente entre sectores académico y productivo, logrando un mejoramiento en el desempeño de las mismas que redunde en la competitividad de Risaralda.

Para un buen funcionamiento del modelo se requiere articular todos los procesos que aportan a la formación profesional mostrando su interrelación y contribución de cada parte en el todo, esto también supone una infraestructura adecuada y los medios técnicos y tecnológicos acordes a las necesidades de implementación del modelo pedagógico y administrativo.

Se requiere un alto grado de sensibilización y entendimiento de la reingeniería en la gestión y ejecución del proceso para evitar resistencia al cambio que

puedan interferir con los objetivos propuestos.

La aplicación en otros lugares del nuevo modelo permitirá a la comunidad académica pedagógica estar inmersa en una realidad tangible, actualizándose constantemente y creando cada día una solución e idea como contribución individual al desarrollo social y económico del país, su aporte trasciende la rutina y la comodidad para dar paso a la investigación, innovación y creatividad de su quehacer.

Notas

*Este artículo de investigación es derivado de la Tesis de investigación denominada "Modelo de gestión y transferencia de conocimientos mediante la estrategia pedagógica de empresas simuladas: Caso SENA Centro de Comercio y Servicios Risaralda".

¹ Magister en Ingeniería Industrial, Universidad Distrital Francisco José de Caldas; Instructor Investigador SENA, Centro de Comercio y Servicios, Regional Risaralda; miembro Grupo de Investigación Merkator, Red de conocimiento gestión administrativa y financiera. Correo electrónico: samiboce@misena.edu.co; sbonillac@sena.edu.co

Referencias

- Anzola, O. (2007). Determinantes de las acciones gerenciales de las microempresas y empresas pymes. Colombia: Editorial Universidad Externado
- Bonilla, S. (2015). Modelo de gestión y transferencia de conocimiento mediante la estrategia pedagógica de empresas simuladas. Caso SENA Risaralda (Tesis de Maestría en ingeniería industrial) Universidad Distrital Francisco José de Caldas, Bogotá D.C., Colombia. (pp.62,113)
- Congreso de la República. (1994). Ley 119, Febrero 9 de 1994, Bogotá.
- Hurtado, J. (2000). Investigación Holística. Caracas: Fundacion Sygal.
- Portal empresarial Colombiano. (12 de febrero de 2014). Mipymes publicaciones. Recuperado de <http://www.mipymes.gov.co>
- Leontiev, A. (1984). Actividad, conciencia y personalidad. México D.F.: Editorial Cartago.
- SENA. (1986). Unidad Técnica. Normas. Bogotá: SENA, Dirección General.
- SENA. (2013). Base teórica conceptual para la elaboración de planeación pedagógica. Bogotá. Compromiso SENA.