

Competencias Informacionales: ¿Una necesidad en los procesos de investigación?

Adriana Yáñez Hernández

Profesor de Unitec

adriana_yanez@my.unitec.mx

yanez0807@hotmail.com



RESUMEN

En el devenir del siglo XXI de nueva cuenta la ciencia, las humanidades, la tecnología y todas las áreas del conocimiento humano están inmersas en complejos procesos de cambio, alguno de ellos radicales; conllevan la búsqueda permanente para que las diversas sociedades alcancen niveles de bienestar social. Las organizaciones juegan un papel crucial en dicho proceso con base en que son caja de resonancia del cambio contextual, sociocultural, productivo y tecnológico.

Los procesos productivos actuales exigen individuos eficientes, capaces de resolver problemas en un mundo globalizado para cumplir con las exigencias de la competitividad, con nuevas formas de educar y preparar a los alumnos y docentes a las demandas de la sociedad; permiten replantear los procesos de enseñanza – aprendizaje para acercar a los procesos de investigación a través de incentivar nuevas prácticas educativas a cumplir con las competencias informacionales para obtener mayor rendimiento en la enseñanza y coadyuve a la generación de investigación.

1. Competencias informacionales

Las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC), en las últimas décadas, han impulsado cambios cuyos alcances tienden a incentivar evolución en ámbitos como en el de la educación, donde desencadenan procesos de adaptación o iniciarse en el

aprendizaje, capacitación, uso y explotación de nuevas tecnologías; tales procesos en la literatura son identificados como alfabetización informacional porque también tienen que ver con el desarrollo de competencias para discriminar información significativa de la superficial, útil de la obsoleta; sistematizarla y producir nueva información o conocimiento.

El proceso de evolución de las tecnologías relacionadas con la información y su transmisión ha propiciado una explosión cuantitativa de la información, además de facilitar los mecanismos para su almacenaje, pero dicho progreso ha generado una nueva necesidad: adquirir capacidades de análisis, síntesis y gestión de la información, ya que tales capacidades facilitan el desarrollo de competencias de adaptación a la llamada Sociedad del Conocimiento (Rius, 2005).

El desarrollo de competencias informacionales es parte de la estrategia que las Instituciones Educativas están incorporando a su oferta pedagógica; desde el punto de vista de competitividad, en el mercado de servicios educativos resulta una estrategia básica en el siglo XXI; asimismo es una prioridad para los gobernantes como instrumento para proveer a las empresas transnacionales de mano de obra calificada que contribuya a favorecer la confianza de inversiones extranjeras e incentivar el crecimiento económico de las naciones. Adicionalmente es factible propiciar el flujo de conocimientos y la creación de estos con miras a la innovación.

Estrategias pedagógicas y de gestión buscan consolidar el desarrollo de conocimientos mediante metodologías que coadyuvan a la generación y crecimiento de estos, a efecto de que las nuevas generaciones capitalicen dicha evolución de las TIC. La literatura marca condiciones y escenarios que se deben dar para propiciar la transformación de la enseñanza–aprendizaje a partir de prácticas de gestión del conocimiento (GC) y desarrollo de las competencias pertinentes en el mundo globalizado. Esta investigación está enfocada en estos dos factores: la relación de la GC y las Competencias Informacionales.

Para sobrevivir y trascender, las IES deben tener la habilidad de innovar sus planes y programas de estudio, así como sus procesos de enseñanza-aprendizaje e investigación ofreciendo un valor añadido; lo cual es posible apoyándose en la GC para desarrollar el

capital intelectual (CI) teniendo como sustento al conocimiento, el talento humano y la tecnología.

La GC implica crear, recopilar, almacenar, compartir y aplicar el conocimiento (Davenport y Prusak, 2000), mediante el proceso de generación, codificación y transferencia de conocimientos.

El propósito de GC es aprovechar el capital intelectual de la organización, desarrollar capacidad de aprendizaje e incrementar innovación y conocimiento, que permitan convertir capital intelectual en capital financiero (García-Tapiá, 2002), esto implica utilizar de manera óptima conocimientos existentes en la organización, desarrollarlos y transformarlos en nuevos productos, servicios, procesos y actividades económicas (North y Rivas, 2008). Contemplando los siguientes modelos:

2. Modelos

Sánchez y Flores (2011-2012) explican que, hipotéticamente, los modelos de GC tienen orígenes en los principios teóricos de la calidad que desarrollan un proceso de evolución a la excelencia que, a su vez, permite “una capacidad superior a las organizaciones”, con base en que significa: “alcanzar resultados que satisfagan a todos los grupos de interés de la organización” (p. 26).

Nonaka y Takeuchi (1999) argumentan que la forma efectiva de convertir conocimiento tácito en explícito es “el uso secuencial de la metáfora, la analogía y el modelo”(p. 74); la metáfora reconcilia diferencias de significado y crea red de conceptos, la analogía reduce contracciones y hace énfasis en lo común de lo distinto, es decir similitudes estructurales o funcionales; el modelo refleja una lógica coherente. Un requisito insoslayable de la conversión de conocimiento es compartir, a fin de que el conocimiento sea amplificado y logre producir una espiral organizacional que incentive la creación de nuevo conocimiento; igual de relevante es la interacción de individuos.

Davenport y Prusak (2000) aportan que el proceso de GC ha de enfocarse en los procesos clave del trabajo de conocimiento: “¿Cómo las empresas crean, recopilan, almacenan, comparten y aplican el conocimiento”? (p. 51) Incluye: generación, codificación y transferencia de conocimientos.

Dixon (2001), refiere el conocimiento común, con el fin de distinguirlo del que es adquirido mediante libros, esto es: “el conocimiento que los empleados adquieren a partir de realizar las tareas de la [empresa]” (p. 12). Consiste en cuatro o cinco pasos “para transformar la experiencia en conocimiento común” (p. 20) mediante el trabajo en equipo, que desencadena redes de conocimiento. El modelo incluye: creación del conocimiento y transferencia en el tiempo y el espacio, que implica elegir el sistema de transmisión adecuado para cada tipo de conocimiento y tarea, de no hacerlo es factible ser ignorado; compartir conocimiento significa ahorro de recursos económicos.

Dixon (2001) es didáctica: El procedimiento de transformación de la experiencia en conocimiento común implica la revisión de la acción o acciones que llevó a cabo un equipo de trabajo, lo contrario significa no extraer conocimiento alguno por falta de construcción del conocimiento o explicación de por qué obtuvo buenos resultados; la mecánica es sencilla: 1) abordar una tarea, por un periodo de semanas o meses; 2) obtiene un resultado exitoso o no; 3) el equipo debe desencadenar un proceso de reflexión entre sus acciones y los resultados; en el caso de que el mismo equipo desarrolle la misma tarea tiempo después, 4) modificar sus acciones a partir del conocimiento desarrollado (figura1).

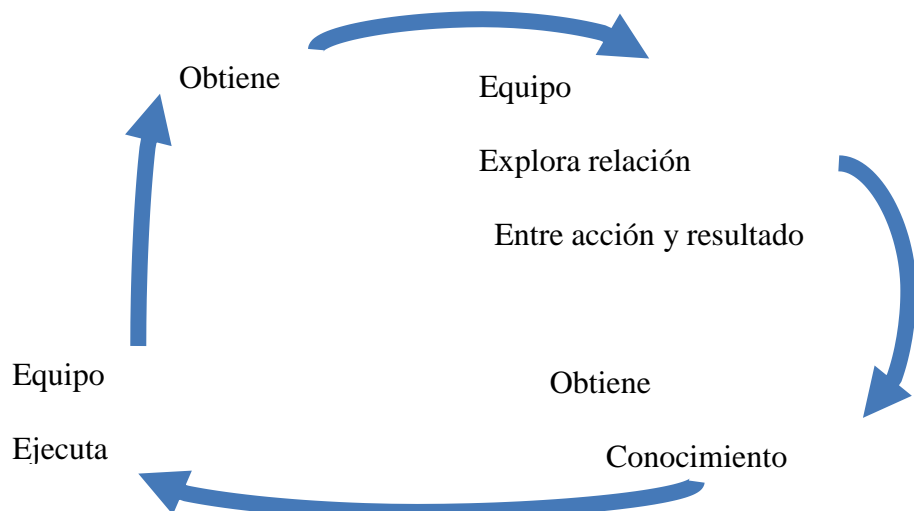


Figura 8 Creación del conocimiento común.

Fuente: Adaptación propia con base en Dixon (2001)

Dixon (2001) conforma una espiral: Transferencia en serie, evita repetición de errores e incrementa eficiencia, rapidez y calidad; Transferencia cercana, traslada conocimiento explícito de una ubicación a otra en contextos semejantes, tareas similares o rutinarias; Transferencia lejana, lleva conocimiento tácito de un equipo fuente a otro, particularmente en tareas no rutinarias como interpretación de datos; es especializado y crítico, aplicable a decisiones y solución de problemas; Transferencia estratégica, conlleva conocimiento altamente complejo que afecta amplias partes del sistema; Transferencia experta, traslado de conocimiento explícito de tarea poco frecuente.

La evolución de la tecnología exige a las organizaciones ser sensibles para adaptarse a los constantes cambios contextuales y la necesidad de mejorar su competitividad aprovechando de mejor manera la configuración sociocultural de sus clientes y usuarios mediante soluciones creativas que coadyuven a transformar su desempeño cotidiano en la búsqueda de rentabilidad y obtención de nuevas ventajas competitivas a través de la innovación (Sabbagh y Mackinlay, 2011).

Hoy en día los ciudadanos necesitan mayor cantidad y calidad de educación, ya que los retos y contextos en los que deben desenvolverse tienen como característica o denominador común la complejidad. El talento humano precisa ser competente para poder emplear y apropiarse de la información y la tecnología digital, es decir, alfabetizarse en los distintos lenguajes que las TIC han incorporado a la vida cotidiana, conocer y manejar los nuevos códigos: icónicos, hipertextuales, multimedia y audiovisuales en que se transporta la información (Area, 2010). Es por esto que surge la necesidad de formar estudiantes y seres humanos con competencias informacionales.

Las Competencias informacionales abren las puertas del aprendizaje innovador facilitando la enseñanza y el aprendizaje a través de los conocimientos, habilidades cognitivas y actitudes para la generación de proyectos de investigación con los estudiantes a fin de que tengan acceso a los últimos avances en la ciencia, tecnología y las humanidades. Las competencias digitales e informacionales incluyen conocer y ser hábil en el uso de TIC, pero también discriminar información, sistematizar, construir conocimiento y difundirlo adecuadamente (Area, 2010, p. 3).

Así que no basta con saber leer y escribir, hay que conocer de manera crítica y reflexiva los medios tecnológicos, sus ventajas y desventajas, los nuevos códigos de comunicación, sus potencialidades formativas y como conseguir desarrollar las competencias necesarias para generar un aprendizaje significativo que posibilite el aprovechamiento de la tecnología y genere estrategias de innovación.

En otras palabras la necesidad de nuevas alfabetizaciones se refiere a un proceso desencadenado por la evolución de las TIC: implica ir de un primer nivel instrumental o tecnológico, que actualmente se expresa en lo digital, respecto al uso de ellas para arribar a la alfabetización informacional que conlleva adquisición de competencias vinculadas con búsqueda, selección, análisis y comunicación de información con miras a crear nuevo conocimiento (Pablos, 2010, pp. 12-13) (figura 2).



Figura 9. Competencias informacionales para la construcción de conocimiento

Fuente: Adaptación propia con base en Pablos, 2010, p. 13

Rábago (2010) en su aportación señala: “competencias son características subyacentes en una persona, que están causalmente relacionadas con una actuación

exitosa en un puesto de trabajo” (p. 24). La Secretaría de Educación Pública ([SEP] 2012) es categórica:

Se entiende como competencia al desempeño que resulta de la movilización de conocimientos, habilidades, actitudes y valores, así como de sus capacidades y experiencias que realiza un individuo en un contexto específico, para resolver un problema o situación que se le presenten en los distintos ámbitos de su vivir. (párr. 4)

SEP (2012) redondea su visión a partir de la perspectiva socio constructivista al concebir las competencias como movilizar e integrar diversos saberes y recursos cognitivos para resolver situaciones problemáticas cuya característica es ser inéditas; tal situación exige mostrar capacidad para resolver problemas complejos en diferentes escenarios y tiempos. Esto es: reconstruir el conocimiento, plantear una solución o decisión respaldada por reflexión y fundamento. “Identificar, seleccionar, coordinar y movilizar de manera articulada e interrelacionada un conjunto de saberes diversos en el marco de una situación educativa en un contexto específico” (párr. 1-2).

En este contexto, es vital que los estudiantes y en especial los alumnos de cualquier disciplina de tecnologías desarrollen competencias informacionales a través de una formación diversificada de conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes para el acceso, recuperación, estudio, disseminación y evaluación de información con miras a la transformación de información en conocimiento, así como su eficaz difusión. Día con día existe una gran explosión de información y esas competencias son la mejor manera de enfrentar el reto de no perderse en el universo precisamente de la información.

Referencias

- Area, M. (2010). ¿Por qué formar en competencias informacionales y digitales en la educación superior? En: Competencias informacionales y digitales en educación superior [monográfico en línea]. RUSC, 7(2), 2-4. Recuperado de <http://rusc.uoc.edu/index.php/rusc/article/viewFile/v7n2-area/v7n2-competencias-informacionales-y-digitales-en-educacion-superior>
- Davenport, T. (2001). *Conocimiento en acción: como las organizaciones manejan lo que saben*. México, Pearson.
- Davenport, T. & Prusak, L. (2000). *Working knowledge: How organizations manage what they know*. Boston, Massachusetts: Harvard business school press
- Davenport, T. & Völpe, S. C. (2001). The rise of knowledge towards attention management. *Journal of Knowledge Management*, 5 (3), 212-221.
- Denford, J. & Chan, Y. (2011) Knowledge strategy typologies: defining dimensions and relationships. *Knowledge Management Research & Practice*, 9, 102–119. doi:10.1057/kmrp.2011.7
- Dixon, N. (2001). *El conocimiento común: Cómo prosperan las compañías que comparten lo que saben*. D.F., México: Oxford
- Dixon, N. (29 de marzo, 2009) Five Actions Organizations Can Take to Increase Knowledge Sharing. Recuperado de <http://www.nancydixonblog.com/2009/03/five-actions-organizations-can-take-to-increase-knowledge-sharing.html>
- Dixon, N. (08 agosto, 2012) Knowledge Management Strategies. The Three Eras of Knowledge Management. Recuperado de <http://www.nancydixonblog.com/knowledge-management-strategies/>
- García-Tapial, J. (2002). *Gestión del conocimiento y empresa: Una aproximación a la realidad española*. Madrid, España: EOI
- Nonaka, I. & Takeuchi, H. (1999). *La organización creadora de conocimiento. Cómo las*

compañías japonesas crean la dinámica de la innovación. D.F., México: Oxford

Sabbagh, A. & Mackinlay, M. (2011). El método de la innovación creativa: un sistema para generar ideas y transformarlas en proyectos sustentables. Naucalpan de Juárez, México: Granica

Sánchez, G. & Flores, J. (2012-2013) La gestión del conocimiento en las bibliotecas universitarias: ¿el qué, cómo y para qué? *Palabra Clave (La Plata)*, noviembre 2012 -abril 2013, 2 (2), 24-39. Recuperado de <http://www.palabraclave.fahce.unlp.edu.ar>