

**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD DE LOS ANDES**

**CONSTRUCTOS TEORICOS QUE FUNDAMENTAN LAS COMPETENCIAS
DEL DOCENTE UNIVERSITARIO PARA LA GESTION DEL
CONOCIMIENTO EN CONTEXTOS VIRTUALES
DE APRENDIZAJE**

**Tesis presentada como requisito parcial para optar
al Grado de Doctora en Educación**

Autora: Miryam Godoy

Tutora: Dra. Magally Briceño

Mérida, Febrero de 2006

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi carácter de Tutor de la Tesis presentada por la ciudadana Miryam Godoy, para optar al Grado de Doctora en Educación, considero que dicha Tesis reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometida a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En la Ciudad de Caracas, a los 20 días del mes de Junio de 2005.

Dra. Magally Briceño

CI:

**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD DE LOS ANDES**

**CONSTRUCTOS TEORICOS QUE FUNDAMENTAN LAS COMPETENCIAS
DEL DOCENTE UNIVERSITARIO PARA LA GESTION DEL
CONOCIMIENTO EN CONTEXTOS VIRTUALES
DE APRENDIZAJE**

Por: Miryam Godoy

Tesis Doctoral aprobada, en nombre de la Universidad de los Andes,
por el siguiente Jurado, en la ciudad de Mérida a los días del mes de
de 2006.

C.I.

C.I.

C.I.

DEDICATORIA

*A mis afectos familiares, personales y profesionales,
quienes en mi espacio de vida,
fortalecen los lugares de mi querencia, respeto y pensamiento*

AGRADECIMIENTO

*A la Dra. Magally Briceño,
fuerza de avance en el campo de la educación.
A las voces que me hablaron y a quienes escuché*

ÍNDICE GENERAL

	pp.
LISTADO DE CUADROS.....	viii
LISTADO DE GRÁFICOS.....	ix
RESUMEN.....	xi
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO	
I PROBLEMÁTICA.....	7
Planteamiento del Área Problemática	7
Objetivos de la Investigación	17
Justificación.....	17
Escenario del Estudio.....	20
Limitaciones.....	20
II MARCO TEÓRICO.....	21
Antecedentes.....	21
Transformaciones que Implican las Nuevas Tecnologías de Información y Comunicación para el Contexto Universitario...	28
Sociedad del Conocimiento: Un Novedoso Contexto Organizacional.....	35
Un Nuevo Paradigma de Aprendizaje: Organizaciones que Aprenden.....	38
La Gestión del Conocimiento en los Procesos de Aprendizaje Universitario.....	40
El Docente Universitario en el Contexto Virtual.....	45
Contexto Virtual de Aprendizaje.....	48
Competencia, un Término de Integración de Acciones.....	50
III CONSTRUCCIÓN DEL DISEÑO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN.....	61
Trabajo de Campo.....	62
Informantes.....	63
La Entrevista: Un Interesante Medio para Buscar la Información.....	65

Validez y Fiabilidad de la Información.....	66
Analizar la Información con el Apoyo del Método Comparativo Constante.....	67
IV ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	70
Como se Analizó la Información.	73
Categorización Abierta.....	75
Categorización Axial.....	76
Categorización Selectiva.....	98
V CONSTRUCTOS TEÓRICOS QUE FUNDAMENTAN LOS COMPONENTES DEL DOCENTE UNIVERSITARIO.	99
Primer Constructo Teórico: Diseño Instruccional en Contextos Virtuales de Aprendizaje.....	104
Segundo Constructo Teórico: Aprendizaje Colaborativo.....	113
Tercer Constructo Teórico: La Comunicación Virtual.....	117
Cuarto Constructo Teórico: Interacción en la Gestión del Conocimiento.....	123
Quinto Constructo Teórico: La Motivación y las Nuevas Tecnologías de Información.....	126
Sexto Constructo Teórico: La Innovación para Organizar y Reorganizar el Conocimiento.	129
Séptimo Constructo Teórico: La Gestión, Planificación, y Administración del Conocimiento.....	131
Octavo Constructo Teórico: El Componente Humano, y Afectivo en la Interacción Virtual.....	134
REFLEXIONES CONCLUSIVAS.....	139
REFERENCIAS	144

LISTA DE CUADROS

CUADRO	pp.
1 Caracterización de los informantes.....	65

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO	pp.
1 Fases del método comparativo continuo de Glaser y Strauss.....	69
2 Componentes de la interacción de la entrevista con los docentes.....	72
3 Fases del software Atlasti.....	74
4 Categorización Abierta (primera categorización).....	77
5 Categoría axial cambios y transiciones.....	78
6 Otras formas de diseñar la instrucción.....	79
7 Trabajo en equipo.....	83
8 Tercera Categorización axial.....	86
9 Nuevas tecnologías.....	87
10 Proceso de gestión del conocimiento.....	88
11 Comunicación virtual.....	92
12 Comunicación sincrónica y asincrónica.....	94
13 Sexta categoría axial: innovación.....	97
14 Constructos generados.....	103
15 Constructo teórico: diseño instruccional en contextos virtuales de aprendizaje.....	113
16 Aprendizaje colaborativo	117
17 Comunicación virtual.....	122
18 Interacción en procesos de gestión del conocimiento.....	126
19 La motivación y las NTIC.....	129

20	La innovación para organizar y reorganizar el pensamiento.....	131
21	La gestión, planificación y administración del conocimiento.....	134
22	El componente humano y afectivo en la interacción virtual.....	138

UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
Doctorado en Educación

**CONSTRUCTOS TEORICOS QUE FUNDAMENTAN LAS COMPETENCIAS
DEL DOCENTE UNIVERSITARIO PARA LA GESTION DEL
CONOCIMIENTO EN CONTEXTOS VIRTUALES
DE APRENDIZAJE**

Autora: Miryam Godoy
Tutora: Magally Briceño
Fecha: Febrero 2006

RESUMEN

La presente investigación tuvo como propósito generar constructos teóricos que fundamenten las competencias del profesor(a) universitario(a) para la gestión del conocimiento en contextos virtuales de aprendizaje. El estudio se enmarcó dentro del paradigma cualitativo basado en un diseño propio. Se aplicó la entrevista en profundidad a docentes de las Universidades “Lisandro Alvarado” y “Simón Rodríguez” núcleo Barquisimeto, donde se desarrollan proyectos virtuales de aprendizaje. Para el análisis de la información se aplicó la técnica del Método Comparativo Constante de Glaser y Strauss en sus tres fases: Categorización abierta, axial y selectiva. El software Atlasti sirvió de apoyo operativo para lograr las categorizaciones. Se seleccionaron los conceptos, características y principios de cada uno de los constructos generados y sus respectivas competencias. De igual manera, se estableció la conceptualización de los aspectos teóricos que apoyan la investigación, es decir, se abordaron las características descriptivas del proceso de gestión del conocimiento, la percepción del término competencias y lo específico del contexto virtual de aprendizaje, partiendo de la concepción de avances que se han dado con la puesta en práctica de las nuevas tecnologías de información y comunicación. Los constructos generados fueron: (a) Diseño instruccional en contextos virtuales de aprendizaje, (b) Aprendizaje colaborativo, (c) Comunicación virtual, (d) Interacción en el proceso de gestión del conocimiento, (e) La motivación y las nuevas tecnologías de información, (f) La innovación como actividad para organizar y reorganizar el conocimiento, (g) La gestión, planificación y administración del conocimiento, (h) El componente humano y afectivo en la interacción virtual.

Descriptores: gestión del conocimiento, constructos teóricos, competencias, contexto virtual, aprendizaje, sociedad del conocimiento, nuevas tecnologías de información y comunicación.

INTRODUCCIÓN

Actualmente, se ha hecho necesario, en el contexto organizacional de las instituciones, la incorporación de las nuevas tecnologías de información y comunicación a través de estrategias, actividades y acciones creativas e innovadoras para posicionarse en el paradigma virtual y en la integración de realidades de un tiempo que acorta las distancias y facilita el acceso a la información y al conocimiento.

Por lo tanto, es oportuno mencionar que en el contexto de las instituciones hoy día, se establece que el conocimiento es el recurso más válido y útil en todos los ámbitos de la producción laboral, tal como lo argumenta Ávila (2001). En consecuencia, el poder organizacional, personal y profesional girará y se basará más en las capacidades intelectuales y de servicio que se demuestren y practiquen y no en los recursos y equipos materiales como tal. Esta explicación conduce a reafirmar que el futuro estará en manos de las personas que posean y lleven a la práctica el conocimiento.

De acuerdo con el argumento anterior, tanto los sectores político, económico, social, salud como el educativo, cultural y recreativo, se han venido sustentado en la tecnología de información, de acuerdo con sus necesidades e intereses para avanzar en los procesos relacionados con los lineamientos pertinentes y necesarios para cada área. De este modo, el campo organizacional de hoy es el reflejo de una nueva perspectiva basada en las acciones que se originaron a raíz del proceso de globalización, como uno de los grandes fenómenos y mitos del siglo XX, y con la puesta en marcha de las nuevas tecnologías de información y comunicación (NTIC). Por lo tanto, hay una necesidad de cambio organizacional para adaptarse a

las nuevas exigencias de un enfoque distinto en las organizaciones, como producto del movimiento cambiante actual donde se instala un novedoso proceso de gestión del conocimiento como una manera distinta de orientar el capital intelectual de la organización.

Es así, como dentro de este panorama organizacional, el sector educativo, específicamente el superior, se ha venido incorporando a los requerimientos establecidos en el campo profesional, de acuerdo con las características de cambios descritas en los párrafos anteriores.

De este modo, las instituciones universitarias han venido agregando las NTIC a los procesos administrativos, académicos, extensión e investigación de acuerdo con las propias exigencias de cada área. La tecnología y la gestión constituyen puntos claves para la apertura y ejecución de los cambios que se proponen hacer las organizaciones en general y en especial, las pertenecientes al sector educativo, del cual se ocupa el presente estudio.

Con relación a lo anterior, en las instituciones universitarias, se ha iniciado un cambio como consecuencia de los avances mediáticos e informáticos, los cuales permiten el manejo de un mayor nivel de comunicación e información. Por lo tanto, se reitera que es un reto para las universidades incorporarse a las exigencias de un mundo globalizado, competitivo y de avances tecnológicos importantes, con la finalidad de adaptarse a los desafíos exigidos por el ambiente moderno virtual actual.

Asimismo, es importante señalar, que en este escenario de transformaciones, el docente universitario surge como protagonista importante del acontecer de la educación superior para participar en un contexto distinto de aprendizaje; ya que no es, solamente, en el tradicional de aula donde se debe aprender y buscar el conocimiento, sino que existe otro contexto de aprendizaje: **el virtual**.

En este sentido, se viene desarrollando una nueva forma de programar el proceso de aprender y buscar el conocimiento; se habla de aprendizajes en contextos digitalizados, además, se incluye dentro del contexto actual, la

posibilidad de trabajar en forma semipresencial el saber, es decir haciendo combinaciones de actividades presenciales y a distancia con el apoyo de la tecnología informática, lo cual supone un proceso mixto para aprender en el tiempo.

Es por ello, que en estos tiempos de reforma y de acuerdo con el avance de la Sociedad de la Información y del Conocimiento, la universidad venezolana y dentro de ella, tal como se ha afirmado, el docente, deben ocuparse de su formación y actualización para dar respuestas adecuadas a los requerimientos que se originan en un paradigma organizacional tecnológico emergente, el cual agrupa una serie de herramientas indispensables en el contexto personal y profesional dentro del proceso de integración mediática, que a velocidad constante, permite la interacción informática, sin límites de espacios geográficos.

Por otra parte, dentro de las características que identifican a la Sociedad del Conocimiento, se ha generado el proceso de Gestión del Conocimiento, básicamente en las organizaciones empresariales; no obstante, es un proceso que puede aplicarse en todo ámbito institucional donde se requiera trabajar con y por el conocimiento. Por tanto, en el ambiente universitario se puede hablar del proceso de Gestión del Conocimiento porque este conduce a la búsqueda, al análisis, interpretación y comprensión de la información para generar el saber.

Es necesario señalar que, el término Gestión del Conocimiento se define y caracteriza de acuerdo con los aportes que surgieron de la información obtenida y analizada en el presente estudio como una de las competencias más relevantes para ubicar el aprendizaje dentro de un nuevo ambiente de interacción comunicativa, aspecto que es ampliamente descrito y explicado en el marco teórico referencial.

De este modo, la figura protagónica del docente universitario, en perspectiva, se integra al proceso de Gestión del Conocimiento por medio de nuevas competencias en el escenario de un contexto virtual de aprendizaje.

En este sentido López Segrera (2001), afirma que dentro de estos retos está la actualización permanente de las competencias de los profesores, entendiendo por competencias la actitud para desarrollar las actividades de una profesión; de esta manera, Ferrández (1996), define las competencias como “las capacidades para transferir destrezas y conocimientos a nuevas situaciones dentro de su área ocupacional” (p. 173). De allí que, tanto el docente como el estudiante tendrían que desarrollar o construir sus propias competencias para asumir y trabajar dentro de una nueva realidad de aprendizaje, que busca reorientar las estrategias comunicacionales con el fin de dinamizar, activar y responder a la interacción constante con las NTIC para saberse en el ambiente de la virtualización de la información.

Por lo antes expuesto, la universidad tiene la necesidad de pertenecer a ese contexto informático y asumir el compromiso histórico por medio de la responsabilidad social de proyectarse, dentro de lo tecnológico, hacia una institución donde los docentes, a partir de nuevas competencias, gestionen el conocimiento en contextos virtuales de aprendizaje, con la finalidad de adaptarse a las exigencias de la Sociedad de la Información y a un nuevo escenario socio-cultural; interés que se hace presente en las innovaciones y en los avances tecnológicos que se generan.

Reflexionando en torno a la importancia de las ideas enunciadas y en la relación contextual expresada en los párrafos que preceden, surgió la inquietud de realizar el presente estudio de investigación, centrando su interés en generar constructos teóricos que fundamenten las competencias que debe construir el docente universitario para contribuir con la dinámica de la gestión del conocimiento, específicamente, dentro de contextos virtuales de aprendizaje como un aporte a la educación superior venezolana, siguiendo el esquema de avance y transformación que se desarrolla, en la mayoría de las instituciones Latinoamericanas y del Caribe.

Al respecto, la presente investigación, desde el punto de vista epistemológico, se realizó bajo el paradigma cualitativo. Puntualmente, los

objetivos que persiguió el estudio coincidieron con la puesta en marcha del enfoque cualitativo, ya que se pretendió interpretar, comprender y explicar la producción de los datos descriptivos y narrativos encontrados en el propio escenario de los profesores participantes de la investigación, para revalorizar, por medio del análisis, los puntos de reflexión de la investigadora y el de los informantes.

El estudio evidencia la caracterización de un docente comprometido con escenarios y procesos distintos para la búsqueda del conocimiento, centrado en el individuo, en comprender sus relaciones con el otro, sus percepciones y realidades dentro del medio social que lo rodea. De igual forma, se sustentó el trabajo en las teorías humanística y constructivista con una perspectiva integral, holística, para lograr el propósito del estudio.

Sobre la base del estudio cualitativo, se aplicó la entrevista en profundidad como técnica de recolección de la información. Por otra parte, la selección de los informantes se hizo por medio de contactos, por vía virtual, con los docentes de dos universidades públicas ubicadas en Barquisimeto, Estado Lara, específicamente, la Universidad Centro Occidental “Lisandro Alvarado” y la Universidad Nacional Experimental “Simón Rodríguez”, instituciones donde actualmente se están ejecutando proyectos de aprendizaje en contextos virtuales.

Es oportuno mencionar que, de acuerdo con el diseño cualitativo del presente estudio, el Método Comparativo Continuo de Glaser y Strauss (1967), fue aplicado utilizando el software Atlasti para organizar, codificar y analizar la información obtenida y la formulación de los constructos teóricos en cuanto a las competencias del docente universitario para la gestión del conocimiento en contextos virtuales de aprendizaje.

Finalmente, es conveniente señalar que el informe de la investigación se estructura de la siguiente manera: Capítulo I donde se señala la problemática estudiada, con la implicación de una serie de interrogantes que sustentaron la naturaleza del estudio; de igual manera, se caracteriza a los

sujetos de estudio, se plantean los objetivos, justificación, alcances y viabilidad del estudio. El Capítulo II, donde se especifica el marco de sustentación teórica, el cual consiste en definir y describir los aspectos de los criterios temáticos del estudio y los antecedentes investigativos relacionados con los conceptos, proposiciones y puntos de vista de diferentes autores que fundamentan y caracterizan el estudio. El Capítulo III, contiene el diseño metodológico que señala el enfoque, la selección del escenario, los informantes, las técnicas, procedimientos e instrumentos para la recolección y análisis de la información y el método para analizar, interpretar y comprender la problemática estudiada para proponer los constructos teóricos relacionados con el propósito de la investigación. El Capítulo IV contiene el análisis de la información para aportar los resultados del estudio. Finalmente, el Capítulo V señala los constructos teóricos y las competencias del docente universitario para la gestión del conocimiento en contextos virtuales de aprendizaje. Por último, se establecen las conclusiones de la investigación.

CAPÍTULO I

PROBLEMÁTICA

Planteamiento del Área Problemática

Actualmente, el uso de la Web y la Internet han cobrado un gran auge en todos los ámbitos del ser humano. No se conoce un espacio de aplicabilidad donde la red virtual no entre a representar un rol importante, tanto en forma personal como profesional en el quehacer de los individuos y las organizaciones.

Dichos cambios se han originado, entre otras causas, por la apertura de la globalización, conceptualizada por Lodge (1996), como “el proceso por medio del cual los habitantes del mundo tienen una mayor interrelación en todas las facetas de la vida organizacional” (p. 12). Hay diversas aristas en el llamado proceso de globalización, desde el punto de vista histórico, económico, cultural y político pero, realmente, hay una integración de procesos y acciones por medio de la aplicabilidad de las tecnologías de información y comunicación en las instituciones y en el quehacer cotidiano organizacional. Aplicabilidad que ha tenido gran influencia en las transformaciones que se dan, en el día a día, en las organizaciones, percibiendo una perspectiva multicultural y educativa.

En este sentido, se observa la apertura hacia la modernización de los procesos, enfoques, términos y conceptos que orientan a las instituciones hacia nuevas perspectivas de trabajo y desarrollo. Sin duda, existe un mundo competitivo a gran velocidad. Dentro de esta perspectiva, las organizaciones se involucran en nuevos paradigmas por la necesidad de establecer y aplicar conocimientos en el desafío internacional del mercado laboral.

En líneas generales, se estima que la apertura de la globalización, conjuntamente con el avance y uso de las Nuevas Tecnologías de Información y Comunicación (NTIC), han establecido la necesidad de caracterizar al conocimiento como una nueva exigencia en el desarrollo organizacional de las instituciones. Interpretando a Drucker (1993), se puede señalar que la información y el conocimiento son parte fundamental de la economía, las políticas, la producción y la calidad de las empresas; por lo tanto, no es sólo el capital, o los recursos humanos, o la mano de obra calificada los artífices de la economía global, ahora es, y será, el saber y el conocimiento.

En este mismo orden de ideas, se habla de la Sociedad del Conocimiento, la cual posee como elementos esenciales los avances tecnológicos vinculados a las características de la digitalización y virtualización y donde se pueden representar, en forma electrónica, fenómenos, procesos, textos, objetos e imágenes; al mismo tiempo, se incorpora a la actividad organizacional la utilización de videos, simulaciones, animaciones gráficas, videoconferencias, uso de Internet, bibliotecas virtuales, entre otras aplicaciones y usos.

Sin embargo, a pesar del interés de una nueva perspectiva organizacional tecnológica, se puede coincidir en lo señalado por Castells (1998), que:

Dentro de la Sociedad del Conocimiento, la revolución de la tecnología actual no está centrada en el conocimiento y en la información sino en la aplicación del conocimiento y de la información, fundamentándose en el fin de generar nuevos conocimientos en un círculo de retroalimentación acumulativo, entre la invención y sus usos. (p. 8)

Adicionalmente, el mencionado autor establece que las NTIC “no son sólo herramientas que aplicar sino procesos que desarrollar” (p. 12). Se entiende que las NTIC además de perfilarse como medios o herramientas deben caracterizarse como procesos a cumplir y gestionar.

En efecto, la incorporación de las NTIC ha originado una revolución tecnológica de gran importancia para las instituciones. Según expone Moreno (1998), dentro de veinte años, aproximadamente, se habrá desarrollado un contexto universal completamente digitalizado, con especiales avances en el comercio electrónico, bibliotecas y universidades virtuales, entre otros alcances. La tecnología de la comunicación y la digitalización estarán estrechamente asociadas a los procesos organizacionales tanto públicos como privados.

Por otra parte, es evidente que la universidad venezolana, como una organización educativa, se ha ido incorporando a las exigencias de transformación de la Sociedad del Conocimiento, en tiempos de cambios y reformas; así lo afirma Albornoz (2000), “nos hallamos en tiempos de reformas de adecuación de la universidad al mercado laboral y a las exigencias de la sociedad.” (p. 54), como respuesta a los cambios que se produjeron en las últimas décadas del Siglo XX en las estructuras y contextos organizacionales de acuerdo con los intereses económicos y políticos de diferentes países.

En esta perspectiva de cambios organizacionales y tecnológicos tendría que considerarse que los modelos y procedimientos administrativos y académicos de las universidades venezolanas, organizaciones educativas que responden a las necesidades de formación, actualización y profesionalización de la población, tienen que asumir la virtualización como medio para dinamizar la comunicación y la gestión en sus estructuras organizacionales y procesos de planificación, ejecución, control y evaluación en sus diferentes áreas, especialmente las relacionadas con las prácticas docentes. Sin embargo, interpretando a Albornoz (ob. cit.), las universidades no pueden quedarse sólo en esta respuesta de necesidades, sino que deben conjugar, en forma convergente, las NTIC para extenderse más allá de sus ámbitos geográficos y llevar a la realidad virtual cursos y programas de docencia e investigación.

Al respecto, con la apertura y uso de las NTIC se ha generado en algunas universidades de Venezuela, una nueva caracterización del contexto educativo con un enfoque diferente para la producción y transmisión del conocimiento, donde, según lo expuesto por Delors (1997), se puede satisfacer con calidad la demanda de la información en toda su amplitud. De igual manera, ofrecer posibilidades y ventajas en el plano pedagógico, en el que los docentes puedan organizar fácilmente los aprendizajes, integrando el sonido, la imagen y el texto, para que el estudiante progrese a su propio ritmo, estimulándoles la interactividad, la creatividad, la autonomía y la confianza.

Por otro lado, y si bien es cierto que hay una apertura de transformaciones en el contexto organizacional universitario, aún se mantienen en él, esquemas y procedimientos que responden a un enfoque o paradigma tradicional de la educación caracterizado según Tünnermann (1998), por presentar limitaciones en los métodos modernos de enseñanza y en el uso de la tecnología de información, además, por tener una docencia basada en la cátedra magistral, poseer pocos vínculos con la sociedad civil, productiva y laboral y mantener una rigidez curricular en su pensum de estudio. Además, hay una caracterización del profesor dentro del modelo tradicional del aprendizaje o búsqueda del saber como es ser el centro de la atención que, se contradice con las pautas de avance de un modelo tecnológico.

El docente de aula tradicional mantiene su condición de ser instructor y transmisor de conocimientos, convertidos en información, que a su vez, es recibida por un estudiante pasivo quien trabaja su intelecto en función de memorizar lo que se le informa. De igual manera, desde el punto de vista didáctico, el docente hace énfasis en la exposición unidireccional, vertical a una sola voz; además no hay incorporación y uso de nuevas tecnologías dentro de la programación o planificación que se establece.

En relación a este punto, López (2001) enuncia que:

...la educación ha sido tal vez una de las áreas institucionales de la sociedad en la cual se han manifestado con menos amplitud esas nuevas tecnologías, por el alto grado de conservatismo de los sistemas educativos. Desde hace mucho tiempo, se ha criticado a la educación por su alto grado de tradicionalismo y su resistencia al cambio y ahora se le exige que lidere el cambio y la innovación formando a las nuevas generaciones de personas como agentes de innovación. Es una situación paradójica la de una institución que sea al mismo tiempo, preservadora y crítica del orden establecido. (p. 10)

De este modo, dentro de las organizaciones de educación superior, en las universidades de América Latina y el Caribe en general, y en las venezolanas en particular, tiene que establecerse un clima de transformación en cuanto a las competencias del docente universitario que le permita ejecutar actividades académicas y de investigación, de acuerdo con los requerimientos de un contexto dinámico e informático, y donde las comunicaciones y el flujo de información se hacen cada vez, más intensas y veloces.

Por otra parte, la incorporación de la universidad, en proyectos de estudios a distancia con el apoyo de las NTIC, aun no se ha consolidado como tal, como lo afirma La Rocca (2003), quien señala que:

El número de profesores y estudiantes en programas académicos virtuales es muy bajo en relación a los existentes en programas académicos bajo la modalidad presencial y a distancia (sin la utilización de tecnologías de información y comunicación). Esto indica que estos programas virtuales son aún muy nuevos y que no existe la cultura nacional de la utilización de estas modalidades de enseñanza y aprendizaje (virtuales y semipresenciales). (p. 23)

Teniendo en cuenta lo expresado por el autor anteriormente citado, es importante especificar que todavía el docente universitario no se ha identificado plenamente con el uso de las NTIC para incorporarlas a su trabajo académico de enseñanza y aprendizaje. Por lo tanto, para hacerlo, deberá modificar y ubicar nuevos procedimientos y competencias para participar conjuntamente con los estudiantes, en la búsqueda de la

información y el conocimiento. Se percibe la falta de apertura que presenta el docente para la utilización de las mismas, como medios o herramientas en el trabajo académico y de investigación.

Dicho de otro modo, el docente universitario permanece bajo los esquemas tradicionales del aprendizaje y continúa con la práctica y aplicabilidad de estrategias instruccionales que no se adaptan al movimiento y a la rapidez que se requiere para el logro de la información y el apoyo del intercambio de conocimientos con otros espacios geográficos a través de la red virtual.

Se establece por experiencia y observación de la investigadora en ambientes universitarios, donde se han elaborado proyectos para integrar las NTIC al aprendizaje, que todavía se conserva un margen de distancia en cuanto a la necesidad de asumir a la tecnológica de información y comunicación como una herramienta, medio o proceso para el logro del conocimiento. Ciertamente, hay debilidades en la implantación del aprendizaje por vía virtual, donde se hace necesario una manera diferente de administrar, planificar y ejecutar el proceso de gestión del conocimiento por medio de competencias adaptadas a una nueva realidad.

Por lo tanto, en el escenario universitario, el docente de este tiempo transita por un cambio de paradigmas de aprendizaje; transición percibida en el enfoque de un docente tradicional a un docente con una realidad que está caracterizada por procesos diferentes para buscar el conocimiento, en la cual existen limitaciones en cuanto a las competencias que debería tener el docente universitario para asumir los nuevos retos que presenta la Sociedad del Conocimiento, en cuyo espacio hay una serie de acciones, estrategias, habilidades y actitudes que tendría que poner en práctica en su desempeño profesional.

En otras palabras, el docente universitario que trabaja dentro de un esquema tradicional de aprendizaje se caracteriza por mantener la clase magistral como estrategia de enseñanza y aprendizaje; además de sostener

una relación vertical, lineal con los estudiantes, un tanto impersonal en cuanto al proceso de búsqueda de la información donde se establece una acción memorística, enciclopedista para aprender.

Realmente con la apertura del uso de las NTIC se ha tenido que abrir un contexto distinto al sostenido por tantos años dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje, descrito en su práctica, como una acción mecánica en el que el docente, en general, trabaja con la inmediatez de los hechos, sin aplicar actividades innovadoras y de acuerdo con los cambios necesarios para asumir estrategias para lograr la información y el conocimiento.

Es necesario, acotar, que el docente puede tener apertura para asumir las transformaciones de un nuevo paradigma organizacional basado en las NTIC, y es por eso que solicita capacitación, entrenamiento y actualización a través de estudios de postgrado o cursos complementarios; sin embargo, no basta con esa apertura ya que el docente tendría que demostrar una actitud favorable hacia los cambios tecnológicos y hacia las nuevas maneras de buscar el conocimiento; al respecto, explica Briceño (2003), que aunque los docentes reciben su formación en el uso de las NTIC y adquieren sólidos conocimientos, la mayoría no logra una plena identificación con este proceso porque la tecnología no es aplicada en su práctica académica y no asumen los cambios exigidos por el contexto virtual de aprendizaje. Es justamente en la práctica, en la cotidianidad del docente, donde se podría observar la carencia de competencias para asumir el desafío de la virtualización del aprendizaje.

Habría que preguntarse, entre otras limitaciones existentes, si realmente, el docente universitario ha construido o generado competencias para asumir el proceso asociado a la gestión del conocimiento y de no haberlo hecho cuáles sería esas competencias que en conocimiento y práctica estaría necesitando construir para posicionarse de un espacio distinto, de una apertura de encuentros diferentes para lograr el conocimiento.

Es conveniente anotar, que de acuerdo con el desarrollo de las NTIC asociadas a la educación superior, aún no hay políticas aplicables ni planes, proyectos y programas nacionales que cubran las expectativas de cambio para asumir el proceso de enseñanza y aprendizaje con las nuevas tecnologías y las estrategias que implican su uso para buscar el conocimiento. Esto limita en parte, la posibilidad de que el docente presente otras competencias que no sean las que lo caracterizan como un docente tradicional.

En este orden de ideas, hay la exigencia dentro del ambiente universitario de explorar, interpretar, comprender y explicar las nuevas competencias requeridas por un enfoque diferente de aprendizaje para el docente, que le permitan la gestión del conocimiento en contextos virtuales de aprendizaje. Un docente comprometido con la realidad de un ambiente laboral organizacional, donde haya necesidad de trabajar en el contexto tecnológico y adaptarse a situaciones cambiantes, promover una alta cualificación profesional, asumir la complejidad de las organizaciones, capacitar y formar permanentemente al personal para el desarrollo del pensamiento crítico y divergente, que asuma las innovaciones y el uso de las NTIC.

De acuerdo con esto e interpretando a Reyes (2002), se reafirma que existe un vacío de competencias en el docente universitario para sumarse a las exigencias de un nuevo paradigma virtual de aprendizaje dadas por los cambios organizacionales y laborales, en función de la dinámica práctica del uso de las NTIC en las estructuras y procesos de las instituciones tanto públicas como privadas.

Por otra parte, se señala que en el sector universitario de ahora hay una población estudiantil que vivencia, en su cotidianidad de vida, una realidad orientada por la velocidad de las redes informáticas que permite la interacción local, regional y mundial en la búsqueda de información y comunicación digitalizada, donde la aplicación de redes virtuales ocupa

espacios importantes en el contexto personal, laboral y profesional de la gente.

Hay una situación de fenómenos implícitos en un nuevo enfoque tecnológico de aprendizaje, ante lo cual afirma Briceño (2003), que esta realidad “Implica un proceso cultural, social y psicológico, al cual corresponden cambios de actitudes, pensamientos, valores, creencias y comportamientos humanos” (p. 45).

Las competencias de los docentes universitarios, es decir, el saber hacer las cosas en un escenario específico, en este caso en el contexto virtual, tendrían que permitir la ejecución del proceso de gestión del conocimiento, proceso que en sí mismo se identifica como una competencia potencial dentro de la aplicabilidad de la virtualización del aprendizaje y cuya meta, según, Koulopoulos y Frappaolo (2001), no es controlar los pensamientos de la gente, sino, centrarse en las formas que sirvan para dirigir la manera de usar el conocimiento y para construir sistemas y mecanismos que faciliten su expresión y su comunicación para compartir ideas. Asimismo, Macintosh (citado en Zorrilla, 1997), sostiene que la Gestión del Conocimiento incluye la identificación y análisis del conocimiento, tanto disponible como requerido, además la planeación y control de acciones para desarrollar activos de conocimiento con el fin de poder alcanzar los objetivos organizacionales que se hayan fijado.

En este sentido se comprende que las competencias y la gestión del conocimiento son términos que se asocian en el proceso de aprendizaje en contextos virtuales. Al respecto, es necesario resaltar que el conocimiento, como elemento determinante en la formación de las personas dentro del sector universitario tendría que gestionarse para implementar su práctica en un ambiente de cambios.

Así, el reto más importante para las universidades en lo que a la gestión del conocimiento se refiere, es asegurar el enfoque de la sinergia entre nuevas competencias del docente universitario con el uso de las NTIC, la

capacidad creativa de los profesores y especialmente, su disposición para asumir distintas formas de trabajar con y para el conocimiento.

En tal sentido, para la presente investigación se planteó analizar, interpretar y comprender las competencias del docente universitario en contextos virtuales de aprendizaje con el propósito de generar una serie de constructos teóricos reflexivos que las expliquen, partiendo de las siguientes interrogantes ¿Qué competencias debe poseer o dominar un(a) profesor(a) de cualquiera universidad y en cualquier área o disciplina en cuanto al tema que ocupa la investigación? ¿Qué tipo de competencias caracteriza al profesor(a) universitario(a) que participa en proyectos virtuales de aprendizaje? ¿Cuáles serían las competencias de los profesores(as) universitarios(as) para asumir un paradigma virtual de aprendizaje? ¿Cuáles competencias debería poseer el(la) docente universitario(a) a fin de contribuir con la gestión del conocimiento en ambientes virtuales de aprendizaje?

De acuerdo con los planteamientos teóricos referidos y la experiencia de la investigadora en el campo de aplicación de proyectos virtuales, además de las interrogantes expuestas anteriormente, se derivó la siguiente problemática como búsqueda exploratoria que se generó en la aproximación de la realidad de los actores que trabajan en el proceso de proyectos virtuales universitarios ¿Qué tipo de competencias tendría que poseer el(la) profesor(a) universitario(a) para asumir el proceso de gestión del conocimiento en contextos virtuales de aprendizaje? ¿Qué competencias tendría que asumir para dar respuesta a los desafíos de la Sociedad del Conocimiento?

Todas estas interrogantes sirvieron de apoyo para el desarrollo de la investigación y generar constructos teóricos que fundamenten las competencias acerca de la problemática implícita en cada una de ellas y contribuir con las transformaciones que exigen la sociedad de la información y los cambios que se deben dar en la búsqueda del conocimiento, dentro de las instituciones universitarias.

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Generar constructos teóricos relacionados con las competencias del profesorado universitario para la gestión del conocimiento en contextos virtuales de aprendizaje.

Objetivos Específicos

1. Describir las competencias que poseen los(as) profesores(as) universitarios(as) que participan en proyectos virtuales de aprendizaje desde la perspectiva de los docentes informantes

2. Identificar las competencias de los(as) profesores(as), desde la perspectiva de las experiencias y reflexiones de los docentes para la gestión del conocimiento en contextos virtuales de aprendizaje.

3. Estructurar las competencias que debería poseer el(la) profesor(a) universitario(a) en contextos virtuales de aprendizaje de acuerdo con los constructos teóricos que las fundamentan.

Justificación

La aplicabilidad de las nuevas tecnologías de información en las organizaciones universitarias venezolanas ha permitido, de alguna manera, fortalecer un avance en la parte comunicacional y en la búsqueda del conocimiento. En la medida en que se adicionan las herramientas tecnológicas en la cotidianidad del docente y del estudiante, se transforma su contexto de actuación y de relación con el entorno universitario. Se abren así nuevas puertas al futuro y un camino verdaderamente renovado en la educación superior.

En función de esto, todo aporte que se haga para las transformaciones que requiere el ámbito de las universidades, con el apoyo y la innovación de la tecnología informática, tiende a dinamizar el significado del saber, como el único recurso significativo en el contexto organizacional actual; de allí que el aprendizaje y la búsqueda del conocimiento, de acuerdo con los requerimientos de estructuras y procesos novedosos del uso de las NTIC, constituyen una sólida base para el desarrollo del aprendizaje universitario.

Tal como lo ilustra la problemática del estudio, la universidad venezolana se ha incorporando paulatinamente a los cambios exigidos por la Sociedad del Conocimiento y ha procurado adecuarse a la vanguardia de los procesos de aprendizajes innovadores.

Sin embargo, las universidades tendrían que perfilar dentro de la misión y visión institucional, la apertura de proyectos virtuales para el aprendizaje que permitan la integración de los procesos académicos a las exigencias del contexto informático actual. Yarzabal (2000), sostiene que “La educación superior virtual, si bien no representa aún un segmento importante en el sistema como un todo, avanza a un ritmo acelerado y los proyectos de Universidad Virtual comienzan a proliferar rápidamente en todo el mundo.” (p. 15). Por lo tanto, en esta apertura de proyectos y actividades de aprendizaje dentro de entornos virtuales, solicita el aporte de estudios que generen modelos, conceptos, caracterizaciones y teorías para activar los procesos académicos, en este caso, el de gestión del conocimiento en ambientes virtuales de aprendizaje puestos en acción a partir de las competencias del docente.

Uno de los aspectos necesarios para el desarrollo de proyectos virtuales es la participación de los docentes, quienes en su formación y actualización constante, puedan desarrollar una serie de competencias para asumir el compromiso de pertenecer a una experiencia de aprendizaje permanente en ambientes virtuales. En este sentido, el docente perfila otra manera de buscar la información y el conocimiento, ejecutando diferentes

acciones, por medio de sus competencias para interactuar con los estudiantes, utilizando los medios tecnológicos e informáticos. Acciones que se integran en el proceso de gestión del conocimiento.

Lo anterior es sustentado por Silvio (2000), cuando señala que “el desarrollo del personal académico es considerado esencial para asegurar la calidad de la educación superior. La manera como se le conciba y se le conduzca influirá en gran medida en el futuro de la educación superior.” (p. 150). El precitado autor afirma que hay necesidad de analizar las competencias requeridas en los docentes de las universidades, cuya actualización a las nuevas tecnologías deben formar parte de un plan de desarrollo de personal, en el cual tendrían que participar las propias instituciones educativas, además de los gobiernos, organizaciones no gubernamentales, agencias financiadoras y organismos internacionales.

Una política sólida, realista y coherente de desarrollo de personal representa otro de los requerimientos esenciales para la transformación de la educación superior en el contexto del conocimiento. De allí, la relevancia de generar una serie de constructos teóricos relacionados con las competencias del docente universitario para contribuir con la dinámica de la gestión del conocimiento en ambientes virtuales de aprendizaje. En este sentido, a partir del objetivo general propuesto en este estudio, se estaría contribuyendo a la optimización del proceso de gestión del conocimiento para desarrollar actividades innovadoras, específicamente, en escenarios virtuales de aprendizaje.

Con esta investigación se pretende favorecer, principalmente a la universidad, la cual tiene que estar a la vanguardia del cambio y la actualización de sus procesos dentro de la Sociedad del Conocimiento para que los profesionales y estudiantes establezcan en su actuación académica, de investigación y extensión, en términos de productividad, eficiencia, competitividad, participación, calidad y equidad, los cuales constituyen un símbolo de excelencia y pertinencia social. En este sentido, todo aporte que

se haga para conformar una plataforma teórica, legal, práctica y tecnológica para perfilar a la universidad dentro un contexto cambiante es importante y tiene que ser, constantemente, fortalecido con investigaciones que conciban sustentación y argumentación en este campo de estudio.

De igual manera, son aportes teóricos para contribuir al desarrollo académico de docentes, estudiantes y demás profesionales interesados en los temas relacionados con las exigencias de la Sociedad del Conocimiento, las cuales puedan servir de referencia y motivación para el desarrollo de otras investigaciones en la materia. Así mismo, el haber generado las competencias del docente universitario se contribuye con la dinámica de la gestión del conocimiento en ambientes virtuales de aprendizaje para servir de pauta en la aplicación de paradigmas similares en otras universidades.

Escenario del Estudio

Dado el enfoque metodológico cualitativo que caracteriza este estudio, se ubicó el escenario en dos universidades públicas situadas en Barquisimeto Estado Lara: la Universidad Centro Occidental “Lisandro Alvarado” y la Universidad Nacional Experimental “Simón Rodríguez”. Esta opción se escogió porque en ambas universidades, se están desarrollando proyectos virtuales de aprendizaje que requieren la formación de docentes.

Limitaciones

Se presentaron ciertos obstáculos de acceso a las fuentes de información y en los contactos con los docentes que tienen la experiencia de construcción de competencias para trabajar en ambientes virtuales de aprendizaje, básicamente en función del tiempo disponible para atender, de manera secuencial, a la investigadora dentro de los espacios de trabajo diario; sin embargo, con el tiempo se minimizó esta limitación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

En el presente capítulo se presentan los aspectos teóricos que caracterizan el área problema del estudio como basamento ontológico de toda investigación, lo cual permite hacer referencia de conceptos y caracterizaciones que identifican, en parte, los criterios temáticos interpretados, los cuales se asociaron con los términos que se encuentran dentro del ambiente organizacional actual; entre ellos, se identifican: la sociedad del conocimiento, las competencias, el proceso de gestión del conocimiento y la descripción del contexto virtual de aprendizaje. En tal sentido, señala Martínez (1998), “que un buen marco teórico debe relacionar coordinada y coherentemente los conceptos y proposiciones existentes en un área específica del saber” (p. 123).

Antecedentes de la Investigación

En esta parte del estudio se presentan algunas investigaciones realizadas por otros autores, donde se abordan tópicos vinculados con las competencias del docente universitario, la gestión del conocimiento y el contexto virtual de aprendizaje, aspectos teórico-conceptuales que, caracterizados bajo reflexión permanente, permitieron alcanzar una experiencia cognitiva del área problemática. En este sentido, se exponen los siguientes trabajos.

Jiménez (2003), en un estudio relacionado con el Impacto de las Nuevas Tecnologías de la Información en la Productividad Académica, elaboró un cuerpo teórico y, una de las variables permite el soporte de

conceptualizaciones en cuanto a la plataforma tecnológica en la educación superior, concluyendo que las Nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación han tenido un impacto moderado en el aumento de la producción académica debido a la incidencia de otros factores externos al sector de la educación superior. De este trabajo, se tomaron en cuenta, para fines de la presente investigación, todos los aportes, que en referencia, conectan el valor y la utilidad de las Nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación en el proceso y construcción del aprendizaje.

Borrell, Feixas y Márquez (2002), realizaron un estudio acerca de las Funciones y Competencias Básicas del Profesorado, estableciendo su vinculación con las demandas de la Sociedad de la Información y Comunicación. Los autores constituyen y caracterizan una serie de competencias para los ámbitos de la docencia universitaria, entre ellas, la necesidad de un docente creativo que tenga actitudes hacia el cambio, que sea productivo y tenga habilidades, destrezas y conocimientos para trabajar en ambientes virtuales de aprendizaje con el apoyo de las NTIC; además, debe saber tomar decisiones, trabajar en equipo, anticipar y solucionar problemas. Entre los aspectos considerados por estos autores se encuentran las competencias esenciales del personal docente en relación con las exigencias de la Sociedad de la Información y Comunicación. Como se indica en el párrafo anterior, entre las conclusiones principales del referido estudio, se expone la caracterización para que el profesional de la docencia que considere la posibilidad de actuar dentro del campo de aprendizaje con perspectivas de cambio en cuanto a sus competencias. Según la percepción de Borrell, Feixas y Márquez (ob. cit.), es prudente que los profesionales educativos de las diferentes áreas de los Sistemas de Educación, se encuentren capacitados en el uso efectivo de las nuevas tecnologías de la información y comunicación en procura de mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Mediante la revisión de los aportes hechos por los autores precitados en el párrafo anterior, se adoptaron aspectos metodológicos y teóricos relevantes para el análisis de las competencias del docente universitario en la gestión del conocimiento dentro de contextos virtuales de aprendizaje, ya que describen las competencias básicas del profesorado a partir del nuevo escenario que caracteriza la progresiva consolidación de la sociedad de la información, desde una visión comparativa de las funciones tradicionales de la enseñanza y aprendizaje con las que señalan una docencia adaptada al escenario tecnológico y a un nuevo paradigma de aprendizaje con exigencias de creatividad, compromiso, autoaprendizaje, persistencia y visión de futuro, innovación, entre otras.

Por otra parte, es necesario comentar un estudio realizado por Benavides (2002), relacionado con la Gestión del Conocimiento en la Competitividad del Mercado Laboral, donde a partir de sus experiencias y de una investigación aplicada en el contexto organizacional en instituciones colombianas, generó el diseño de un modelo de competencias para la competitividad. Los aportes son bien significativos, adaptados a las exigencias de un nuevo paradigma organizacional donde coadyuva la gestión del conocimiento con la competitividad del mercado laboral. Por lo tanto, este aporte permitió clarificar los fenómenos organizacionales, los conceptos, instrumentos y métodos para la construcción de las competencias que se propone en este estudio.

Carrión (2002), plantea un Modelo General para la Creación del Conocimiento dentro de una Organización que Aprende, basado en la Teoría de las Capacidades Dinámicas. Dicho estudio enfoca términos relacionados con el Aprendizaje Organizativo como los impulsores del proceso de creación de conocimiento. Señala que la esencia para lograr esta creación, es la construcción y renovación continua de las competencias a lo largo del tiempo, permitiendo aprender a innovar. Adiciona el autor, que gestionar el conocimiento lleva implícito las competencias de crear e innovar ideas y

situaciones distintas en los procesos institucionales ya que no se puede estar repitiendo los mismos esquemas, las viejas recetas a lo largo de toda la vida organizacional.

En este sentido, Carrión (ob. cit.), sugiere en su estudio dos niveles de Gestión del Conocimiento: la estratégica y la operativa y presenta en el modelo, tres novedades importantes: la primera es la introducción de las tecnologías de la información como apoyo al proceso de creación del conocimiento, la segunda es la introducción de las comunidades de práctica como medio de generación informal y espontánea de conocimiento y la tercera, es la inclusión de la situación de las unidades respecto a los intercambios internos del conocimiento.

El apoyo teórico del estudio anterior reafirma que la gestión del conocimiento lleva implícita el uso de las nuevas tecnologías de información, las cuales se perciben como un valor agregado para el proceso de aprendizaje; se adicionan al contexto educativo con la finalidad de innovar estrategias de interacción comunicativa y activar la búsqueda del conocimiento.

Es interesante conocer todas las oportunidades innovadoras que perfilan las acciones educativas dentro del ambiente docente universitario; por lo tanto, Aguilera y Gómez del Castillo (2002), establecen una serie de aportes interesantes en cuanto a las exigencias de la sociedad de la información al sistema educativo donde se describen las cualidades que las empresas e instituciones, solicitan al sistema educativo con la finalidad de que los trabajadores se adapten a la sociedad del conocimiento. Dentro de las cualidades se destacan: la capacidad para trabajar en equipo, capacidad para adaptarse a condiciones y exigencias cambiantes; alta cualificación profesional de acuerdo con la información que es capaz de disponer y usar el trabajador, capacitación y formación permanente, trabajar con información, igualmente, poseer capacidades creativas y pensamiento crítico para aportar nuevas ideas y crear nueva información.

Rodríguez (2000), hace una propuesta de un Modelo para la Creación de Universidades Virtuales en las Universidades Públicas Venezolanas con Educación Tradicional. En él se utilizan fundamentos de la educación a distancia, además el modelo hace énfasis en el compromiso que tienen las autoridades universitarias, ante la impostergable transformación educativa, pasando por el rediseño hasta llegar al reajuste del ambiente interno dentro de la universidad. El estudio concluye con la urgente necesidad de transformar el proceso educativo superior por medio de la creación de universidades virtuales.

Bajo esta perspectiva de aportes relacionados con un nuevo horizonte para el aprendizaje y la búsqueda del saber, es oportuno reflexionar acerca de una gran cantidad de trabajos de investigación, que sin duda alguna, nos acercan a una realidad diferente, dinámica y necesaria para vincular a la organización educativa universitaria con un movimiento comunicacional de innovación permanente, el cual suma y acorta las vías telemáticas para cubrir carencias de información e interacción comunicativa.

Ospina (2002), presenta algunas ideas acerca de la gestión del talento humano en la era del conocimiento. La visión que presenta este autor está relacionada directamente con el contexto organizacional actual donde el manejo del cambio y el rol de la tecnología de la información y comunicación forman parte de la gestión del talento humano, proceso que incluye la capacidad de crear, las habilidades, las destrezas, las competencias, las motivaciones y la innovación, señalando que ésta última se ha convertido especialmente en una de las más grandes ventajas competitivas de cualquier organización.

Por otra parte, García (2000), desarrolló una investigación para construir un Modelo de Competencias del Docente-Investigador, el cual explica cuáles competencias condicionan los procesos de investigación en el aula. El modelo ofrece una referencia conceptual y teórica en cuanto al tópico de competencias, la cual ha permitido la relación con el presente estudio de

Competencias del Docente Universitario para la Gestión del Conocimiento en Ambientes Virtuales de Aprendizaje.

Guerrero (2000), presenta la tesis de cómo el docente universitario debe enfrentar los desafíos de la educación del siglo XXI. Hace un recuento de las cinco revoluciones que afectan profundamente la historia y el quehacer de la especie humana: La revolución científica, la económica, política, la de crisis Estado-Nación y la revolución de la información y de las comunicaciones; es en esta última revolución donde el docente universitario tendría que asumir los retos y desafíos en cuanto al desarrollo humano sustentable. Cita el autor algunos postulados de la UNESCO frente a los cambios que están ocurriendo y donde la Universidad de cara al siglo XXI tendría que asumir su modernización, tanto estructural como curricular; además, la adaptación de la enseñanza a las exigencias de las sociedades latinoamericanas, asumiendo nuevas concepciones del aprendizaje: modernización y cambio, adaptabilidad y creación para tomar nuevos retos en la llamada era de la información y comunicación.

En un trabajo de investigación realizado por Campi (1999), orientado hacia la Educación a Distancia y Gestión del Conocimiento en el Ámbito de la Escuela Superior de Guerra Naval, estudió cómo se lleva a cabo el proceso de transferencia de conocimientos en los cursos a distancia, se analizó el uso de las tecnologías en cuanto a la posibilidad de aperturar espacios diferentes para lograr el conocimiento con la finalidad de optimizar la aplicación y uso de la tecnología en ambientes virtuales de aprendizaje.

Gallego (1999), argumenta en su estudio, que las competencias son construcciones y reconstrucciones de cada cual, de acuerdo con los retos que se plantea y en vinculación con la pertenencia a un colectivo determinado o en el seno de una comunidad, las cuales le hacen competentes en la clase de saber que el grupo domina. El autor abordó dicho tema desde un punto de vista teórico, considerando, entre otros aspectos la planificación del desarrollo de competencias, el trabajo centrado

en función de ello y la gestión de la motivación para la mejora del desempeño como un programa de desarrollo directivo. Entre las conclusiones principales del estudio, el autor, ratifica que el alto rendimiento de una organización ha sido la meta de un número creciente de las instituciones modernas. Se justifica en la razón de que el desempeño eficaz se ha convertido en un imperativo de supervivencia en los mercados cada vez más globales, competitivos y complejos. Mediante su estudio, se pudo conocer los diversos elementos implicados en la estructuración de un modelo de competencias del docente en los espacios virtuales de aprendizaje

Interesante aporte es el que hace Zorrilla (1997) en cuanto a la Gerencia del Conocimiento y la Gestión Tecnológica, particularmente, como sustento de la investigación que se presenta, se analizó la contribución de este autor en cuanto a los objetivos que persigue el proceso de gestión del conocimiento y las actividades que tienen que desarrollarse para lograrlo, además el papel fundamental de la tecnología de información y comunicación en el proceso de gestión del conocimiento. Concluye el autor precitado que la gestión tecnológica forma parte de la gerencia del conocimiento, además, que el enfoque de la gestión tecnológica es un proceso organizacional que se adapta a los principios de la gestión del conocimiento para mejorar la transferencia y la asimilación de la tecnología.

Es importante aclarar que se hicieron ajustes en cuanto a la adaptabilidad de la información consultada, en vista de que algunos estudios están referidos al campo de las organizaciones en general, mientras que el presente estudio se encuentra, específicamente, comprendido en el contexto del sistema de educación superior donde la universidad como organización estaría respondiendo a un entorno de ritmo acelerado para competir eficientemente, en los procesos de adaptabilidad tecnológica y al dinamismo de una manera distinta de registrar la información, procesarla y convertirla en conocimiento, situación que las organizaciones empresariales desarrollan, dándole mayor valor al trabajo de la búsqueda del conocimiento. Por lo tanto,

la universidad tendría que estar a la vanguardia de los avances y requerimientos de una manera diferente en el desarrollo de la capacidad de aprendizaje del individuo y de las organizaciones. Hay una perspectiva para que la universidad responda al ambiente global de cambio permanente de estos tiempos.

Transformaciones que Implican las Nuevas Tecnologías de Información y Comunicación para el Contexto Universitario

Tal como se ha señalado, los procesos organizacionales y académicos de las universidades abren un cambio con el apoyo de las nuevas tecnologías de información y comunicación. Sin embargo, no es sólo la puesta en utilidad de la tecnología lo que va conformando estas transformaciones; por el contrario, es toda una cultura de cambio la que permite un aprendizaje en contextos virtuales donde se parte del concepto de modernización y actualización con el apoyo de la informática, la digitalización y los recursos multimedia, sumando intenciones educativas precisas y concretas y responsabilidades compartidas pero con la disposición de creer en el proceso que se transforma y se asume.

La universidad, como parte del sector de la educación superior, se ha venido identificando con el cambio organizacional que ha emergido en los inicios del siglo XXI donde se busca una estructura plana y flexible, además de la transformación de la economía en una economía del conocimiento y el establecimiento de un enfoque integral para el desarrollo laboral. Meister (2000), afirma que “el capital humano será el artífice de un valor agregado cada vez mayor” (p. 2).

Asimismo, la incorporación de los medios tecnológicos a los procesos de aprendizaje ha permitido un cambio importante en la práctica y logro del conocimiento, en muchos casos, en la educación presencial y aún más en la educación a distancia para ir incorporando la cultura del autoaprendizaje, de

la autogestión en el ámbito educativo y en la interacción entre el docente y el estudiante.

Por su parte las NTIC están en transformación constante; situación que permite observar, que los cambios anteriormente no imaginados, tienen lugar en el mundo organizacional de ahora y que sus implicaciones, en los procesos institucionales, empresariales, profesionales y personales, son importantes.

En efecto, el hombre como ser social, los países, las organizaciones y los intereses particulares, interactúan en conexión con la apertura de las NTIC, de esta manera, se activa la competitividad y el flujo de información sin fronteras ni espacios reducidos por medio de la comunicación telemática.

Como se ha señalado, la tecnología siempre ha estado presente en los momentos de grandes cambios económicos y sociales posibilitando los esfuerzos del ser humano para proveer mayor eficiencia a las organizaciones. Es bueno afirmar que se han establecido períodos de avance y desarrollo desde la era agrícola, según la denomina Toffler (citado en Nonaka y Takeuchi, 1999), como “primera ola”, luego un segundo período conocido como la modernidad o la revolución científica que conforma “la segunda ola” y un tercer período que ha tenido diferentes conceptualizaciones, entre ellas: posmodernidad, posindustrialismo, siglo XXI, era de la informática y de las comunicaciones, la era electrónica que se conoce, según Toffler como la “tercera ola”. De este modo, se vive en los actuales momentos en el predominio de la energía electrónica, reflejada en la informática como tecnología para el tratamiento de la información y la telemática como tecnología para la comunicación de la información.

Es cierto, que estamos frente a una realidad de cambios. Las organizaciones de alguna u otra manera han sentido la necesidad de asumir y aceptarlos con el apoyo de las NTIC; sin embargo, existe también dificultades para adaptarse a ellos y en algunos casos cierta reacción de rechazo para incorporar la tecnología a la cultura organizacional con la

posibilidad de trabajar en función del capital humano; es decir, con el conocimiento.

En este caso, se presenta la alternativa de gestión del conocimiento que es un proceso que implica visualizar las ventajas de llevar a la práctica estrategias de aprendizaje con el uso de la tecnología virtual donde se permitirá percibir los beneficios de la implementación de este tipo de metodología de formación, minimizando las limitaciones de logro del conocimiento.

Sobre la base de las ideas expuestas, la universidad se encuentra ante un desafío que la obliga a repensar seriamente su misión y responsabilidad. Mora (1999), argumenta que la universidad venezolana de cara al futuro no puede estar de espaldas de los medios tecnológicos más avanzados: satélites, tele-faxes, cámaras portátiles de televisión, ordenadores, y redes mundiales de comunicación; en adición, el autor precitado sostiene que gracias al aprovechamiento de redes de conocimiento o de información sin fronteras, la enseñanza informatizada se volcará hacia la educación personalizada, bajo un sistema de auto-co-aprendizaje, asistido por herramientas informáticas televisivas y electrónicas.

Esencialmente, la universidad como organización, debería establecer políticas incorporadas a una nueva agenda de trabajo para la utilización del contexto tecnológico y la búsqueda del conocimiento por medio de la interacción virtual desarrollada en su ámbito de trabajo.

La institución universitaria como organización que trabaja con y para el conocimiento, tendrá que asumir el reto de incorporarse a la búsqueda del conocimiento dentro de un nuevo paradigma de aprendizaje, donde el componente principal es el uso de las NTIC. La digitalización de los procesos comunicacionales solicita la puesta en marcha de planes y programas para generar conocimiento con el soporte de la tecnología de la información.

Esta tendencia hace que el sector educativo venezolano tenga una amplia oportunidad de optimizar su plataforma organizacional y los procesos

académicos con apoyo de las NTIC. Particularmente, la educación superior por ser el principal sector de producción del conocimiento, debería crear una cultura diferente en el ámbito universitario que lo legitimara ante esa nueva sociedad del conocimiento; al respecto García Guadilla (2000), señala que no será nada fácil la transición hacia la sociedad del conocimiento que se requiere si no aparecen nuevas formas de liderazgo para asumir todas las situaciones de incertidumbre con la inventiva y creatividad que demandan las épocas de transición que se están viviendo.

Lo más significativo para el propósito de esta investigación es señalar que las NTIC ofrecen grandes posibilidades de estandarización y de adecuación de los contenidos de enseñanza del estudiante de acuerdo con sus necesidades individuales y de igual forma como apoyo hacia un aprendizaje dinámico, flexible, con características que se explicarán más adelante. Asimismo, es una clara alternativa a la descentralización de la formación profesional, por lo que se entiende que la información, el profesor y el estudiante pueden no coincidir en el mismo lugar; y aún así, cumplir con el proceso de aprendizaje y logro del conocimiento, permitiendo reducir el tiempo y el costo de la formación.

Al respecto López (2001) afirma que:

Las tecnologías de la información permiten que cada estudiante tenga la alternativa de planificar y ejecutar su propio estilo de aprendizaje. Luego, en vez de descansar su proceso de aprendizaje en libros de texto y clases magistrales, puede tomar como modelo otras fuentes de información de mayor dinamismo para continuar aprendiendo el resto de su vida. Lo importante es destacar que en esta situación, el profesor, como facilitador o mediador del aprendizaje, ayudará a sus participantes a tomar la mejor decisión ante tanta abundancia de información disponible.
(p. 4)

La afirmación anterior permite argumentar que dentro del sector educativo y específicamente, en el sector de la educación superior, las probabilidades de desarrollo, no residen en el uso de los recursos naturales, sino en los conocimientos a los cuales pueden acceder todos los grupos

humanos en condiciones de igualdad y en función de oportunidades equivalentes para todos. Con respecto a este punto, en el contexto globalizado, todas las tecnologías se asumen como herramientas en los proyectos de formación profesional. Actualmente, las computadoras, software, fibra óptica, equipos de telecomunicaciones, bancos de datos, sistemas de información, chips incorporados (microelectrónica) como consumo clave, constituyen el basamento necesario de la era del conocimiento y en consecuencia las sociedades más competitivas son aquellas que comprenden este fenómeno y desarrollan las bases para acceder a la información.

Desde una perspectiva más general, en cuanto a las aportaciones e investigaciones relacionadas con el tema en estudio, cabe considerar que hay diversas producciones y aportes importantes, entre los cuales se destacan los de López (2001), Ospina (2000), Silvio (2000), Zorrilla (1997), quienes señalan que se proyecta una nueva visión organizacional de las universidades, donde se identifican varios de sus elementos, por ejemplo, la tecnología, el aprendizaje, el hombre, el conocimiento, el cooperativismo, la pertinencia, la producción, la equidad, la calidad, la integración y otra serie de componentes que, rápidamente, se están desplegando en el contexto de la educación superior.

En este sentido, explica Yarzábal (2000):

Se aspira lograr una educación de la sociedad, más equitativa, de mayor flexibilidad en el acceso, independiente del tiempo y el espacio y enmarcada en los principios de una educación permanente, de por vida y sin fronteras. Es éste un enorme desafío para las instituciones de educación superior. (p. 14)

Siguiendo la misma línea de aportes en cuanto al tema de estudio, se señala que hay una tendencia urgente de cambio en las universidades; es así, como esta perspectiva de transformación se encuentra presente en discusiones y análisis que se desarrollan en casi todos los eventos, de índole académico e investigación en las universidades de América Latina y el

Caribe. Específicamente, se señalan algunos analistas como López Segrera (2001), Albornoz (2000), García Guadilla (1998), Brunner (1996), Tedesco (1983), entre otros, quienes coinciden en la urgente necesidad de adaptar los actuales esquemas organizacionales administrativos, académicos, docentes, de investigación y extensión universitarios a un nuevo modelo organizacional que permita solventar problemas y desafiar los retos para lograr su consolidación y avance de estas organizaciones.

Por lo antes expuesto, es evidente que en el contexto universitario venezolano se genera la necesidad de asumir e incorporar las NTIC a los procesos administrativos, académicos y de investigación, por lo tanto, hay proyección de implementarlas, así lo ilustra La Rocca (2003.), “en Venezuela no se están incorporando las tecnologías de información y comunicación en el proceso de enseñanza y aprendizaje tanto en los Institutos y Colegios Universitarios como en los Institutos de Investigación, únicamente se está haciendo a nivel de universidades” (p. 6). Es cierto, que la universidad venezolana no puede estar separada de los avances tecnológicos que se han venido originando y además, tendría que responder a la necesidad persistente de formación para ser competitivos dentro del mercado laboral actual.

Sin embargo, es necesario destacar que a pesar de la puesta en marcha de las NTIC y de las exigencias de un paradigma organizacional novedoso, aún permanece el esquema tradicional o clásico de la educación superior en Venezuela, caracterizado por Tünnermann (1998), como un enfoque elitista, con énfasis docentista, profesionalista, dentro de una deficiente organización administrativa y una tendencia a la hipertrofia burocrática, entre otras características.

Se sabe que los avances tecnológicos que se han venido originando en los últimos años han ido transformando a la educación superior. Las universidades de Latinoamérica no son la excepción de estos cambios. La estrategia de acción para sumarse a estos avances, es incluir el uso de las

NTIC en los planes y programas universitarios ya que, como organización, la universidad se encuentra frente a un nuevo escenario socio-cultural, globalizado, en constante cambio e innovación tecnológica. Por lo tanto, hay que cambiar de paradigma y buscar nuevas perspectivas. “Hay que alzar el vuelo por encima de una educación escolar excesivamente obsesionada por el aula, por la persona del maestro o profesor y por los procedimientos pedagógicos que emplean para cumplir con sus funciones docentes y educativas”. Perinat (2004, p. 11).

En esta perspectiva, prácticamente, se puede señalar que la educación superior virtual está en sus inicios en Venezuela, aún se establecen estrategias de desarrollo en el campo de la virtualización del aprendizaje. Curci La Rocca (2003), argumenta que en Venezuela, apenas hace cinco años, se ha venido incorporando el uso de las NTIC en las prácticas docentes universitarias, casi siempre como recurso didáctico o en actividades presenciales con entornos de aprendizaje virtuales. De allí que las universidades aún no utilizan las NTIC como herramientas para impartir educación de manera totalmente virtual.

Sin embargo, algunas universidades han iniciado una serie de proyectos para la apertura de cursos en línea y estudios de postgrado dentro de esta misma modalidad, con perspectivas de optimizar el proceso de búsqueda del conocimiento y permitir la participación, con mayor responsabilidad, del estudiante. Tal es el caso de La Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado (UCLA) y la Universidad Fermín Toro en Barquisimeto, Estado Lara; la Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez (UNESR) con núcleos en varios estados del país; la Universidad de Oriente (UDO) con núcleos en todo el oriente venezolano; la Universidad Nacional Experimental de Guayana (UNEG) en Ciudad Guayana; la Universidad Santa María (USM), la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB), la Universidad Santa Rosa (USR) y la Universidad Simón Bolívar, entre otras.

Sociedad del Conocimiento: Un Novedoso Contexto Organizacional

En el nuevo milenio hay una realidad organizacional donde las características del mundo social y el hacer de la vida humana se identifican, según Castells (1998), como un universo de transformaciones, cuyo motor de inicio lo constituye la tecnología de la información, la cual está modificando la base material de la sociedad a un ritmo acelerado: las economías del mundo se han hecho interdependientes, se alteró la geopolítica global, el capitalismo sufre una reestructuración profunda, caracterizado por una mayor flexibilidad, las empresas se descentralizan e interconectan; adicionalmente, aparece la integración global de los mercados financieros. Este es el mundo de ahora, es el contexto y la plataforma que sustenta la vida personal, profesional y organizacional.

Sin duda, hay una transformación organizacional y dentro de ella, aparece el término de Sociedad del Conocimiento, el cual se ha originado a partir de la implantación de las NTIC donde se generan otros esquemas de organización y aprendizaje. Drucker (citado en Nonaka y Takeuchi, 1999), fue uno de los primeros en establecer una señal de transformación en el entorno organizacional. El mencionado autor anota que estamos entrando a la “sociedad del conocimiento donde el recurso económico básico ya no es el capital, ni los recursos naturales, ni el trabajo, sino que es y seguirá siendo el conocimiento” (p. 52), asumiendo que los trabajadores del conocimiento serán los que tendrán un rol protagónico dentro de este ambiente social.

A este respecto se asocia la apertura de la sociedad del conocimiento como la pauta de la era tecnológica donde la velocidad de la información se hace presente en los espacios organizacionales. Moreno (2002), afirma que

La sociedad del conocimiento representa la fase más avanzada del acelerado proceso de cambios impulsados por la globalización en las últimas décadas del siglo XX y, conjuntamente con la mundialización de la economía y la globalización de los negocios y de la política, configurará el nuevo orden del siglo XXI. (p. 27)

Tratando de profundizar en estas ideas, hay una necesidad inmediata de establecer y desarrollar acciones para incorporarse al mundo de la revolución tecnológica, la cual ha despertado un interés mundial en los últimos años. Por lo tanto, identificarse con los avances de las NTIC es estar en la actualidad, es interactuar en la era digital. Dentro de estas ideas y reflexiones, se señala que el uso de las redes y los espacios cibernéticos, la Web de información y las transmisiones satelitales han permitido cambios fundamentales en el trabajo y en los espacios de la vida intelectual, cotidiana y social.

Ante lo expuesto, en la actualidad, se requiere de individuos eficientes, de conformación de equipos de alto desempeño, de organizaciones integradas y de empresas ampliadas con el apoyo de las NTIC ya que tienen un gran auge e importancia en su uso diario dentro del ámbito institucional; prueba de ello, son los servicios que ofrece la Internet donde se dan nuevas alternativas de comunicación a tiempo y gran velocidad.

Es así, que en estos períodos de cambios organizacionales, se trabaja en función de la eficiencia, donde el individuo marca espacios con la ayuda de las NTIC, usadas como herramientas por medio de trabajos colaborativos, donde la capacidad es la exigencia y no el reto.

Por lo antes expuesto, es evidente que la caracterización de los avances tecnológicos ha penetrado en las organizaciones educativas, tanto para aplicarlas en los procesos administrativos como para sustentar la posibilidad de dinamizar los cambios en las programaciones académicas y de investigación. Bajo esta perspectiva se originan transformaciones necesarias para trabajar en función de los avances tecnológicos e ir fomentando una cultura informática en los espacios académicos y docentes.

En esta perspectiva y tal como lo ilustra la problemática de este estudio de investigación, la universidad venezolana se ha ido incorporando a los cambios exigidos por la Sociedad del Conocimiento, buscando estar a la vanguardia de procesos de aprendizaje innovadores. Tal es el caso de

algunas universidades que han llevado a cabo proyectos virtuales para lograr el aprendizaje, donde la experiencia de su gestión, ejecución, control y evaluación puede constituirse en un apoyo para ampliar esta experiencia a otras instituciones de Educación Superior. De esta manera, se estarían introduciendo métodos y formas activas para lograr el aprendizaje y el conocimiento.

Retomando la necesidad que tienen las universidades de actualizar sus procesos en función de un nuevo paradigma organizacional y de aprendizaje: el virtual, se puede señalar, interpretando a Albornoz (2000) que la universidad como una organización educativa tendrá que sumarse a las exigencias de transformación de la Sociedad del Conocimiento, entendiendo, que la actualidad se desarrolla en tiempos de reformas de adecuación de la universidad al mercado laboral y a las exigencias de la sociedad. De acuerdo con esto, la universidad tiene el deber moral, el compromiso histórico, la responsabilidad social de proyectarse, dentro del contexto tecnológico, hacia una universidad que promueva la transformación de sus estructuras organizacionales, de la gestión y administración de los procesos, así como la transformación estructural de los currículos.

En efecto, las instituciones de educación superior deberían estar a la vanguardia del cambio y la actualización de sus procesos dentro de la denominada Sociedad del Conocimiento, con la finalidad de que los docentes y estudiantes establezcan en su desempeño académico, de investigación y extensión, términos de productividad, eficiencia, competitividad, participación y calidad y equidad, los cuales constituyen un símbolo de excelencia y pertinencia social.

Por otra parte, es necesario acotar, que dentro de esta realidad cambiante se abren procesos innovadores para lograr el conocimiento, entre ellos se destaca el proceso de aprender constantemente; es así, como las organizaciones están en la búsqueda de esta orientación para mantener el avance cognitivo y práctico de las personas y los profesionales. Es puntual

para el propósito de este estudio hacer referencia a la caracterización de las organizaciones que aprenden ya que es por medio de esta alternativa, asociada al uso de las NTIC, como se logra la perspectiva de cambio hacia un proceso de gestión del conocimiento donde la participación y la actualización son elementos esenciales para lograrlo.

Un Nuevo Paradigma de Aprendizaje: Organizaciones que Aprenden

En la transformación de estructuras y propósitos organizacionales se visiona un nuevo paradigma de aprendizaje, se habla de las organizaciones que aprenden; las cuales deben tener características específicas. Para ello, Senge (1992), establece que en las organizaciones que aprenden se debe adoptar un pensamiento sistémico, fomentar la maestría personal de sus propias vidas, sacar a flote y desafiar los nuevos modelos mentales prevalecientes, crear una visión compartida y facilitar especialmente el trabajo en equipo.

Los cambios, sin duda alguna, tienen que estar orientados hacia la era de la información. Además, expresar significativamente que deben describirse, según Senge (ob. cit.), dentro de las modificaciones internas de los valores de la gente, sus aspiraciones y conductas con variaciones externas en procesos, estrategias, prácticas y sistemas. Por lo tanto, se debe pensar que hay y debe haber interacción de los procesos organizacionales en función del aprendizaje y la búsqueda del conocimiento.

En tal sentido, en el contexto social actual hay evidencias y propuestas para transformar los elementos y estructuras organizacionales. Se dan aportes teóricos de gran importancia y utilidad que proyectan la nueva visión organizacional del momento donde se identifican varios de sus componentes, por ejemplo, la tecnología, el aprendizaje, el hombre, el conocimiento, el cooperativismo, la pertinencia, la producción, la equidad, la calidad, la integración de estrategias para lograr acciones.

En estos procesos, el aprendizaje como proceso formal, tendría que ser abordado bajo características distintas al paradigma tradicional vigente, ya que hoy más que nunca, existe un ambiente organizacional en las diferentes áreas del acontecer social, que orientan la actuación y el aprendizaje del hombre, como ser pensante que actúa en la búsqueda del conocimiento.

Tal como lo define De la Rica (1997), el aprendizaje de las organizaciones es el proceso mediante el cual se logra el descubrimiento y la corrección de errores, donde se aprende por medio de los individuos, los cuales actúan como agentes para lograr este propósito. En el estudio presentado por el precitado autor, se consideran cuatro estructuras básicas para el aprendizaje en las organizaciones: la adquisición de conocimiento, la distribución de información, la interpretación de información y la memoria de la organización. Todos estos aspectos tendrían que asumirse como parte de la gestión del conocimiento.

En función de esto, mediante el empleo de las nuevas tecnologías de información y comunicación, las organizaciones emplean los aspectos aportados por sus integrantes para generar aprendizaje en beneficio de su propio desarrollo. Es decir, adquieren los conocimientos, los distribuyen entre sus miembros y diferentes unidades. Los interpretan de acuerdo con sus intereses, y del mismo retienen la que resulte necesaria para el cumplimiento de los procesos.

En este orden de ideas, el sistema educativo actual tiene a su cargo la labor de capacitar a los individuos para la Sociedad del Conocimiento. Su objetivo es asumir a la educación como un nuevo paradigma. Posteriormente, este sistema debe estudiar y proponer soluciones ante los diversos problemas sociales, así como culturales y económicos de las diferentes sociedades en las cuales se desenvuelva. La intención, en forma general, es que mediante esta modalidad educativa, se logre una educación individualizada, flexible y adaptada a necesidades concretas.

Lo que se procura por lo tanto, es una educación capaz de enseñar,

educar, considerando el término como una colección de acciones que proporcionan conocimientos conceptuales y procedimientos científicos, así como representaciones dirigidas a la capacidad creadora y generadora de estrategias de crecimiento. En referencia a este concepto, muchos autores la definen como el proceso amplio y complejo que implica, fortalecer y desarrollar las potencialidades del estudiante, tomando en cuenta sus actitudes y valores útiles en la convivencia con sus semejantes. En referencia al aprendizaje fundamentado en el nuevo mundo globalizado, Delors (1997), explica que:

Estos aprendizajes serán proveedores de herramientas para la educación, y de acuerdo a ella surge la necesidad de una educación que responda a las necesidades productivas y de servicio a la sociedad, pero al mismo tiempo aborde el carácter formativo que todo proceso educacional debe mantener. (p. 21)

En función de estas ideas, la sociedad requiere maneras distintas de organización donde la tecnología y la búsqueda del conocimiento tengan una relación de estructuras para el aprendizaje diferente a los esquemas tradicionales para buscar el saber. Se busca que la base del conocimiento sea producto de una educación de aprendizaje constante, en el que la creatividad y la innovación estén cohesionadas a la tecnología, la productividad y la competitividad del capital humano.

La Gestión del Conocimiento en los Procesos de Aprendizaje Universitario

En cuanto a la conceptualización y caracterización de la gestión del conocimiento (GC), desde el punto de vista organizacional y empresarial, Koulopoulos y Frappaolo (2001), argumentan que en la historia de la evolución del entorno de la empresa industrial moderna, hoy día, se gira alrededor del conocimiento y en la competencia fundamental por la supervivencia. Adicionan estos autores que la gestión del conocimiento es

una acción humana, que se origina y reside en el ser humano. En cuanto a las características del proceso de GC se pueden mencionar las que señalan los autores citados:

- Asume una vigilancia constante en la búsqueda del conocimiento
- Estimula la modificación constante
- Innova permanentemente
- Aprecia el conocimiento
- Vigila el cambio
- Revitaliza las experiencias y prácticas anteriores
- Se dirige a la elaboración de mapas que reflejan el cambio
- Trabaja en función de competencias
- Es una capacidad innata para procesar y enfrentar las circunstancias
- Conecta la información con las personas

Por otra parte, la gestión del conocimiento se ha comprendido, por medio del estado del arte de muchos autores como una tendencia creciente que se ha originado a raíz de la dinámica de la era de la información y del conocimiento. La gestión del conocimiento, según Morris (2001), “es el proceso de administrar conocimiento de todo tipo para satisfacer necesidades presentes y futuras, para identificar y explorar nuevos conocimientos y desarrollar nuevas oportunidades” (p. 1). En esta misma línea, Pérez (2001), conceptualiza la gestión del conocimiento como proceso, cultura y dinámica de la organización para mejorar continuamente, el capital intelectual y crear mayor valor y competitividad en el mercado. En este sentido, el conocimiento es lo más valioso de los recursos de una organización, conjuntamente con el talento y la experiencia de la gente.

La gestión del conocimiento no es tecnología determinante de estrategias de negocio, al contrario, es la que trabaja con el capital intelectual pensando en la innovación, en la calidad, la competitividad, el cambio, la creatividad, la agilidad y la inteligencia. Se centra en las formas que sirvan

para dirigir la manera de usar el conocimiento, dirigir el uso del conocimiento y construir sistemas y mecanismos que faciliten su expresión y con ello compartir ideas y el cómo hacerlo para impulsar el capital intelectual hacia el éxito.

Se reitera, que el proceso de gestión del conocimiento, tiene mucha relevancia en los cambios que se han venido gestando desde los últimos años del siglo XX. Ahora bien, es preciso mencionar que el conocimiento es el activo más importante de las organizaciones. Es el recurso de la nueva sociedad. Nonaka y Takeuchi (1999) señalan que “el conocimiento se ha vuelto el recurso en vez de ser sólo un recurso, es lo que hace que la nueva sociedad sea única en su clase” (p. 5). Asimismo, Morris (ob. cit.), considera que el conocimiento es el activo más importante de las organizaciones ya que permite generar servicios, recursos y crear valor para la institución, además, reafirma que el conocimiento tiene como insumo a la información que asociada a la experiencia, las creencias, actitudes dentro de un contexto específico configuran el conocimiento.

De este modo, el conocimiento por ser el activo más importante de las organizaciones, las cuales tienen como propósito trabajar con y para generar conocimiento, tiene que estar asociado a un proceso de gestión; por lo tanto, el término gestión del conocimiento está vinculado a la valoración del conocimiento que hacen las organizaciones, como una capacidad para actuar con eficiencia, y ese es un proceso que debe ser aprendido.

En efecto, actualmente el conocimiento es la punta de lanza de las organizaciones, el cual se ha convertido en el factor económico más importante de la producción en la economía de la información.

Desde esta perspectiva, la gestión del conocimiento relaciona el uso de las NTIC con los procesos de desarrollo organizacional como resultado de los avances de la tecnología y su aplicabilidad en los diferentes procesos institucionales, es una visión estratégica de la gestión del conocimiento que considera la sinergia entre lo tecnológico y lo humano, basada en la

distinción entre la vieja y nueva forma de organizar el know-how; “es el verdadero reto del milenio” Moreno (2002, p. 95).

La Gestión del Conocimiento es entendida como el proceso de planificación, conducción, monitoreo y control de la adquisición, procesamiento, almacenamiento, comunicación y aplicación del conocimiento (Silvio, 2002). En función de esto, es lógico pensar que si se comunica el conocimiento, mediante nuevas formas, utilizando innovaciones tecnológicas y nuevos artefactos físicos y cognitivos, que prolonguen nuestras facultades intelectuales, se podría lograr una mejor calidad en el trabajo intelectual.

Asimismo, Reyes (2002), sostiene que hay necesidad de implantar programas de gestión del conocimiento, por medio de nuevas competencias para iniciar la optimización del contexto organizacional donde la gente modifique su manera o forma de trabajar y la forma de usar y crear la información. En este orden de ideas, se identifican ciertas competencias críticas para la gestión del conocimiento, señalando entre ellas: el solucionar problemas, tener pensamiento crítico, buscar información relevante, formular preguntas convenientes, usar eficientemente la información, analizar datos, hacer presentaciones de forma eficiente, además ser líder, consultor, tecnólogo y gestor, etc.

Asimismo, para cumplir con el proceso de Gestión del Conocimiento, se requiere establecer ciertos aspectos propuestos por Silvio (2000), entre ellos: (a) la transformación de los datos en informaciones, (b) la transformación de la información en conocimientos, (c) la utilización de la comunicación como elemento integrador, (d) la manera de comunicar los datos, la información y el conocimiento.

En efecto, el proceso de gestión del conocimiento permite, por medio del uso de las tecnologías de información y comunicación, recopilar y organizar la información necesaria y, como toda acción de gestión, lleva implícita procesos inherentes a la planificación, conducción, ejecución y monitoreo de las actividades que se implementen en su aplicación.

Por otra parte, si bien es cierto que el proceso de gestión del conocimiento, en principio se originó en el sector empresarial y comercial, no sólo estaría supeditado en ese ámbito de la economía y la producción, sino que, es necesario vincularlo con las actividades que se cumplen y desarrollan en las universidades, específicamente, en el entorno académico y docente donde se cumple la búsqueda del aprendizaje y por ende el conocimiento en toda su expresión.

Por tales razones, es necesario pensar en la creación de una cultura organizacional universitaria que permita su inserción al mundo cambiante de ahora, que habilite sus procesos de acuerdo con los requerimientos de la sociedad del conocimiento. La universidad debería asumir este reto con una actitud autocrítica y prioritaria pero pensando que el futuro pasa por la necesidad de cambios continuos que estrechen más las exigencias de la sociedad con la producción del conocimiento que promueva el sector universitario.

Por otra parte la universidad venezolana debe asumir el cambio en su ser y su quehacer, en sus estructuras y procesos. Esto implica dejar los esquemas que por continuidad y tradición la han identificado. La actualización en la educación superior conlleva a flexibilizar la construcción de nuevos procesos para la búsqueda de información y del conocimiento, junto con las destrezas para su aplicabilidad en un mundo en constante cambio abriendo mayores espacios para la integración de experiencias académicas, de investigación y de extensión. Ahora bien, estas exigencias de cambio deben estar vinculadas al desarrollo humanístico y científico imperante en la actualidad, a través de acciones donde se conserven y se acrecienten continua y constantemente los valores culturales propios de la identidad nacional. Debe señalarse que dentro de las principales y urgentes transformaciones, que pueda asumir la universidad venezolana, se debe estimar un cambio sustancial, prioritario, urgente e inmediato en el docente de ahora.

El Docente Universitario en el Contexto Virtual de Aprendizaje

Con base en las ideas expuestas, se requiere un docente comprometido con una nueva visión de organizar y ejecutar el aprendizaje. Un docente que estructure su trabajo académico en función de una realidad organizacional que se construye en escenarios diferentes. La importancia de asumir un desarrollo profesional, en el campo de la docencia universitaria, conlleva a interpretar los factores que identifican una nueva manera de hacer docencia con el apoyo de la informática y el espacio y avances tecnológicos en constante evolución y actualización. De este modo, la universidad como organización y el docente como protagonista del acontecer universitario, conjuntamente con el estudiantado, están orientados para perfilar programas de desarrollo institucional y profesional como estrategias de actualización hacia la mejora del aprendizaje y la puesta en marcha del proceso de gestión del conocimiento, tanto como lo requiere el ambiente organizacional de estos tiempos.

En esta perspectiva, señala Guerrero (2000), que la mayor parte de las universidades adoptan una respuesta de adaptación al entorno, pero hay otras que experimentan un cambio organizacional más amplio. “Se trata de instituciones que desarrollan una respuesta emprendedora” (p. 6). Por lo tanto, para asumir la amplitud de avance que solicita el cambio organizacional universitario, se requiere un cambio en la actuación del docente universitario como figura esencial para el desafío de los cambios paradigmáticos que se han dado como consecuencia de la implantación de las NTIC en las organizaciones.

En este sentido, el docente tendría que orientar su formación profesional para aplicar la tecnología de información en los procesos de aprendizaje con el soporte que caracteriza a la sociedad de la información con la finalidad de crear condiciones y facilitar mecanismos y vías para la búsqueda del conocimiento, es decir, asumir el proceso de gestión del

conocimiento. En este sentido, interpretando a Zorrilla (1997), se reitera que este proceso, se caracteriza por administrar de forma continua el conocimiento sobre diversas ramas, con la finalidad de satisfacer necesidades presentes y futuras, permitiéndose de esta forma, la identificación y explotación de recursos referentes al conocimiento, existentes y adquiridos, para desarrollar nuevas oportunidades. Entonces, un docente orientado en su desempeño académico para gestionar el conocimiento, necesita formarse en su componente cognitivo y práctico en el uso de las NTIC, que desarrolle competencias y estrategias educativas para el logro de un aprendizaje innovador como un profesional que trabaja con y por el conocimiento.

De acuerdo con esto, el docente universitario se ha dedicado a la búsqueda y generación del conocimiento mediante actividades de investigación, aprendizaje y desarrollo; no obstante, los cambios de la Sociedad del Conocimiento solicitan la apertura de un docente mediador, con cualidades y condiciones distintas a las de un paradigma tradicional de aprendizaje donde la clase magistral y los recursos de memorización lo han caracterizado. En función de esto, la actividad normal del docente universitario demanda transformaciones sustanciales que promueven su actualización y adaptación a las exigencias del contexto social. Es así como en algunos países se han iniciado programas y proyectos orientados en un paradigma diferente para promover la actividad académica y la función del docente en la universidad.

En este mismo orden de ideas y asociando la virtualización del aprendizaje con el proceso de educación a distancia, se puede señalar que con el uso de las NTIC se ha iniciado una transformación en el aprendizaje a distancia, caracterizado porque el estudiante busca la información, la asimila, analiza, interpreta y comprende para transformarla en conocimiento, sin tener que estar presente en el aula y donde la figura del profesor tiene un rol protagónico de orientador, tutor o facilitador del aprendizaje.

Adicionalmente, el presente estudio de investigación hace énfasis en la educación a distancia por medio de ambientes virtuales de aprendizaje donde el estudiante y el docente pueden interactuar mediante el uso de las NTIC para lograr la información y el conocimiento y el alumno oriente su aprendizaje a su propio ritmo. Para esto, el docente debe poseer las competencias necesarias que permitan ser un mediador que incentive el autoaprendizaje y el trabajo cooperativo, de manera contraria resultará improbable alcanzar los objetivos propuestos al respecto.

Es oportuno mencionar, que dentro de los cambios organizacionales que se han generado en el área de la educación, es puntual para el profesor universitario, la construcción de competencias para la búsqueda del conocimiento con un sentido de participación constante y dinámica a través del uso de las nuevas tecnologías de información y comunicación.

Esta situación supone un escenario de competencia, para lo cual, los profesionales tendrían que estar preparados para actuar y participar en una realidad de transformaciones ya que dentro del contexto virtual, con el uso de la red de Internet no se trabaja en función de espacios delimitados; al contrario, la interacción comunicativa se da desde distintos lugares y espacios geográficos, en cualquier lugar, en cualquier tiempo por medio de las herramientas necesarias para establecer una conexión de acciones interactuantes en la búsqueda del saber y del conocimiento.

Para ello, se requiere concebir escenarios futuros que tengan como punto de partida reestructurar los procesos de planificación y la puesta en escena de políticas educativas para aceptar las innovaciones de las NTIC en el campo del aprendizaje. Esto requiere una apertura de cambio de un paradigma tradicional centrado en el aula de clase hacia una visión más amplia y participativa sobre la base que identifica la virtualización de los procesos. Se abre, entonces, la posibilidad de buscar el conocimiento dentro de un contexto virtual de aprendizaje. Término que a continuación se conceptualiza y describe.

Contexto Virtual de Aprendizaje

En el ambiente educativo se habla del contexto virtual de aprendizaje, entonces se parte de la inquietud de ¿Cómo definirlo? ¿Cómo interpretar lo que es un contexto virtual de aprendizaje? Se puede afirmar que es un término que está asistido por las nuevas tecnologías de información y comunicación donde se relacionan palabras con una conexión directa con la dinámica de la informática. Es así que dentro de estos espacios se ubican términos como: digitalización, virtualización, cibernético, aulas virtuales, satelitales, entre otras.

En este sentido, se hace necesario definir de acuerdo con la interpretación que hace Barberá y otros (2001), que hay diferentes concepciones. Si se habla de entorno virtual hay referencia a un tipo de contexto tecnológico, que a su vez, está relacionado con otros contextos. De igual manera, se le señala como plataforma tecnológica, sin embargo, al hablar de contexto virtual hay referencia a un contexto mucho más rico y complejo, es un nivel micro reservado para el propio proceso de aprendizaje.

Siguiendo a los autores precitados, un contexto virtual se caracteriza porque permite crear un marco de cooperación didáctica entre el profesor y los alumnos que es muy diferente a la creación, solamente, de un marco de comunicación; además, facilita el trabajo cooperativo por medio del uso del lenguaje en sentido de mutua comprensión entre el docente y el alumno, de igual manera permite la creación de discusiones, debates e intercambio de pareceres, asimismo, propicia la interacción para integrar la acción del profesor y el estudiante por medio de contenidos temáticos específicos y medios tecnológicos, posibilita el desarrollo de habilidades de alto nivel para construir el conocimiento por medio de estrategias y actividades e interpretación de hechos observables, entre otras características que se espera explicar en el análisis de la información que se obtenga en el presente estudio.

De esta manera, Barberá y otros (ob. cit.), señalan que el contexto virtual se entenderá “como espacios abiertos por las redes informáticas, es más que una plataforma para la emisión y recepción de información como una parte esencial de la actividad del proceso de enseñanza aprendizaje que conjuga tanto su parte individual como social” (p. 81).

Lo expuesto en el párrafo anterior permite argumentar, que dentro de un ambiente virtual, el proceso de aprendizaje tiene la tecnología como medio de interacción comunicacional, lo cual es significativo, tanto para el docente como para el estudiante en función de establecer vínculos para transmitir las ideas y aportes que orientan la adquisición del conocimiento. No obstante, se hace uso de la computadora como herramienta de integración de medios como audio, video, sonido, imágenes, texto, animación, entre otros, pero en realidad se mantienen otros aspectos dentro de la modalidad virtual que tienen que ser una constante cuando se trabaja el conocimiento a través de ella, así lo establece La Rocca (2003) cuando señala:

...que la modalidad virtual es aquella modalidad donde el proceso de enseñanza – aprendizaje se imparte totalmente a través de redes y computadores, no existe instancias presenciales. La entrega de los contenidos se da en formato electrónico, se realizan actividades donde se desarrolla el trabajo colaborativo y se utiliza para ello comunicación sincrónica y asincrónica a través de chat o foros de discusión, respectivamente, también se utiliza el correo electrónico para la entrega de dichas actividades. Estas actividades cada alumno las desarrolla de acuerdo a su disponibilidad de tiempo.

Dentro de un contexto virtual hay apertura para el cumplimiento de funciones de aprendizaje. En este sentido, la universidad que desarrolla proyectos virtuales se constituyen promotoras de una globalización educativa a través del acceso electrónico y el alcance de la información por este medio y donde se propicia en los alumnos el desarrollo de un tipo de pensamiento constructivo, creativo y ofrece al docente la oportunidad de trabajar en cooperación, con sentido colaborativo.

En consecuencia, en un contexto virtual de aprendizaje se necesita que la formación del docente esté orientada a trabajar en un ambiente de colaboración, con criterios de grupo, con procesos de sinergia para generar acciones reflexivas y participativas para proponer estrategias y asumir transformaciones en la toma de decisiones, en el crear conocimientos, construyendo sistemas y mecanismos que faciliten su búsqueda y creación.

Lo referido permite caracterizar el aprendizaje que se obtiene por medio de contextos virtuales de la siguiente manera: (a) está sustentado en el principio de la teoría constructivista, (b) el profesor y el estudiante deben interactuar para lograr el conocimiento, (c) se requiere planificación, (d) la tecnología se considera un medio y no un fin, (e) se promueve el desarrollo personal, el aprendizaje, los valores, la cultura y el ámbito social, (f) se considera que un ambiente virtual es un contexto tecnológico y (g) permite que en la educación a distancia haya autonomía progresiva del estudiante. El trabajo académico, la apertura a utilizar las NTIC como herramienta para buscar la información y el conocimiento requiere estar sustentado en las competencias del docente que promuevan una gestión de conocimiento de manera eficiente, activa, dinámica. Ante lo expuesto, se aborda el punto referente al concepto y descripción del término competencias.

Competencias, un Término de Integración de Acciones

El término competencias ha sido conceptualizado y caracterizado bajo diferentes modelos y enfoques teóricos, aplicados a los procesos del ambiente empresarial. En relación a esto se puede afirmar que no hay un concepto único de competencias. Su orientación crece y se argumenta de acuerdo con la necesidad de aplicarlo en contextos organizacionales. Al respecto, este término se ha orientado desde la perspectiva cognoscitiva, epistemológica, pedagógica o didáctica; de igual manera, su uso práctico y conceptual se ha originado como aplicación y característica propia del nivel

de desempeño de las personas dentro de un campo y una tarea específica donde realicen las actividades.

En la época posterior a la revolución industrial que dio paso a los principios de la administración, fundamentados por Taylor y Fayol, y posteriormente en los años 50 a las diversas escuelas estructuralistas y funcionalistas, el reclutamiento y la selección de personal estaban orientados hacia la búsqueda de las personas adecuadas, para el cargo adecuado en el momento adecuado.

Hoy en día, en la época postmoderna, se ha dado una ruptura de esos viejos paradigmas y los nuevos valores orientan la selección de recursos humanos hacia las personas como individuos, es decir, como seres indivisibles con capacidades creativas, capaces de aportar con sus experiencias un valor agregado a la organización que los contrata. Es decir, que hoy en día se contrata a personas no a elementos. Es así como Hoogemstra citado por Milrani y otros (1994) dice:

La organización del futuro se creará en torno a las personas, se dará mucho menos importancia a los puestos de trabajo, como elementos esenciales de las organizaciones. Esto quiere decir que se empezará a poner un mayor interés en las competencias de las personas (p. 14).

Del mismo modo, la competencia es definida por Boyatzis (1982), como “una característica subyacente en una persona, que está causalmente relacionada con una actuación exitosa en un puesto de trabajo” (p.24). De acuerdo con esta definición, las competencias diferencian a los trabajadores entre sí y de ello dependerá la planificación de la sucesión, la evaluación de la actuación y el desarrollo personal. Se trata pues, de motivos, rasgos de carácter, conceptos de uno mismo, actitudes o valores, conocimientos y conductas.

De esto se deduce, que para las empresas es importante reclutar, seleccionar y contratar a un personal integrado físico, mental, emocional, social y espiritualmente, que sea capaz de comportarse en la empresa con

los mismos valores deontológicos (éticos y morales) que como lo hace fuera de la empresa.

En este sentido, al interpretar a Levy-Leboyer (1996), las competencias señalan la imagen de cada quien, de acuerdo con sus características individuales y la imagen que pueda construir a través de ellas, con la posibilidad de observarlas de manera objetiva y desarrollarlas por medio de estrategias personales y/o institucionales.

Del mismo modo, las competencias se consideran como capacidades, disposiciones, interpretaciones, talentos o aptitudes; por lo tanto, se relacionan con las actitudes que demuestran las personas, que en constancia, buscan construir y reconstruir sus acciones de acuerdo con sus necesidades personales o profesionales. Cabe destacar que las competencias se desarrollan a lo largo de experiencias y vivencias que se flexibilizan y se adaptan a las tareas puntuales del desempeño laboral y cotidiano de las personas.

Siguiendo este orden de ideas, es necesario señalar una serie de conceptualizaciones del término competencias para tener una perspectiva de integración, en cuanto a su aplicabilidad, en el contexto de la presente investigación.

Por consiguiente, Benavides (2002), afirma que hay varias visiones para estudiar este término, las cuales clasifica en: conductista, funcionalista y constructivista, donde la primera corriente asume que las competencias son las características que guardan relación causal con el desempeño y se seleccionan desde el nivel superior de la organización o desde los asesores. En la segunda corriente, se caracteriza por la combinación de atributos subyacentes del desempeño exitoso y se parte del análisis de empleos y roles para señalar las funciones implicadas en el desempeño de las personas; en esta corriente, se aspira a una cualificación de competencias por áreas; por último, la visión constructivista que facilita la construcción de competencias, no solo a partir de la función que nace del contexto, sino que

concede importancia no sólo a la persona, sino, a sus objetivos y sus posibilidades.

Por otra parte hay un enfoque desde la teoría de la cognición que perfila las competencias como construcciones y reconstrucciones del individuo; al respecto, Gallego (1999), puntualiza que:

Competencias, desde la teoría de la cognición, son construcciones y reconstrucciones de cada individuo en el seno de una comunidad o, mejor, son las interacciones de una persona con un colectivo, las cuales le hacen competente con esa clase de saber que el grupo domina. (p. 76)

Adicionalmente, podemos señalar que Chomsky (citado en Gallego, 1999), define competencias como la capacidad y disposición para la actuación y la interpretación. En tal sentido, las competencias están asociadas con las actitudes y estas a su vez se pueden construir.

Particularmente, las competencias constituyen motivos, rasgos de carácter, conceptos de uno mismo, actitudes o valores, conocimientos, capacidades cognoscitivas o de conducta, además pueden ser cualquier característica individual que se pueda medir de un modo fiable, y que se pueda demostrar la diferencia de una manera significativa, entre las personas que mantienen un desempeño excelente.

Por su parte, Spencer y Spencer (1993), consideran que la competencia es "una característica subyacente de un individuo, que está causalmente relacionada con un rendimiento efectivo o superior en una situación o trabajo, definido en términos de un criterio" (p. 9). Es una manera de observar el rendimiento bajo exigencia de un patrón preconcebido.

Por otra parte, Ansorena (1996), plantea que la competencia es "Una habilidad o atributo personal de la conducta de un sujeto, que puede definirse como característica de su comportamiento, y, bajo la cual, el comportamiento orientado a la tarea puede clasificarse de forma lógica y fiable." (p. 76). Se orienta la competencia en un sentido de manifestación conductual de manifestaciones comportamentales; esta posición es igualmente sostenida

por Woodruffe (1993), quien al efecto afirma que es "Una dimensión de conductas abiertas y manifiestas, que le permiten a una persona rendir eficientemente".

Señala Levy-Leboyer (1996), que las competencias son "repertorios de comportamiento que algunas personas dominan mejor que otras, lo que las hace eficaces en una situación determinada" (p. 54).

Asimismo, Boyatzis (1982), señala que son: "conjuntos de patrones de conducta, que la persona debe llevar a un cargo para rendir eficientemente en sus tareas y funciones" (p. 47). En esta perspectiva, se observa que los conceptos referidos orientan que las competencias son caracterizaciones demostrables en una acción concreta que ejecute la persona, además que disponen las actividades profesionales

En adición a las concepciones señaladas anteriormente se expone que las competencias relacionan la capacidad de ejecutar una actividad en forma consciente para lograr una meta, propósito u objetivo, competencias que pueden originarse por medio del talento o puede ser construidas, reconstruidas teniendo cognición o metacognición de las mismas para llevarlas a la práctica. Definición que se asocia con las anteriores pero resaltando la posibilidad que al adquirir competencias, tienen que ser procesadas por la persona bajo el esquema del conocimiento y la utilidad que se manifieste en su ejecución y siempre con la posibilidad abierta de reconstruirlas de acuerdo con el momento y las exigencias del entorno donde se produzcan o apliquen. Asimismo, hay una percepción de sostener que las competencias se combinan entre sí y no se comparte la idea de separación entre lo cognoscitivo, es decir el conocimiento, las habilidades, lo práctico y lo afectivo, motivaciones, actitudes, hábitos, destrezas.

De igual manera, dentro del campo del aprendizaje, Delors (1997), puntualiza, en el hacer del docente en un nuevo contexto educativo, las competencias se consideran como la virtud de conocer profundamente la organización y comprender la combinación de habilidades y técnicas

necesarias para crear, almacenar y usar conocimientos. Estas competencias, según el autor, están determinadas por tener iniciativa, perseverancia, actitud creativa, motivación, responsabilidad, resolución de problemas y uso eficiente de los recursos.

El autor en referencia asocia el proceso de adquisición de competencias con la actividad del docente y afirma que “la sociedad pide formar docentes capaces de facilitar en los alumnos aprendizajes para la vida, para ser personas, para un oficio y, sobre todo, alumnos capaces de aprender por sí mismos” (p. 3).

Luego de una serie de reflexiones en cuanto al término competencias, para el propósito de este trabajo, se comparte la posición asumida por Gallego (1999), en función de afirmar que nadie construye competencias en un campo, ambiente o contexto organizacional, si no presenta actitudes positivas hacia lo que estos ambientes desarrollan; en palabras del autor precitado “si una persona no se enamora de un campo dado, ni se compromete con él, entonces no se dedicará a construir y a reconstruir las competencias que necesita” (p. 78).

Es bueno señalar que no es intención de este estudio polemizar en cuanto a las posiciones de los autores que han trabajado en función de definir y caracterizar el término competencias. El interés radica en la manera de cómo el docente asume la docencia de acuerdo con sus competencias y específicamente, cómo gestiona el conocimiento a partir de las exigencias del paradigma organizacional con apoyo de las NTIC; es decir, cuando trabaja el aprendizaje en ambientes virtuales.

En torno a este aspecto, es bueno orientar que las competencias son caracterizadas como una concepción integral de acciones y hechos observables para ejecutar una determinada tarea o actividad cognitiva y práctica; acciones que pueden ser perfectamente visibles y exteriorizadas por los profesores, en el caso que nos ocupa, en la ejecución del proceso de

gestión del conocimiento, según los planteamientos que se han sostenido en el proceso de esta investigación.

La perspectiva de integración se orienta porque ninguna acción es disociada de un componente de dominio cognitivo y práctico. La competencia en sí misma, indica un conjunto de conocimientos y desarrollo de herramientas operativas o prácticas que se ejecutan en funciones concretas.

Por eso, se caracteriza el término competencias como un conjunto integrado de aptitudes, destrezas, habilidades y actitudes adicionadas al conocimiento que posea la persona para desarrollar determinadas tareas y actividades; sosteniendo a la vez, que dentro de la era informática actual, se tienen que desarrollar y asumir nuevas competencias para abordar la gestión del conocimiento por medios diferentes a los tradicionales y convencionales.

El Conocimiento y el Desarrollo de Competencias

Caicedo, (1998) considera que en las empresas postmodernas el recurso estratégico competitivo es el conocimiento y este se perfecciona y fortalece por el aprendizaje continuo. En tal sentido afirma:

La educación se convierte en el factor crítico del éxito del individuo, de la organización y de las naciones para garantizar el desarrollo y el bienestar. El nuevo paradigma competitivo está basado en la incorporación y difusión de las innovaciones tecnológicas, en la producción de bienes y servicios para lo cual se crean relaciones entre los creadores de conocimientos, los innovadores y los difusores, por esto se requiere garantizar que las organizaciones se conviertan en espacios para el aprendizaje continuo.

De igual manera, el citado autor al referirse a la transmisión de los conocimientos a través de las tecnologías informáticas como reto a la generación postmoderna, afirma: “como proceso, la educación prepara para vivir experiencias, crear, pensar, racionalizar, actuar y construir, para transformar la realidad y para transformarse” (p. 15). Al analizar esta frase,

se deduce que no se puede separar al hombre de su ambiente y que la realización del ser humano viene dada por su capacidad para percibirse a sí mismo como una realidad inserta en su ambiente, con él interactúa racional y libremente y al cual puede cambiar cuando la interpreta en forma autónoma, auto y cogestionada. Es decir, que la educación es un proceso orientado al análisis y a la solución de problemas, lo que significa, que formar a sus trabajadores representa para la empresa un direccionamiento estratégico hacia la formación de una cultura organizacional, sustentada en tres pilares: la satisfacción de las necesidades humanas fundamentales, la generación creciente de auto independencia y la articulación orgánica de las personas con la naturaleza y la tecnología.

En este mismo orden de ideas, se hace preciso considerar que los valores culturales hoy en día han ido cambiando de significado, aún cuando mantienen su fundamento en sus principios universales de la ética y de la moral natural, pero han sido influenciados por la transculturización planetaria, a través que los medios de comunicación masiva, incluyendo entre ellos la grupomática y telemática. Se trata pues, de enfrentar el cambio de significados en los valores de una perspectiva psico social.

Ese cambio de valores, es planteado por Romero (1996), en términos de competencia, con el ámbito de la transición organizacional:

En este sentido, el interés se concentra en cuatro valores cardinales: responsabilidad, lealtad, meritocracia y respeto a la dignidad humana. Estos valores tuvieron una presencia extraordinaria en las organizaciones industriales y todavía siguen visibles en las organizaciones emergentes. Sin embargo, aunque las palabras sean las mismas los significados han cambiado profundamente... tres valores emergentes son la conservación del ambiente, la excelencia en productos y servicios y el comportamiento ético. Dos valores instrumentales que tienen potencial para establecerse definitivamente son el aprendizaje para la toda la vida y la demanda de crecimiento. Otra pareja de valores lucha por imponerse: la agregación de valor y aceleración (p. 1).

Interpretando estos valores a los que se refiere Romero (ob. cit.), bajo el prisma cognitivo (creencia) motivacional (meta energizante) y ético (comportamiento prosocial) se obtiene que en la actualidad en las organizaciones emergentes los valores tradicionales han cobrado nuevo significado que expresan las necesidades de las instituciones en los nuevos entornos económicos y socio-políticos. Las empresas necesitan ser más competitivas y para ello cobran importancia la productividad y la calidad las cuales implican altos niveles de responsabilidad y auto gestión. De allí surgen los nuevos significados de las competencias que hoy en día se exigen al momento de contratar a un nuevo empleado. Entre esas competencias Romero (ob. cit.) menciona las siguientes:

La responsabilidad. Antes era asumida por la empresa, ahora esta le pide al empleado que desarrolle su propia carrera, que identifique las áreas donde agregará valor a los procesos y productos, que asuma el control de sus planes de retiro porque el empleo ya no es para toda la vida. Es decir, que el empleado es ahora el responsable de su propio desarrollo, no la empresa.

La lealtad. Al cambiar el significado de responsabilidad, cambia también el de lealtad. La empresa del siglo XXI le solicita al trabajador que comparta los valores de la empresa mientras trabaja en ella, pero no espera contar con él para toda la vida. Más bien espera una identificación inteligente que ayude a la empresa a crear y a cambiar; no quiere empleados seguidores, sino socios virtuales o reales que introduzcan modificaciones en los procesos con creatividad. En otras palabras, agrega Romero (2001) “el nuevo significado de lealtad es dar lo mejor de sí como profesional y como persona”. (p. 35).

Este significado también se aplica en sentido contrario, pues la empresa debe ser leal con sus clientes y asociados. Es un elemento clave cumplir la misión que se ha propuesto, pues de la lealtad que tenga la organización con

sus clientes y asociados va a depender el logro del cumplimiento de los objetivos generales de la empresa, ya que un cliente satisfecho tenderá a pagar los servicios con mayor responsabilidad, lo cual permitirá nuevas inversiones en tecnología que se van a reflejar en un mejor servicio. También incidirá en la expansión de los servicios a nuevas áreas geográficas no cubiertas.

La meritocracia. En los viejos paradigmas, la meritocracia se asociaba con la antigüedad de la empresa, pero ahora por las exigencias de cambio no se puede mantener a las personas dentro de la organización si hay resistencia al cambio. Hoy en día se habla más bien de las competencias de las personas y de su uso o desempeño, recordando que las competencias son individuales, algunas innatas otras aprendidas, por lo que el mérito será de quien mayor valor agregue a la organización.

El respeto a la dignidad humana. Esto significa ahora, respeto a la capacidad del trabajador para desarrollar las competencias que ya posee y para aprender otras nuevas, en contraposición a los viejos paradigmas que consideraban el respeto como protección del empresario hacia el trabajador. Estos nuevos significados que han adquirido los valores de responsabilidad, lealtad, meritocracia y respeto a la dignidad humana, llevan a pensar que el individuo debe desarrollarse satisfaciendo no solamente las necesidades de la empresa y de sus asociados, sino también las necesidades del trabajador y su familia.

Adicionalmente, el precitado autor, hace referencia a los nuevos valores instrumentales que son los que permiten alcanzar lo anteriormente citado, considerado como los terminales. Ellos son:

El aprendizaje para toda la vida. Esto se debe a la velocidad con la que crece la producción continua de conocimientos. Lo que hoy se aprende mañana probablemente será obsoleto. El individuo que quiera mantener su

empleo deberá seguir su proceso continuo de actualización. Para ello, es necesario ser flexibles, capaces de modificar o sustituir los viejos o nuevos paradigmas o creencias, de aprender trabajando en equipo, de abrirse a la crítica constructiva, de generar construcciones nuevas sobre uno mismo, las personas que actúan en el entorno, el trabajo, la empresa y la sociedad que lo rodea.

La Aceleración. Esta representa una ventaja competitiva asociada con la velocidad de respuesta, esto es, responder ágilmente a las demandas del entorno, en la búsqueda de la solución de problemas.

Al analizar los cambios en los significados de los valores y competencias que debe poseer el empleado postmoderno, Romero (2001), afirma:

Lo importante del enfoque de estos nuevos significados que han adquirido los valores estriba en que ellos están dirigidos a construir un hombre nuevo, libre, capaz de razonar y actuar de acuerdo con su propia conciencia, y respetando siempre la libertad de los demás.

De acuerdo con el mismo autor citado, se trata de integrar al ser humano en su propia esencia y con el resto del mundo que lo rodea, con visión planetaria, o global, buscando la convergencia de todos los hombres en una nueva identidad.

CAPÍTULO III

CONSTRUCCIÓN DEL DISEÑO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

En el presente capítulo se describe el diseño metodológico de la investigación de acuerdo al área problemática planteada y a los objetivos propuestos, partiendo del propósito general del estudio, centrado en generar constructos teóricos para la fundamentación de las competencias del profesorado universitario para la gestión del conocimiento en contextos virtuales de aprendizaje; para ello, se trabajó con un enfoque metodológico cualitativo, dentro de un paradigma interpretativo y comprensivo de la realidad estudiada con la finalidad de describir y caracterizar los criterios temáticos que se establecieron en la misma.

Al respecto, interpretando a Taylor y Bodgan (1984), la investigación cualitativa se presenta como una alternativa de búsqueda del conocimiento por medio de la interpretación y la comprensión de los fenómenos vividos expresados por las personas de manera hablada o escrita o a través de una conducta observada. Asimismo, Martínez (1998), argumenta que la investigación cualitativa no tiene un diseño acabado, al contrario, es progresivo, de acuerdo con los contextos y situaciones concretas que se vayan presentando en el acontecer del estudio, permitiendo que se haga un trabajo flexible y comprensivo. Estas aseveraciones son compartidas por la investigadora, quien tiene una firme convicción de que este proceso orienta, sustancialmente, los fenómenos y problemas de la educación para ser tratados como acciones de participación social con todas las caracterizaciones que se puedan presentar. Por lo tanto, bajo esta concepción se generó un diseño de investigación propio donde se

presentaron las etapas que conformaron el desarrollo de la indagación en función de las necesidades surgidas sustentadas dentro de un proceso flexible y dinámico, tanto para la búsqueda de la información como para el análisis de la misma

Bajo esta condición de acción cualitativa, el trabajo estuvo orientado dentro de un enfoque humanístico y fenomenológico, donde la investigadora relacionó la interpretación de la información de los profesores con la visión que ellos mismos asignaron a la situación estudiada, la cual quedó supeditada a la interacción que se mantuvo con los informantes, desde el mismo momento en el que se inició la comunicación. Igualmente, se partió del contexto de cada profesor para analizar sus vivencias y experiencias, se buscó entender el escenario situacional de cada uno de ellos para identificar las características propias que argumentaban en función de los criterios temáticos tratados y analizados posteriormente, en cuanto a la perspectiva reflejada en el estudio de investigación.

Trabajo de Campo

Escenario

En una etapa inicial y como actividad para perfilar el contexto desde el cual se obtendría la información, la investigadora conformó un grupo de discusión vía virtual con cinco profesores de diferentes universidades, tanto nacionales como internacionales, lo cual permitió contactar a una docente de la Universidad de Zulia, otro del Programa LASPAU en la Universidad de Harvard, un docente de la Universidad Nacional Experimental “Simón Rodríguez”, otro de la Universidad de Syracuse, USA y uno más de la Universidad “Simón Bolívar”. La idea de esta discusión estuvo centrada en la búsqueda de experiencias y opiniones en cuanto al trabajo docente con la ayuda o soporte del uso de las nuevas tecnologías de información y

comunicación. En esta fase se ubicaron las ideas y situaciones vivenciales de los docentes, esto permitió vincular la idea inicial de la investigadora en cuanto a una nueva manera de hacer docencia con el soporte de las NTIC. Por lo tanto, se especifica que este primer contacto con el grupo de docentes mencionados, sólo se realizó como parte de la búsqueda situacional de la problemática propuesta como inquietud de la investigadora.

Mas adelante, dentro del proceso de ubicación del escenario de estudio, se intentó situarlo por medio de una consulta en el portal **universia.edu.ve**, relacionado con las universidades de Venezuela para conocer cuál de ellas, para el momento del estudio, estaban implementando proyectos de aprendizaje en contextos virtuales.

Como resultado de este sondeo se consiguió que en la Universidad Centroccidental “Lisandro Alvarado” (UCLA), en Barquisimeto, Estado Lara, se perfilaba el proyecto de Universidad Virtual, donde participa un equipo de dieciocho docentes, quienes se forman para asumir la responsabilidad de las funciones académicas pertinentes a dicho proyecto. De igual manera, en la Universidad Nacional Experimental “Simón Rodríguez” (UNESR), se dio la formación de un buen número de docentes a través de estudios de postgrado en el área tecnológica a través de dos maestrías a distancia, vía virtual. Una en convenio de la UNESR y el Tecnológico de Monterrey de México y la otra bajo la administración de la Universidad “Simón Rodríguez”, ambas con la finalidad de organizar la plataforma profesoral para el diseño y puesta en marcha de cursos en línea en las carreras que ofrece la universidad en los diferentes Núcleos de la UNESR. Por lo tanto, la investigadora seleccionó a la UCLA y a la UNESR (Núcleo Barquisimeto) como instituciones de apoyo para el presente estudio.

Informantes

Como resultado de la ubicación de las universidades que trabajan con la virtualización como herramienta para el aprendizaje a distancia, se inició la

búsqueda y el contacto con los profesores que participan en proyectos virtuales de aprendizaje, seleccionando a los informantes de acuerdo con los siguientes criterios: (a) que estuvieran participando en experiencias de formación por medio de estudios virtuales, (b) no se consideró su categoría y dedicación dentro de la universidad, (c) que pertenecieran a cualquiera de las áreas del conocimiento y (d) que tuvieran experiencia en el aprendizaje por medios virtuales.

En la UCLA se contactaron dieciocho profesores con estas características y se trabajó solo con cinco de ellos por haber aceptado, de manera voluntaria, colaborar como informantes. Por otra parte, en la UNESR, Núcleo Barquisimeto, se ubicaron a tres docentes con experiencia en proyectos virtuales de aprendizaje; de esta manera, la totalidad de los informantes estuvo conformada por ocho docentes.

¿Cómo se Abordaron a los Informantes?

La interactividad de la investigadora con los docentes de la UCLA, se inició desde el mismo momento en que se les envió la solicitud de participación en el estudio por medio de una carta, vía correo electrónico. Inmediatamente hubo aceptación por parte de diez de ellos. En un segundo intento se mandó otro mensaje informativo, explicando el propósito de la investigación y la necesidad de hacer una serie de entrevistas en profundidad. Igual hubo receptividad; sin embargo, se presentaron ciertas dificultades de tiempo y espacio para contactar a los diez docentes que aceptaron en principio, participar en la búsqueda de la información. Sólo se trabajó con cinco de ellos, quienes se desempeñan en diferentes Decanatos de la UCLA: Ciencia y Tecnología, Medicina, Administración y Contaduría. En cuanto a los docentes de la UNESR se le contactó de manera presencial por medio de conversaciones previas. El siguiente cuadro refleja la caracterización de los informantes de acuerdo a los aspectos que se señalan:

Cuadro 1

Caracterización de los Informantes

INFORMANTES	UNIVERSIDAD	CATEGORIA	DEDICACION	AREA DE CONOCIMIENTO
Informante 1	UCLA	Titular	Exclusiva	Ingeniero en Informática
Informante 2	UCLA	Asistente	Tiempo Convencional	Lic. Matemática
Informante 3	UCLA	Agregado	Exclusiva	Lic. Castellano y Literatura
Informante 4	UCLA	Agregado	Exclusiva	Ingeniero de Sistemas
Informante 5	UCLA	Asistente	Tiempo Completo	Ingeniero de Sistemas
Informante 6	UNESR	Agregado	Exclusiva	Lic. Educación Integral. Mención Matemática
Informante 7	UNESR	Agregado	Exclusiva	Lic. Matemática
Informante 8	UNESR	Asistente	Exclusiva	Ingeniero en Informática

La Entrevista: Un Interesante Medio para Buscar la Información

La técnica que se aplicó para buscar la información fue la entrevista en profundidad, la cual según Taylor y Bodgan (1984):

Son los reiterados encuentros cara a cara entre el investigador y los informantes, encuentros dirigidos hacia la comprensión de las perspectivas que tienen los informantes respecto a sus ideas, experiencias o situaciones, tal como lo expresan con sus propias palabras” (p. 14).

Es la técnica que permite la expresión en libertad del sujeto para señalar sus opiniones, sentimientos acerca de una determinada actuación. No se buscó desarrollar una entrevista rígida, estructurada, directiva sino que

se logró una conversación amigable, flexible donde se respetaron las ideas del otro. Se tomó en cuenta, para efectos del estudio, las condiciones de los informantes en cuanto al lugar del encuentro, ambiente, tiempo y libertad de actuación. Cabe señalar que, en forma voluntaria dos docentes enviaron por escrito sus experiencias de aprendizaje en contextos virtuales, dichas experiencias se sumaron a la información analizada.

Validez y Fiabilidad de la Información

Si bien es cierto, que dentro del proceso de recolección de la información, en un proceso de investigación cualitativa, se manifiestan ciertas inquietudes relacionadas con la objetividad del mismo, es necesario señalar que ante esta inferencia metodológica, se logró, para la presente investigación, garantizar la validez y la confiabilidad como requisito indispensable en la utilización de la entrevista en profundidad.

Por lo tanto, y en función de establecer un criterio de validez en cuanto a la información que sustentó el estudio, se tomó una actitud de aproximación entre la investigadora y lo investigado, analizando las estructuras de opinión de los docentes informantes y desarrollando un proceso de intersubjetividad de manera progresiva en tanto al propio proceso de construcción e interpretación de la información.

En cuanto a la validez de la técnica de la entrevista en profundidad, se cumplió con el procedimiento de aplicabilidad que se señala para obtener la información correcta y darle la interpretación y comprensión a cada resultado narrativo proveniente de las entrevistas, lo cual puede considerarse como la validez externa permitida para generalizar en la relación teórica conceptual que se establece en los constructos y en las competencias. Además, en la investigación cualitativa se le da valor al proceso del estudio; por lo tanto, hay una realidad que se explora, describe, interpreta y comprende para el aporte de nuevos conceptos teóricos; acciones que se cumplieron para obtener un

producto auténtico donde se respetó la información tal como fue presentada por los profesores para lograr la validez interna. En tal sentido, reafirmamos que la validez, bajo el enfoque cualitativo, concierne a la exactitud con que las conclusiones representen efectivamente la realidad empírica y si los constructos y competencias generados representan categorías reales de la experiencia humana.

En cuanto a la fiabilidad se redujeron los márgenes de error provenientes de la subjetividad que pueda demostrar la investigadora al respetar los criterios, opiniones, ideas generadas en las conversaciones cara a cara con los profesores colaboradores del estudio. Los datos se buscaron en escenarios naturales, reales, donde el nivel experiencial fue importante para la profundidad de la información que se obtuvo. Señala Martínez (1998), que “la confiabilidad debe orientarse al nivel de concordancia interpretativa entre diferentes observadores, evaluadores y jueces” (p. 118). En este caso, se logró la fiabilidad en una segunda ronda de entrevistas donde los profesores argumentaron sus aportes con criterio de conocimiento y experiencias dentro del campo que se requería. En adición, se argumenta lo establecido por Erickson (citado en Rusque, 2003), quien resalta la consistencia que debe existir entre la problemática estudiada y la recolección de la información.

Analizar la Información con el Apoyo del Método Comparativo Constante

Al respecto, para sustentar las fases de análisis de la información, la investigadora siguió los principios argumentados en el Método Comparativo Constante (MCC) de Glaser y Strauss (1967), principios que permitieron relacionar la indagación realizada en los informantes con la teoría, conceptualizaciones y características de la problemática en estudio; al mismo tiempo, permitió eliminar algunos aspectos teóricos que bloqueaban el

propósito del trabajo investigativo. De esta manera, argumenta Rusque (2003), refiriéndose al MCC, que la teoría, como producto de la investigación cualitativa, debe extraerse directamente de la experiencia de los informantes, de esta manera, es “posible elaborar modelos teóricos a partir de estudios recogidos sobre terreno” (p. 52).

De este modo, se logró un seguimiento de actividades dentro de un marco de flexibilidad y dinamismo, tanto para la búsqueda de la información como para el proceso de análisis de cada aporte logrado.

En esta perspectiva se enuncia que hay realidades que requieren un diseño que establezca la construcción de categorías conceptuales para comprender e interpretar una investigación cualitativa. Por otro lado, en este proceso fue necesario planificar y ejecutar el esquema y las pautas a seguir, tanto técnicas como operativas para obtener los resultados que se lograron.

Por otra parte, es necesario señalar que para el proceso de análisis no se consideró el registro dentro de una perspectiva totalmente objetiva ya que pudieran haber pasado, desapercibidos, una serie de acontecimientos y experiencias si se aplicaban instrumentos de medición estadísticos.

Efectivamente, se señala que fue necesario el acercamiento del basamento teórico para confrontarlo con el aporte manifiesto de los profesores por medio del análisis hermenéutico, interpretativo, donde no sólo se buscó establecer hechos y relaciones causales sino comprender significados, percibiendo la relación entre acción, conocimiento y reflexión de los aportes logrados a partir de los profesores, quienes como sujetos sociales, orientaron el estudio desde sus propias experiencias.

Se adiciona, que para el análisis de la información se aplicó como apoyo para la codificación y categorización el programa tecnológico Atlasti, el cual se explica en el capítulo IV. A continuación se muestra el Gráfico 1 donde se visualizan las fases que establece el Método Comparativo Continuo de Glaser y Strauss (1967); se cumplió una primera fase relacionada con la comparación de incidentes aplicados por medio de la categorización abierta,

de igual manera una segunda fase que comprendió la integración de categorías en forma axial y una última categorización, la selectiva para ubicar conceptos, propiedades y características.

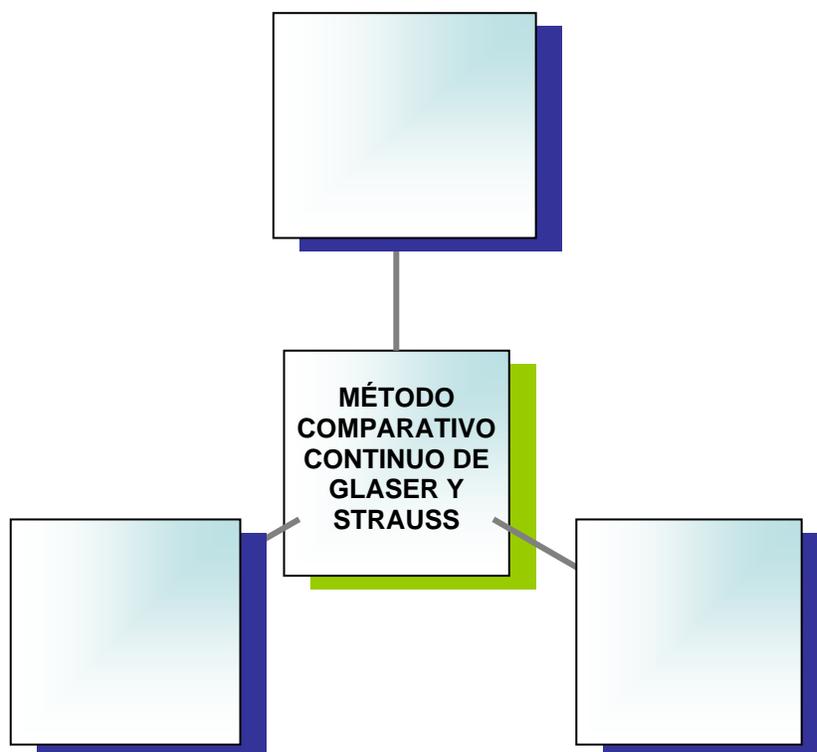


Gráfico 1. Fases del método comparativo continuo de Glaser y Strauss.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

En el presente capítulo se presenta el análisis de la información de acuerdo con el propósito y los aspectos teóricos asociados al tema en estudio. Es oportuno mencionar que el análisis de la información comenzó a realizarse desde el mismo momento en que se cumplió la primera entrevista a los docentes informantes. Esto permitió el reciclaje permanente de los aspectos resaltantes en el proyecto de investigación; por esta razón se pudo realizar un segundo encuentro con cada profesor con la finalidad de buscar, con mayor profundidad, las apreciaciones y valoraciones necesarias para la tesis.

Cabe destacar, que este procedimiento, se repitió con los ocho docentes entrevistados. Por lo tanto, se obtuvieron dos rondas de conversaciones con cada uno, en adición y de manera voluntaria, dos docentes enviaron sus experiencias de aprendizaje por vía virtual, este relato reforzó lo señalado durante las entrevistas sostenidas con ellos.

Por otra parte, se destaca que las entrevistas fueron grabadas y transcritas en forma manual y luego pasadas a Word, lo cual constituyó una excelente vía para visualizar los textos y trabajar con el apoyo de las NTIC. Es oportuno mencionar que este material fue analizado con un procedimiento inductivo que permitió ubicar con detalles, los procesos relacionados con el estudio que serán explicados más adelante.

Siguiendo el planteamiento del abordaje de las entrevistas, señalamos que se hicieron reflexiones sobre las conversaciones sostenidas con los profesores informantes y en algunas ocasiones, con cierta informalidad, se propuso intercambiar opiniones acerca de los avances tecnológicos en las

universidades venezolanas; este intercambio de ideas, permitió trabajar con mayor confianza en el proceso de búsqueda de la información y tener un mayor apoyo de los docentes colaboradores; característica propia de la entrevista en profundidad, instrumento que se aplicó para tal fin. Igualmente, después de cada entrevista se hicieron ciertas reflexiones por medio de notas de campo para identificar las características observadas durante los encuentros conversacionales; esto permitió darle mayor organización y sistematización al proceso de análisis. En torno a este aspecto, para corroborar que en el análisis cualitativo es importante la organización en función de interpretar y reflexionar acerca de la información obtenida, Bodgan y Biklen (1982), afirman que:

El análisis de los datos es el proceso de explorar y organizar sistemáticamente las transcripciones de entrevistas, notas de campo, y otros materiales recogidos, para incrementar la propia comprensión de ellos y posibilitar que se ofrezca a otros lo que se ha descubierto. El análisis implica trabajar con los datos, organizarlos, dividirlos en unidades manejables, sintetizarlos, buscar patrones, descubrir lo que es importante, lo que se va a aprender y decidir lo que se dirá a los demás. (p. 144)

Al respecto, se estableció el interés básico por comprender e interpretar los aportes hechos por los informantes, quienes con su participación manifestaron su intención, percepción y esencia de sus vivencias para el logro de los objetivos señalados en el área problema donde se identificó, de manera constante, la puesta en escena de un nuevo paradigma de aprendizaje: **el virtual**; el cual se caracterizó, de manera constante en la información aportada por los profesores.

Es conveniente destacar que la interactividad con los profesores colaboradores se mantuvo por medio de la retroalimentación comunicativa, prospectiva y afectiva en toda la secuencia de búsqueda de la información. Igualmente, los valores profesionales influyeron para la solución de los aspectos problemáticos tratados en las entrevistas, de tal manera que se pudo asociar la parte axiológica con el propósito de la investigación. En torno

a este aspecto se respetó el tiempo y el espacio de los entrevistados, se trabajó bajo una perspectiva constructivista para integrar y generar opiniones y experiencias de acuerdo con las semejanzas y diferencias de los profesores participantes en el estudio. El Gráfico 2 refleja el proceso de interactividad con los docentes informantes.

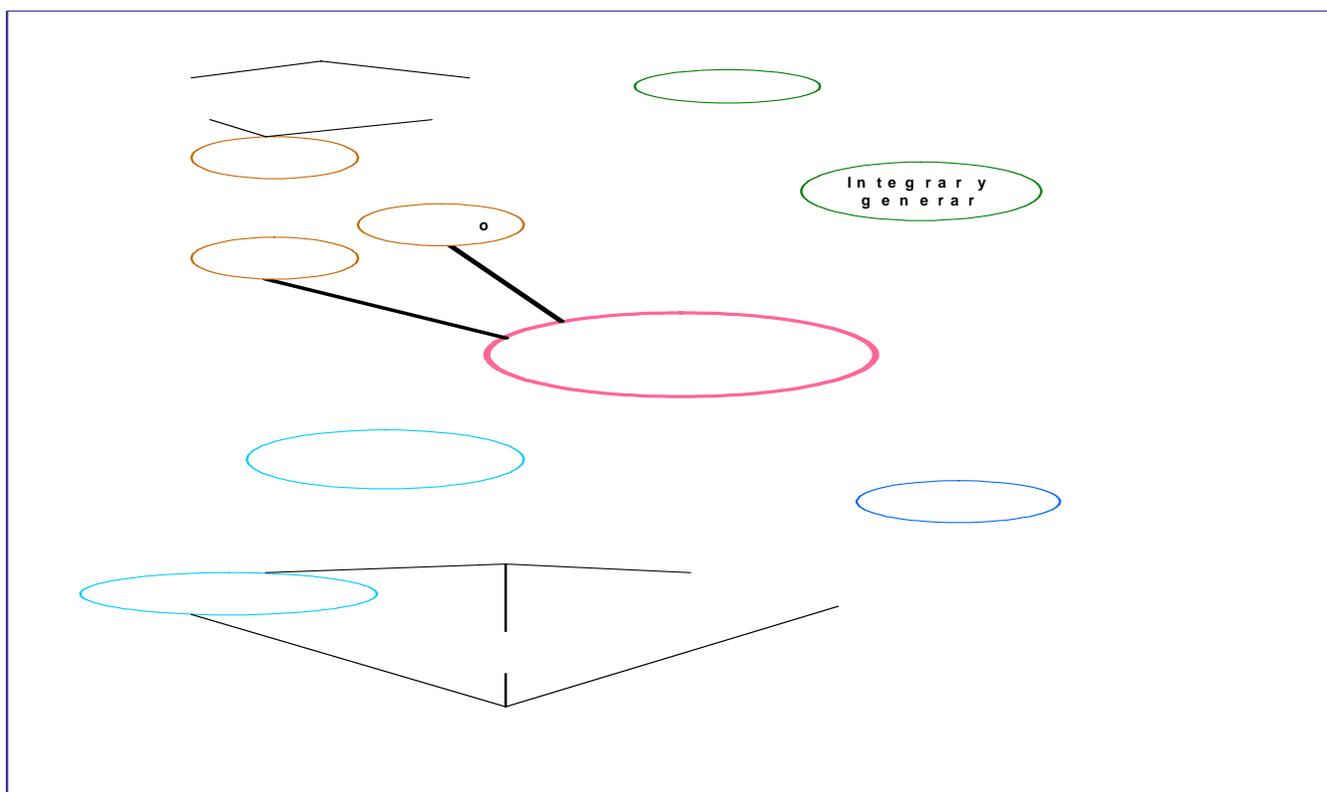


Gráfico 2. Componentes de la interacción de la entrevista con los docentes.

Por otra parte, el basamento cualitativo permitió generar aspectos teóricos de las vivencias, opiniones y situaciones de los docentes colaboradores en cuanto a su participación como profesores en contextos virtuales de aprendizaje. Ahora bien, es importante destacar que no hubo

interés por medir cantidades en ninguna de las experiencias, sino más bien en comprender situaciones contextualizadas, teniendo en cuenta las diferencias propias de cada información. Sirvent (1989), señala en relación al trabajo cualitativo en la investigación que este “permite ser más fiel al fenómeno que se estudia que a un conjunto de principios metodológicos” (p. 94), por supuesto, con el establecimiento de un plan de trabajo que oriente los parámetros durante todo el proceso de investigación.

Cómo se Analizó la Información

Dentro de la perspectiva metodológica y reafirmando lo expuesto en el capítulo III, el método Comparativo Continuo de Glaser y Strauss (1967), sirvió de apoyo para el análisis de la información aportada por los ocho docentes universitarios durante un lapso de seis meses. Se trabajó con el programa ATLAS*t*i cuyos derechos están reservados a Scientific Software 2000 Development. Berlin; programa que se basa en las estrategias de análisis propuestas por Glaser y Strauss (ob. cit.). La aplicación de este programa permitió la conversión de las entrevistas y dos experiencias de aprendizaje, en textos narrativos extensos, los cuales se denominan en el software (documentos primarios), y se identifican como unidades hermenéuticas que sirvieron para analizar el contenido de cada entrevista. Luego, se redujo la información en citas importantes (códigos) de acuerdo con los enlaces conceptuales que se describieron en los datos primarios para transformarse en conceptos y caracterizaciones de los aspectos que comprende el estudio. Más adelante, se organizaron familias de códigos para generar la síntesis conceptual de cada aspecto temático investigado, esto permitió la elaboración de gráficos para visualizar la información obtenida.

De igual manera, es importante señalar que por medio del programa ATLAS*t*i se realizó, en un primer momento, la codificación de los datos primarios (codificación abierta), en segundo lugar, la relación de categorías

(codificación axial), para comparar una serie de interrogantes surgidas e interpretarlas de acuerdo con los criterios descritos por los informantes y por último, se logró la codificación selectiva con la finalidad de integrar todas las categorías para profundizar y generar los constructos y las competencias que debe tener el docente universitario para gestionar el conocimiento en contextos virtuales de aprendizaje. Las fases cumplidas con el programa Atlasti, se muestran en el gráfico 3.

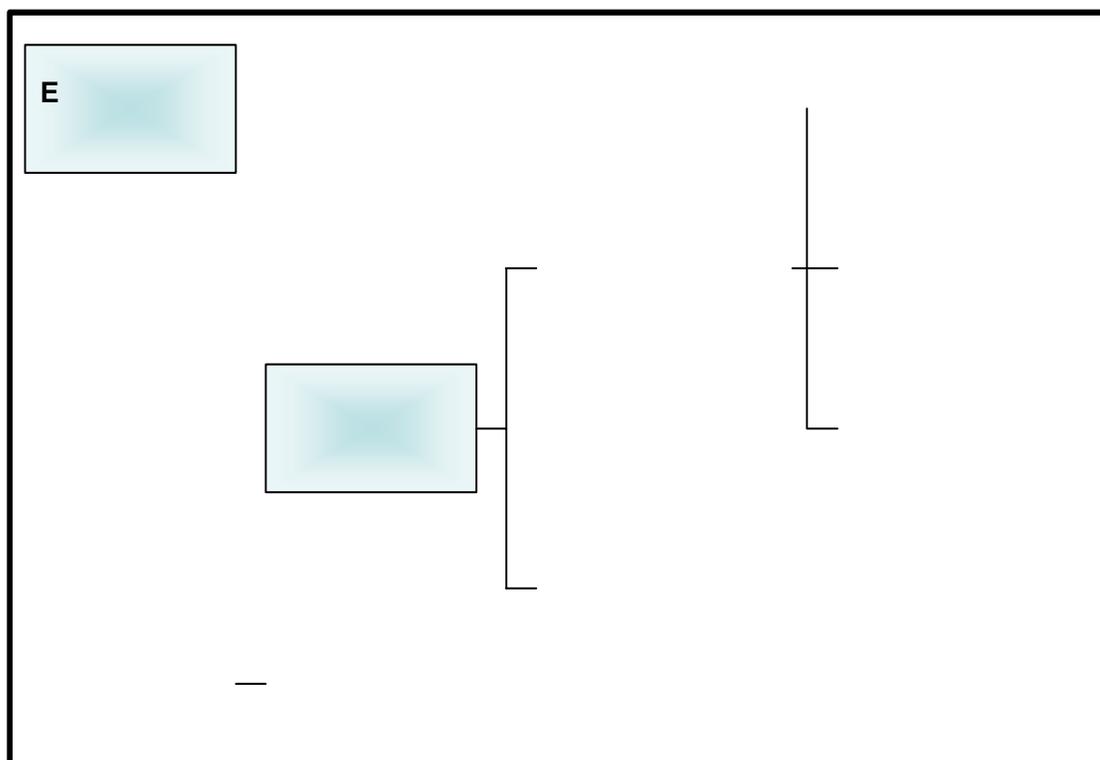


Gráfico 3. Fases del Software Atlas ti.

Seguidamente, se presenta el análisis de las categorías mencionadas con anterioridad. En cada una de ellas hay una relación de códigos que se interpretan y grafican para una mejor percepción y ubicación de los mismos.

Categorización Abierta

En esta perspectiva, debe señalarse que en una primera aproximación de los resultados, como consecuencia de la categorización abierta, se ubicaron una serie de citas que orientan la caracterización de la sociedad del conocimiento, en cuanto al uso de las nuevas tecnologías de información y comunicación, además de la descripción del contexto virtual de aprendizaje por medio del uso de las NTIC y finalmente, los códigos que orientan las competencias que puedan identificar al profesor universitario que trabaja el aprendizaje por medios informáticos (para lograr el primer objetivo específico del presente estudio)

En efecto, la primera categorización de la información, tal como lo demuestra el gráfico 4, señala que hay un saber y un hacer diferente en el aprendizaje del docente a partir de la puesta en marcha de las NTIC. De allí, que para asumir un paradigma virtual hay que percibir un conjunto de caracterizaciones señaladas por los docentes informantes como distintas a las aplicadas en el aula de clase tradicional.

De acuerdo con lo expresado en el párrafo anterior, la información generada en la categorización abierta señala que hay proyectos virtuales de aprendizaje en diferentes universidades venezolanas, sin embargo, esa experiencia aún no está totalmente lograda, porque no se han implantado las plataformas tecnológicas necesarias y los costos operacionales no se perciben dentro de los presupuestos logrados; no obstante, se tiene la libertad de buscar estrategias para la implantación de estudios virtuales y eso, en parte, se está desarrollando.

Sin embargo, no se tiene un contexto virtual ni una cultura para tal fin. Sólo se trabaja con actividades semipresenciales. Por otra parte, señalan los docentes que hay temor en ellos para asumir la búsqueda del conocimiento por medio de la virtualización por no haber desarrollado las competencias necesarias para ello y no haber recibido una capacitación, mucho menos,

una formación actualizada, puntualmente, la que conduce hacia el diseño de instrucción por medios virtuales con su respectiva evaluación; de allí que se muestra cierta desconfianza en cuanto a su aplicación en medios informáticos a distancia.

Asimismo, en esta primera categorización, se observó que existe la perspectiva de un nuevo docente que requiere una formación progresiva en cuanto al uso y aplicación de las nuevas tecnologías de información y comunicación. De igual manera, para asumir un trabajo de gestión de un nuevo proceso en la búsqueda del conocimiento, el alumno tendría un rol protagónico por excelencia y el docente asumiría el rol de ser un mediador del proceso. Por lo tanto, se establece en esta primera parte del análisis de la información que hay necesidad de caracterizar al docente universitario que decida trabajar en contextos virtuales para planificar, evitar la improvisación, con mentalidad abierta, con amplitud para atender al estudiante y gestionar el conocimiento dentro del sistema de educación virtual. Sin embargo, esta caracterización, que puede tomarse como competencias aplicadas por los docentes informantes, aun no se ha desarrollado, justamente por el período de transición que se proyecta para abordar el conocimiento por medios digitalizados. El Gráfico 4 presenta los códigos originados en la categoría abierta.

Categorización Axial

Una vez visualizadas los códigos y citas de la categorización abierta se realizó una nueva lectura de las entrevistas para ubicar las asociaciones entre elementos y lograr la integración de la información de acuerdo con las palabras claves que se presentaban en cada código y cita abierta. Esto permitió agrupar los conceptos, principios y caracterizaciones para identificar los constructos que fundamentan las competencias de los profesores desde la perspectiva de sus experiencias y reflexiones (logro del segundo objetivo específico de la investigación), los cuales se explican más adelante.

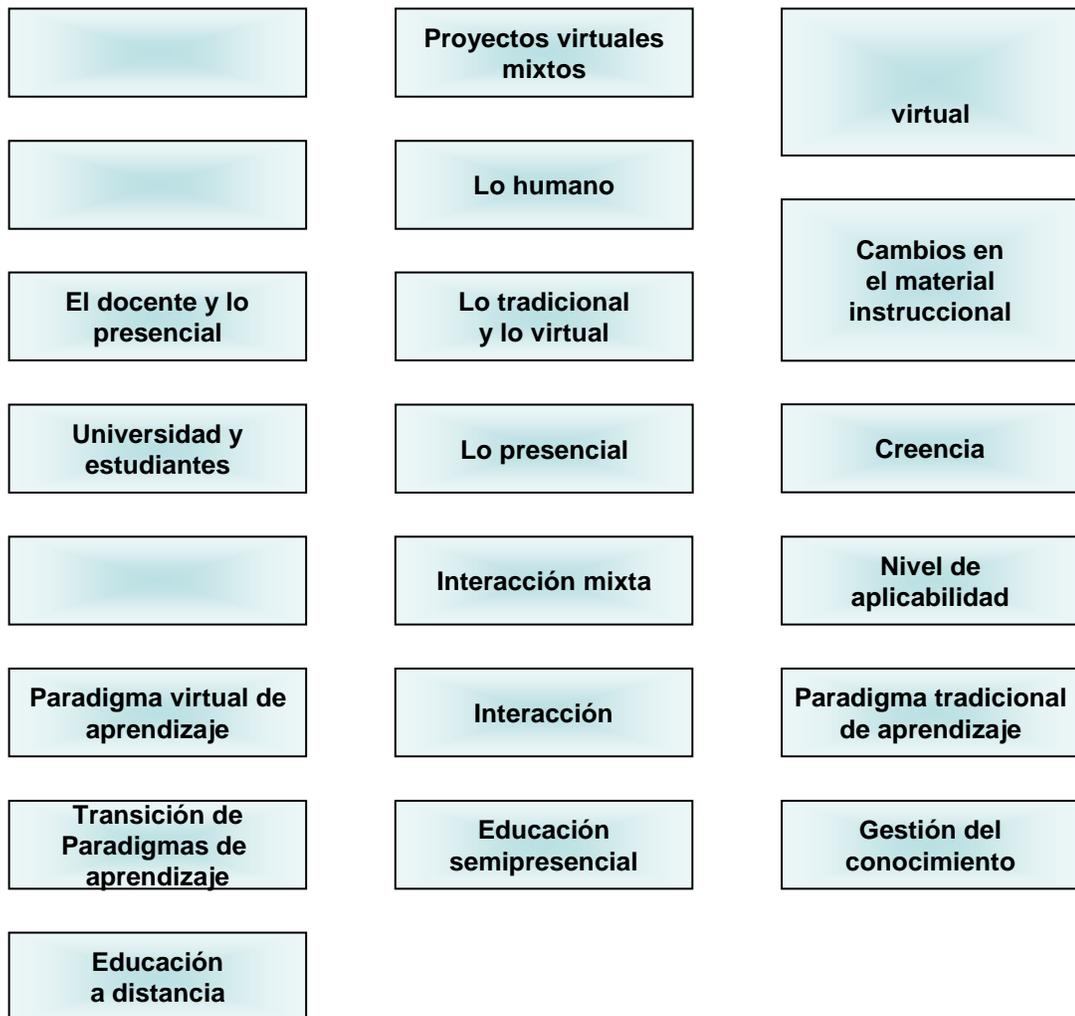


Gráfico 4. Categorización abierta (Primera categorización).

La agrupación de los códigos dentro de la categoría abierta dio como resultado seis categorizaciones axiales: (a) cambios y transiciones, (b) otra manera de diseñar la instrucción, (c) aplicación de las nuevas tecnologías de información y comunicación en el aprendizaje, (d) proceso de gestión del conocimiento, (e) comunicación, (f) innovación. Cada una de ellas se explica a continuación.

Primera Categorización Axial

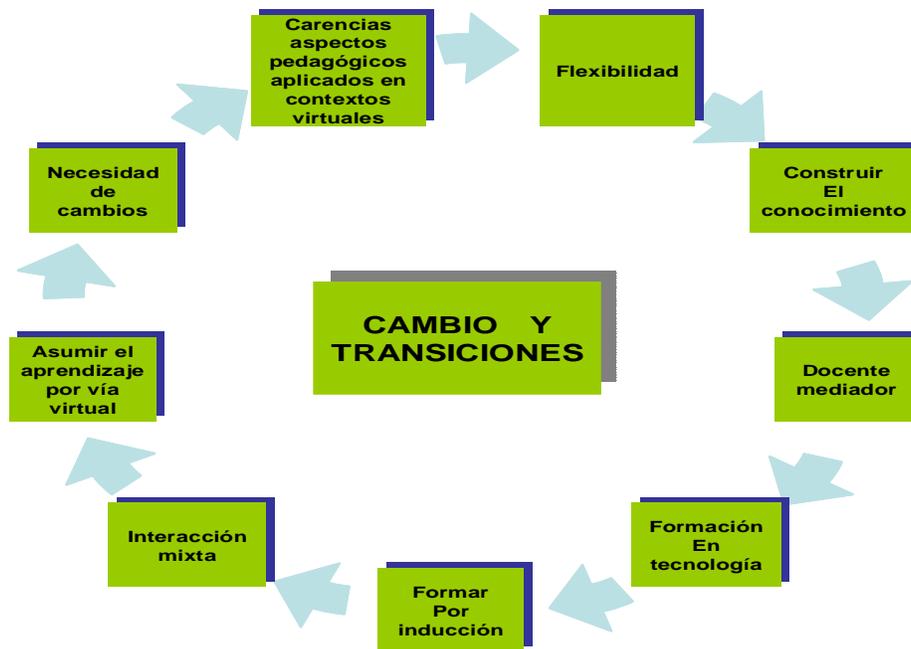


Gráfico 5. Categoría axial cambios y transiciones.

La primera categorización axial se refiere a la necesidad de producir cambios y transiciones hacia un nuevo contexto de aprendizaje, identificado por el uso de las NTIC; por lo tanto, se ha relacionado para esta categorización los siguientes códigos: carencia de conocimientos para el diseño de instrucción a través de la virtualización, aplicar la flexibilidad como estrategia en el proceso de búsqueda del conocimiento, la construcción del conocimiento en el proceso virtual, el ser un docente mediador, buscar y obtener la formación adecuada para el uso de la tecnología, tomar en cuenta el contexto virtual de aprendizaje. De acuerdo con esta categorización se interpretó que los docentes manifiestan ser parte de un período de transición de la forma tradicional para lograr el aprendizaje, por medio de actividades presenciales, hacia un proceso de trabajo virtual, donde las estrategias son

diferentes para la construcción y aplicabilidad de actividades en la búsqueda de información y su transformación en conocimiento.

Segunda Categoría Axial

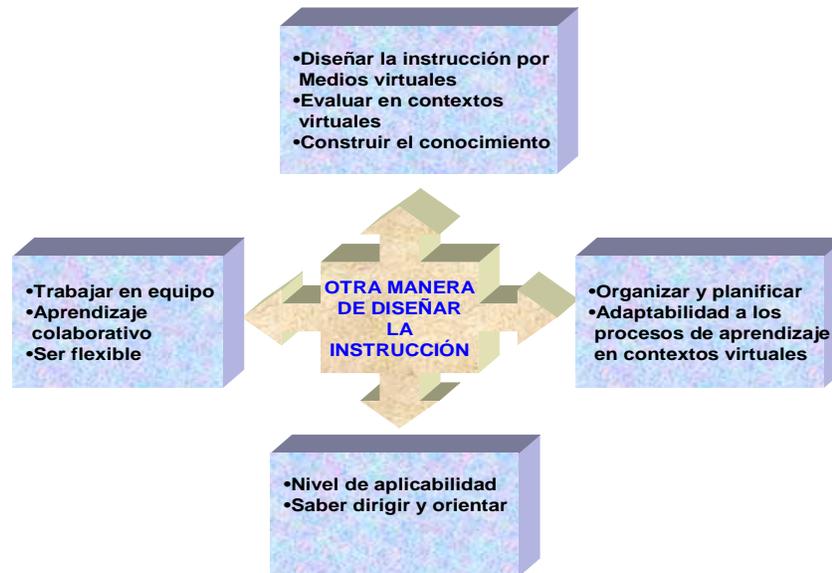


Gráfico 6. Otra forma de diseñar la instrucción.

El análisis de la información indicó una segunda categorización axial, donde se integraron los códigos relacionados con una nueva manera de diseñar la instrucción en cuanto al uso de estrategias, aplicabilidad de las teorías de aprendizaje a distancia, los recursos, las actividades, los materiales de consulta, organizar y planificar la instrucción, diseñar la evaluación, adaptarse al proceso de aprendizaje en contextos virtuales, trabajar en equipo y aplicar el conocimiento adquirido. En efecto el diseño de instrucción en contextos virtuales, requiere el desarrollo de actividades y aperturas hacia estrategias dinámicas y flexibles que permitan la participación constante de los estudiantes, tal como lo señalan los docentes

informantes; por ejemplo, la motivación, la forma de comunicarse, la interacción y otros aspectos que permitan conformar un ambiente virtual para el logro del conocimiento.

En torno a esta categorización se destaca que las actitudes y competencias de los estudiantes y docentes tendrían que ser distintas, para ello, es necesario creer en lo que realmente se está implementando. Esto reforzaría la idea de asumir el aprendizaje por vía virtual, aunque los informantes coincidieron en afirmar que la adaptabilidad hacia el aprendizaje vía virtual, requiere de una **interacción mixta**, donde se permitan actividades apoyadas en las NTIC dentro del aula de clase convencional. Los profesores hicieron énfasis en esto, por el temor en cuanto al cumplimiento de las estrategias, técnicas y formas de evaluación donde no se sienten seguros de comprobar y tomar decisiones en cuanto a lo que demuestren los estudiantes de la asimilación y logro del conocimiento; además, de esto, los docentes señalaron que perciben cierta incertidumbre en cuanto a la ausencia marcada, del valor humano frente a lo tecnológico.

Sobre la base de lo expuesto y como soporte de la visión para trabajar la instrucción en ambientes apoyados en las NTIC, los informantes conceptualizaron y describieron el Contexto Virtual de Aprendizaje, no como un laboratorio lleno de computadoras, sino, como un ambiente, donde se trabaja completamente a distancia, utilizando la Web como un vínculo de comunicación; *la idea es alejar, dentro de esta modalidad, al estudiante del recinto universitario.*

Del mismo modo, señalaron que en las actividades de búsqueda del conocimiento, por medios virtuales, se puede participar desde diferentes áreas geográficas a través del satélite y medios electrónicos; los estudiantes pueden hacer preguntas, discutir y retroalimentar sus ideas en un contexto virtual. Esto genera un mayor compromiso de los docentes para fomentar la participación de los estudiantes por medio de estrategias creativas e innovadoras. Igualmente, el contexto virtual es un espacio donde hay la

posibilidad de interrelacionarse, tanto el estudiante como el profesor para que puedan establecer un proceso de comunicación permanente para el intercambio de experiencias y opiniones en un ambiente donde no existe *el cara a cara, pero que, con el uso de herramientas tecnológicas, se logra complementar eso que no está. Se utilizan enlaces electrónicos para hacer presentes los gestos, eso se ve en un espacio virtual; es decir, los que están actuando tratan de ver cómo hacer sentir en el otro, las manifestaciones sensibles por medio de herramientas tecnológicas virtuales.*

Continuando con la caracterización del contexto virtual de aprendizaje, los informantes argumentaron que es un medio enriquecido con imágenes, texto y sonido para que los estudiantes aprendan mejor y más rápido que permite buscar la información en otros espacios distantes, donde el estudiante y el profesor tienen acceso a la información de manera rápida; la cual debe ser bien administrada con autogestión, pero procesada bajo la guía u orientación del docente, esta acción permite la actualización del conocimiento y no es limitante para los que deseen incorporarse a los estudios a distancia en línea.

Sin duda alguna, la reflexión que se hace en cuanto a la visión que tienen los docentes informantes, permite describir que el aprendizaje, por medios virtuales, es una alternativa para dinamizar el logro del conocimiento pero que no debe imponerse sino asumirlo de manera cognitiva y práctica. Una de las afirmaciones hechas por uno de ellos señala que, *hay que vivir la experiencia para poder entender que si es posible aprender por vía virtual. La educación va hacia ese camino. Por ejemplo, personas como discapacitadas, madres que están en su casa tienen la oportunidad, por vía telemática, de aprender y no tener que ir a las aulas. Esto lo veo bien positivo.*

Sobre la base de lo expuesto, el diseño instruccional tendría que responder a las necesidades de los estudiantes y docentes de acuerdo con la aplicación de las teorías de aprendizaje y la relación de las estrategias con

los recursos que permitan, de manera flexible, vincular al estudiante con el conocimiento; es decir, cohesionar la instrucción con el contexto virtual.

Por otra parte, además del conocimiento y la experiencia que tiene el docente acerca de la planificación y diseño instruccional en las clases tradicionales, los informantes manifestaron, en su totalidad, la carencia de herramientas para aplicar estos conocimientos por vía virtual; por lo tanto, requieren conocer, desarrollar y aplicar la planificación y el diseño instruccional en el aprendizaje dentro de contextos virtuales ya que con frecuencia en las experiencias vividas por los docentes en cuanto a los cursos en línea, es haber hecho copia del diseño que se tenía para las actividades presenciales, repitiendo el mismo esquema de aprendizaje tradicional en su aplicación en los cursos en línea.

Los resultados de esta categorización evidencian que diseñar el aprendizaje para buscar el conocimiento en contextos virtuales requiere otra manera de organizar, planificar, monitorear, controlar y evaluar el diseño instruccional. Este proceso solicita una actualización constante y una retroalimentación del proceso inherente al trabajo de gestión del conocimiento.

Igualmente, se evidenció, que la flexibilidad, entendida por los profesores colaboradores como la disposición del docente para coordinar con el estudiante las actividades y comprender el aprendizaje como búsqueda del conocimiento a su propio ritmo y organización, es fundamental dentro de la búsqueda del conocimiento en contextos virtuales. El docente facilitador del aprendizaje tiene que manifestar flexibilidad en el proceso para que el estudiante manifieste sus puntos de vista y aportes de aprendizaje. En ese sentido, el docente es guía y orientador con alto grado de flexibilidad.

Es de hacer notar que otro aspecto interesante manifestado por los informantes es el aprendizaje colaborativo, lo cual requiere precisar quiénes están preparados para trabajar en equipo y compartir conocimientos y experiencias, además que puedan generar ideas e innovaciones para

fortalecer el proceso de gestión del conocimiento. Uno de los docentes informantes señala que *la persona que no está acostumbrada a trabajar en equipo, por ejemplo, no pudiera funcionar bien en los ambientes virtuales porque el aprendizaje distribuido es fundamental en estos contextos*. Por consiguiente, es buscar el conocimiento de manera conjunta, docentes y estudiantes a través de múltiples estrategias. El Gráfico 7 ilustra el proceso de trabajar en equipo para lograr un aprendizaje colaborativo donde se tiene que tomar en cuenta quiénes participan, qué objetivos se persiguen para trabajar en grupo, qué características debe tener el proceso cooperativo grupal, además, saber dónde y con qué medios se cumpliría con esta actividad de equipo.

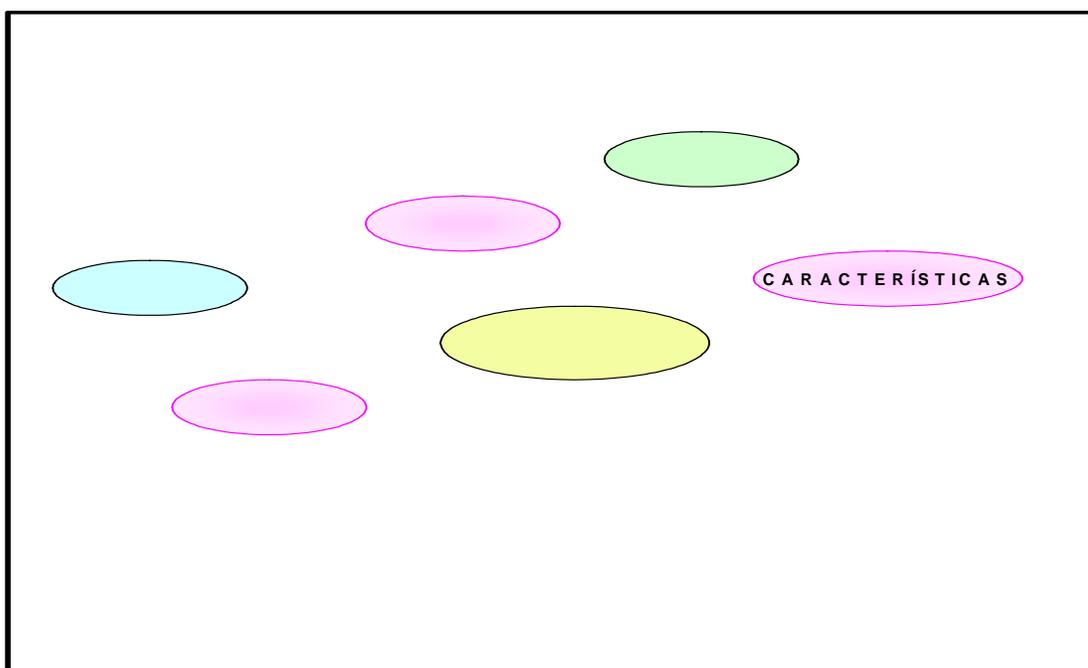


Gráfico 7. Trabajar en equipo.

Por otra parte, estimando el proceso de evaluación en contextos virtuales, los informantes manifestaron que un docente que aplique bien la evaluación tomando en cuenta la confianza, tanto en el proceso, como en los estudiantes y los recursos, encontrará mecanismos, estrategias y actividades para evaluar ya que se percibe en los docentes cierta desconfianza en esta modalidad para valorar el logro del conocimiento.

Al respecto, se debería aceptar el cambio en el proceso de evaluación para no aplicarla de manera rigurosa y presencial. Tener habilidad y conocimiento para que los trabajos no sean exactamente iguales y no generen dudas en cuanto a su procedencia y originalidad al ser evaluados. De acuerdo con esta apreciación, la evaluación puede hacerse a través de discusiones en grupo, señalando y reflexionando acerca de ¿Qué es lo que voy a hacer? ¿Cuáles son las pautas a seguir para dinamizar la evaluación? ¿Observar si las pautas están bien descritas en el diseño del curso para ver cuál es el contenido que se va a evaluar? y ¿Cómo se va a evaluar cada unidad o contenido?

Uno de los docentes informantes ilustra esta percepción en cuanto al proceso de evaluación en línea: *Romper el paradigma de los examencitos, de que te voy a evaluar con un examen. Evaluar a la gente con un examen obedece a un viejo paradigma porque el estudiante solo estudia para el examen. Hay muchas formas de evaluar, de saber si un estudiante sabe o no, mandándoles trabajo, yo diría que lo más importante es que el alumno aplique sus conocimientos...si va a ser médico, ingeniero, debe aplicarlos. Si sacas veinte no quiere decir que lo vas a aplicar. Aplicar el aprendizaje, ese será la mejor evaluación, aplicar lo que se aprende*

Es bueno destacar que en cuanto a la calidad del conocimiento y del aprendizaje en un contexto virtual, los informantes afirman que no es inferior al que se pueda lograr en medios presenciales; sin embargo, en cuanto al proceso de evaluación si hay dudas e inquietudes en los profesores por no confiar en la apertura del estudiante para el trabajo de evaluación diferente.

La relación argumentativa de los informantes con el proceso de la búsqueda del conocimiento por vía virtual es en cierta parte contradictoria, por una parte, tienen convicción de ello, cuando hacen referencia a la aceptación amplia del proceso y a las experiencias de formación vividas en el contexto universitario como un avance necesario para implementar proyectos de estudios universitarios por medio de esta modalidad, acotando que existen estudios completos de postgrado que han tenido éxito en ese ambiente tecnológico pero que para evaluar es preciso hacerlo en ambientes presenciales.

Por lo tanto, es importante resaltar que las características más específicas en esta categorización orientan la necesidad de partir de un nuevo ambiente para buscar el conocimiento, en este caso y como se ha manifestado en párrafos anteriores, es el contexto virtual. De allí que, la construcción del conocimiento implica la organización, adaptabilidad, planificación y evaluación de la instrucción desde otro enfoque donde se trabaje en equipo, se implemente el aprendizaje colaborativo dentro de un marco de flexibilidad para facilitar el aprendizaje, básicamente, con el diseño de cursos en línea.

Tercera Categorización Axial

Una tercera categorización axial agrupó los códigos relacionados con las nuevas tecnologías de información y comunicación. Se establece que es necesario conocerlas y saberlas usar y/o aplicar, tomando en cuenta las partes sensoras de docentes y estudiantes; es decir, trabajar pensando en el apoyo visual y auditivo, además saber administrar las redes tecnológicas para obtener el aprendizaje y el conocimiento por medio de grupos de discusión, es decir, comunicándose con herramientas tecnológicas, sabiéndolas usar y evitando, especialmente, generar estrés individual y

colectivo. La relación de códigos de esta categorización se demuestra en el Gráfico 8.

En torno a esta categorización, los docentes informantes argumentan que las nuevas tecnologías de información y comunicación constituyen el soporte del contexto virtual de aprendizaje, sirven de apoyo para la educación a distancia y vinculan al estudiante, que trabaja, con este proceso. Igualmente, pueden responder a la dinámica del contexto organizacional actual.

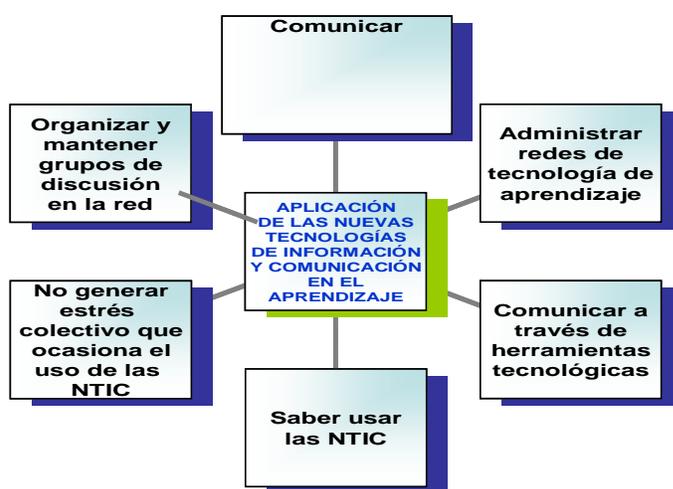


Gráfico 8. Tercera categorización axial.

En cuanto a la apreciación que tienen los profesores acerca de las nuevas tecnologías de información y comunicación, señalan que son herramientas auxiliares para el aprendizaje como medio para la búsqueda de la información y la construcción del conocimiento; constituyen una excelente oportunidad para interactuar en la búsqueda del conocimiento por medio de su uso, manejo y aplicabilidad. Asimismo las NTIC es un medio para buscar y utilizar el conocimiento dentro de la plataforma tecnológica con el apoyo de imágenes y sonidos que permitan tener un contexto enriquecido en el ámbito educativo. La web, entendida como un medio de aprendizaje, permite, de manera muy precisa, el trabajar con los saberes, admitiendo colocar en un mismo medio, un conjunto de recursos audiovisuales para motivar a las

personas dentro de contextos particulares de acuerdo con la parte cultural, económica, política, religiosa que se aprecie y valore.

En el siguiente gráfico se visualizan los elementos que se asocian a la implantación de las nuevas tecnologías de información y comunicación como herramientas auxiliares para el aprendizaje.

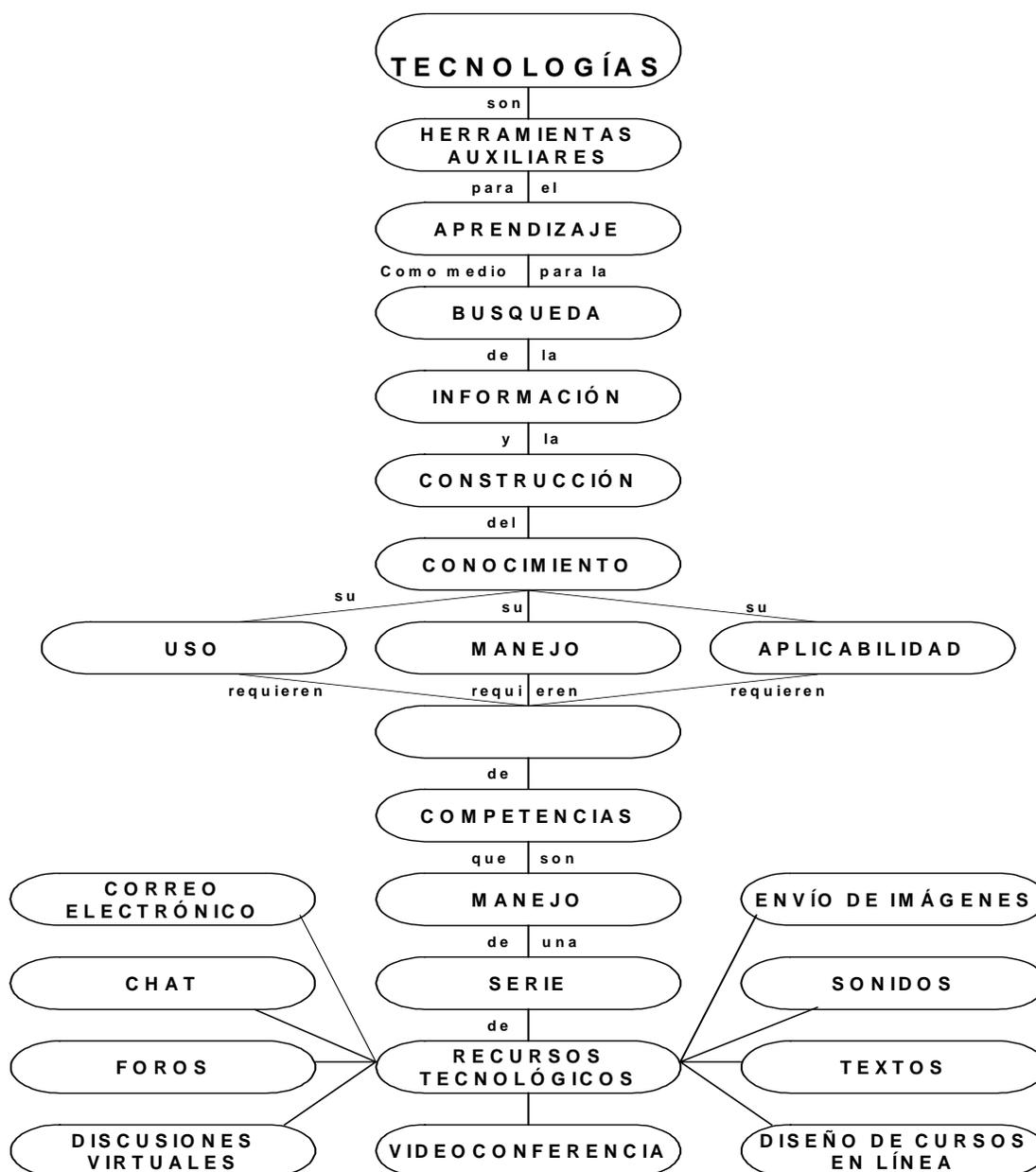


Gráfico 9. Nuevas tecnologías.

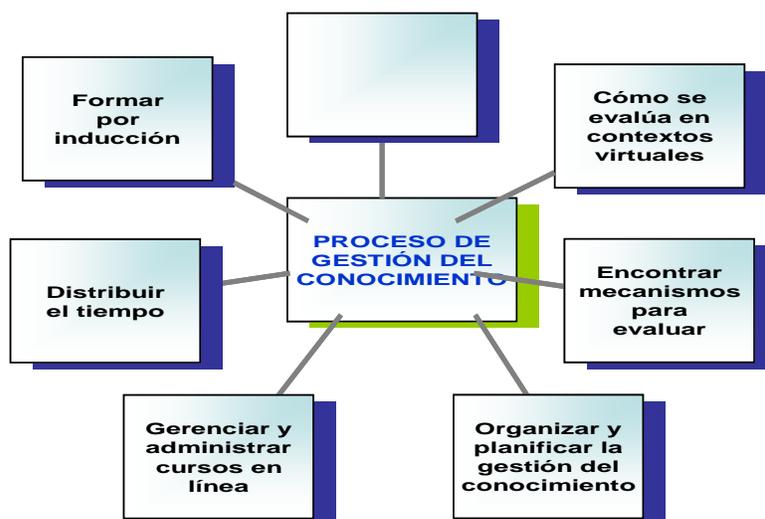


Gráfico 10. Proceso de gestión del conocimiento.

La información contenida en el gráfico anterior, ofrece una valiosa argumentación en cuanto a la gestión del conocimiento, el cual es entendido por los docentes informantes como un proceso de carácter cognitivo y práctico aplicado a la docencia. Es considerado como una manera distinta de buscar el conocimiento. Se describe *como una tribuna abierta para el debate* donde se interrelacionan micro procesos relacionados con la aplicación de las nuevas tecnologías de información, tales como foros, debates, mensajes de textos, videoconferencias, chat.

El término de gestión del conocimiento, *se asocia con todos lo que los nuevos paradigmas llaman la sociedad del conocimiento o de la información, donde los teóricos señalan que la base de todo no será el capital sino el intelecto, la capacidad que tienen los seres humanos de producir conocimientos aunados al avance de la tecnología.*

Es necesario hacer énfasis en la opinión de los docentes, quienes señalan que aún en Venezuela, la experiencia del aprendizaje por medios virtuales no se ha desarrollado en su totalidad. *Sólo estamos en el inicio de algunos proyectos;* por lo tanto, es novedosa la idea de gestión del conocimiento en contextos virtuales de aprendizaje con el uso de las NTIC.

En este sentido, los docentes informantes señalan, que en la experiencia vivida por ellos, en esta modalidad, se han aplicado las mismas características de una clase presencial, sólo que se ha utilizado la Internet y el correo electrónico como medio de comunicación. Esto permite afirmar que el docente universitario, asume con cierto temor y cuidado la oportunidad de abrirse a un cambio de paradigma para la búsqueda del conocimiento.

Una de las definiciones y concepciones que tienen los docentes informantes, en cuanto a la gestión del conocimiento, es percibirlo como un proceso mediante el cual se administra un curso en línea y este proceso es mucho más que eso. La gestión del conocimiento incluye una serie de actividades y estrategias para administrarlo dentro del aprendizaje. Más adelante nos remitiremos a ellas.

Siguiendo con el análisis de la información, hay fundamentación para describir que, actualmente, los procesos organizacionales se gestionan a prisa, es por eso que la velocidad de respuesta y el logro de metas, se cumplen con un buen uso y distribución del tiempo pero con mucha precisión para cuidar cada aspecto relacionado con las acciones por cumplir. En este sentido, la información que se transmita debe tener validez y consistencia en función de lograr el propósito de la virtualización del conocimiento.

Es importante señalar que, dentro de los componentes manifestados por los informantes, está el uso de las NTIC como un escenario para el acceso a la información de manera rápida y oportuna, que en principio se comenzaron a utilizar como gestión y control empresarial, luego se expandió a otros sectores y específicamente, sus atributos y fortalezas, se han ido implementando en el sector educativo, permitiendo la creación de contextos virtuales de aprendizaje y el diseño de cursos en línea donde se ha tratado de implementar todo un espacio informático para lograr resultados; pero realmente ¿Qué es lo que se ha venido haciendo? *Los profesores no tienen los conocimientos básicos de lo que es el montaje o desmontaje de los cursos en línea, lo cual debería hacerse cada vez que se inicie un curso en*

línea, el diseño del curso es siempre exactamente igual, las mismas evaluaciones, el mismo porcentaje, creo que eso es un desconocimiento de las personas que han venido trabajando en lo que son los cursos en línea, utilizando y desarrollando esta modalidad como cualquier otra actividad presencial.

Por lo tanto, señalan los docentes que, en los cursos en línea, no solamente es el contenido lo que se diseña y planifica sino también el manejo de las herramientas tecnológicas para estar más en contacto con el estudiante, a través de medios digitalizados *porque en la clase presencial el estudiante está allí y si quiere preguntar, pregunta, si necesita que se le aclaren dudas se le aclaran y es porque esta allí; mientras que un curso en línea, el estudiante debe mostrar interés por el contenido que se está desarrollando, por las actividades como se van a evaluar y el estudiante indaga, pregunta a través de cualquier aplicación de la Internet, correo electrónico.*

En los cursos en línea, los estudiantes también están, pero el estudiante se muestra más interesado, *hay estudiantes que son más persistentes, te envían correo y correo e inclusive pueden chatear contigo en relación a una actividad, tú puedes indicarle a ellos la hora en que voy a estar disponible, o voy a estar con mi computador encendido, es de tal hora a tal hora, ellos se conectan y a través del Messenger podemos interactuar.*

El seguimiento de un curso en línea se inicia desde el mismo momento cuando se diseña en la página Web y se publica la dirección electrónica del mismo; para ello, se hace una breve introducción que genere motivación por los contenidos que se van a desarrollar; además de la utilización y aplicación de los recursos multimedia, por ejemplo, gráficos, simulaciones, animaciones, lecturas amenas, debates enriquecedores alrededor de un determinado tema; del mismo modo, la planificación de foros para cautivar el interés del alumno por la búsqueda del conocimiento. En efecto, para todas estas actividades el docente tiene que generar una serie de competencias

que dominen la manera de gestionar y comunicar el conocimiento por medio de ambientes virtuales.

La manera como el docente dirige el curso, la interacción por medio de grupos de discusión, tomar en cuenta la parte humana son características importantes para la gestión del conocimiento. Asimismo, es interesante la figura del docente, aún en el trabajo virtual, ya que siempre el estudiante mantiene la necesidad de conectarse con la persona que asume la responsabilidad de administrar el conocimiento y así, sentir mayor seguridad en el proceso de búsqueda de información y conocimiento.

El montaje del curso y su evaluación constituyen la parte gerencial del curso, no solo para los que gestionan o coordinan los cursos en línea, sino también, para el docente que gerencia el proceso de aprendizaje. En este orden de ideas, gerenciar no significa ensamblar un material en línea, tenerlo allí y dar unos resultados, sino ir un poco más allá, es adquirir conocimiento, crear conocimiento, administrar el conocimiento, es divulgar el conocimiento. Por otra parte, hay necesidad de informarle a los participantes sobre enlaces importantes relacionados con el tema que se va a evaluar, allí el docente le administra información, la cual le va a generar y producir conocimientos.

En la experiencia de los docentes informantes, la gestión de un curso en línea se hace de la siguiente manera: *se presenta el curso mediante una video conferencia donde el docente habla con otros profesores, luego se envía la página del curso, las instrucciones de cómo se va a acceder a la información, cómo lograr las lecturas, diseñar un directorio Web para buscar la información de los temas que se van a desarrollar, hacer un listado de las direcciones electrónicas de todos los profesores, tanto auxiliares como principales, igualmente, la de los estudiantes.*

Quinta Categorización Axial

Continuando con la selección de códigos abiertos, se agruparon una serie de ellos, para conformar la quinta categorización axial, la cual se ha

denominado Comunicación Virtual, donde se identifican ciertas estrategias y acciones inherentes a este proceso; por ejemplo, se relaciona la interacción, la comunicación multidimensional, tanto sincrónica como asincrónica, el uso del lenguaje como conector lingüístico, de igual manera, el dominio del idioma Inglés como conector internacional, el uso y manejo del tiempo y de las herramientas tecnológicas dentro del proceso de intercambio comunicacional en red. Estos elementos se muestran en el gráfico siguiente.

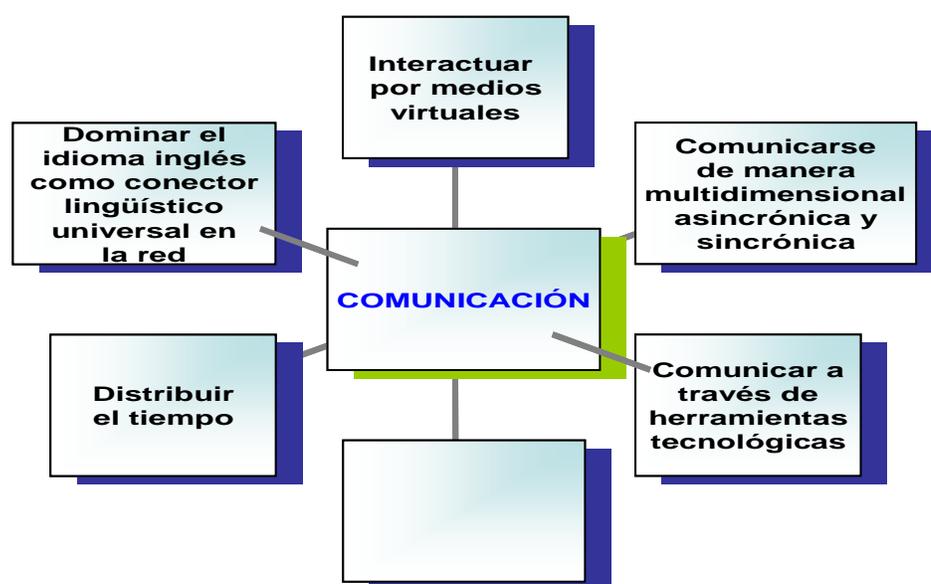


Gráfico 11. Comunicación virtual.

Tomando en cuenta lo antes planteado, la actividad comunicacional virtual, presenta una serie de características que la diferencian de la presencial en función del medio utilizado para tal fin. Cuando hay interacción, diálogo o simplemente, un mensaje de texto dentro del proceso de búsqueda del conocimiento, se pone en evidencia un hecho de relación comunicativa. Al respecto, hay presencia humana, elementos tecnológicos, uso del lenguaje, diálogos, foros, imágenes, sonidos; todo, dentro de la interactividad virtual. Por otro lado, en el proceso de comunicación van implícitas las

asesorías, *las cuales se pueden hacer en diferentes momentos, mañana, tarde o noche, sábados o domingos*. Lo que antes era un espacio determinado, ahora ocupa más tiempo para responder los correos e individualizar la atención al estudiante según la disposición y organización que planifique el docente en la distribución del tiempo para comunicarse, pero, siempre en función de la capacidad y velocidad de respuesta, *la cual no debe pasar de veinticuatro horas, porque de lo contrario ocasionaría una profunda y gran desmotivación*.

Saber comunicarse por medio de la web exige el aprendizaje cognitivo y práctico de una serie de herramientas para el uso del computador, de los navegadores y de los programas de aplicación tecnológica que se actualizan a gran velocidad debido a los adelantos que el hombre se ha propuesto desarrollar en este campo. En tal sentido, el proceso comunicacional, absolutamente compartido, tanto por el docente como por el estudiante, abarca mucho más allá de sus espacios para lograr información, datos e interacciones, en toda la amplitud que pueda permitir la virtualización.

En el mismo sentido, se destaca que la interacción es fundamental para una respuesta, a tiempo, al estudiante; de igual forma, debe establecerse una comunicación para llevar el seguimiento, monitoreo y control del proceso de gestión del conocimiento. Es así, como los informantes manifiestan que, en la interacción con el estudiante a distancia, *está el alma, la vida y el corazón del proceso comunicacional*. Tiene que haber interacción en la respuesta oportuna a los planteamientos que se reciben y debe ser muy amigable, respetuosa, en un ambiente de calor humano que muchas veces no se percibe en el aula, a pesar de estar allí en presencia, pero *el estudiante siente mucho más pena de preguntar delante de sus compañeros alguna duda por temor a ser visto sin tener el conocimiento, que se burlen de él, pero en cambio, en el ambiente virtual, él se desinhibe y pregunta abiertamente y sabe que el profesor no va a hacer uso indebido de ese correo, de esa información y que la comunicación es entre dos personas en*

forma privada, creo que la experiencia más rica es la interacción que personalmente mantengo con mis estudiantes

Por otra parte, dentro de la información analizada se pudo percibir que la interacción entre el participante y el facilitador o estudiante-profesor, es más productiva a través de un curso en línea, por supuesto clasificando a los estudiantes que tienen interés por lo que hacen e inclusive *se siembra un granito o una semillita de cariño con profesores y un lazo de amistad, caso contrario, cuando tú estás en un curso presencial qué sucede? los estudiantes tú los tienes ahí, pero de repente no siembras esa semillita de amistad.* La interacción permite la atención individualizada de los estudiantes para aplicar el seguimiento, control, monitoreo y evaluación de la búsqueda del conocimiento. En el Gráfico 12 puede observarse la caracterización de la comunicación en cuanto al proceso de interacción.

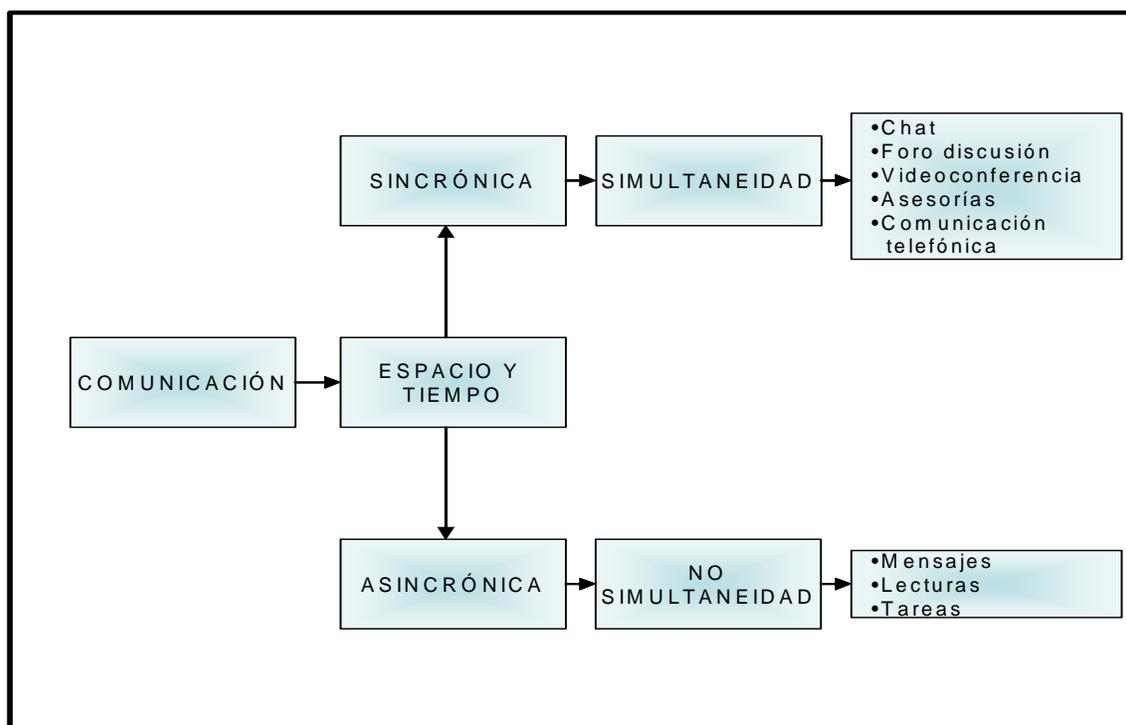


Gráfico 12. Comunicación sincrónica y asincrónica.

En lo que respecta al uso del lenguaje como conector lingüístico, se estableció que el saberlo usar es fundamental para la comunicación por medios virtuales porque permite la participación de los individuos y establece una conexión social importante que va más allá de recibir y buscar una información.

El lenguaje es el recurso al cual se le debe sacar mayor provecho, porque dentro de los interlocutores se trabaja la inteligencia y la capacidad de cómo se hacen sentir, cómo se conocen y buscan la manera de entenderse uno y otro. Ilustramos con una afirmación de un docente informante esta necesidad de saber usar el lenguaje y manifestar a través de él, la sensibilidad y la emoción, en lo que se transmite: *La profesora a veces me parecía que me estaba gritando, me decía cosas fuertes, creo que el uso del lenguaje es bien importante porque se malinterpreta, se dan situaciones negativas, el lenguaje es primordial. En la maestría tuvimos un curso con imágenes con ayuda de figuritas.*

Por estos motivos, el lenguaje escrito adquiere especial relevancia en las interacciones virtuales que se hacen por medio de los chats y los foros de debate y discusión. Hay que expresarse con el lenguaje escrito pero utilizando iconos emotivos para reflejar sentimientos y estados de ánimo.

Por consiguiente, el docente universitario, en el proceso de comunicación virtual, tiene que saber aplicar el lenguaje por medio de los mensajes y las estrategias instruccionales. Asimismo, para que la información sea valiosa y el contenido instruccional sea entendible por los estudiantes, es necesario el desarrollo de habilidades en cuanto al uso del lenguaje a la hora de redactar la estructura programática de cada curso. Además, dentro del contexto virtual, cada día, se agregan términos y vocablos que el docente tendría que conocer y usar dentro de la mensajería de textos y en la cotidianidad del ambiente virtual.

Por otra parte, el proceso de comunicación en la red exige la habilidad para decodificar el análisis del discurso para no desvirtuar los mensajes y

desarrollar competencias lingüísticas para organizar el texto, bien en forma de mensaje individual o grupal. De igual manera, obtener conocimientos técnicos del idioma Inglés como una alternativa comunicacional con el mundo.

Los resultados de la categorización axial, relacionada con la comunicación, identifican que uno de los aspectos más relevantes, dentro de la gestión del conocimiento en contextos virtuales de aprendizaje, lo constituye la distribución y manejo del tiempo, como parte importante en la comunicación entre los actores del aprendizaje y la búsqueda del conocimiento, porque permite el flujo de información para trabajar e intercambiar las ideas; además, compartir, reflexionar y desarrollar trabajos de carácter cooperativo o colaborativo, donde se pueda recibir retroalimentación y orientaciones en cada uno de los encuentros y en cada necesidad que surja de ellos. Entendiendo que este intercambio es una acción de interacción personal, en el que hay una presencia humana de voces y participaciones y donde se necesita un buen uso y distribución del tiempo para lograr los propósitos comunicacionales.

En este sentido, si hay una buena administración del tiempo, entonces se tendrá un espacio para cumplir con las actividades planificadas; por ejemplo, hacer debates enriquecedores, igualmente, foros virtuales, foros de discusión, esto con la finalidad de buscar acciones que orienten la gestión del conocimiento. Esto exige la creación de un ambiente entre espacio y tiempo que puede ser gestionado con la comunicación sincrónica cuando se planifican conversaciones o diálogos virtuales, con sesiones de Chat, foros o videoconferencias y, de manera asincrónica, con el uso del correo electrónico, especialmente, a través de la mensajería de textos; esta alternativa es mucho más común.

Sexta Categorización Axial

En cuanto a la innovación, se pudo establecer una sexta categorización axial, porque los profesores señalaron la necesidad de estar innovando constantemente dada la velocidad y el avance de la tecnología digital y su aplicabilidad a los procesos de gestión, cambio, investigación, organización, motivación y aprendizaje.

El proceso de gestión del conocimiento y específicamente, la administración de cursos en línea, exigen un docente innovador para actualizar el proceso de aprendizaje, para buscar alternativas y poder hacerlo de otra manera; debe mejorar las estrategias instruccionales, lo cual es una de las mejores virtudes de facilitar cursos en línea. Esto mantiene el contacto entre el profesor y el estudiante, y así, éste no pierde en ningún momento el interés.

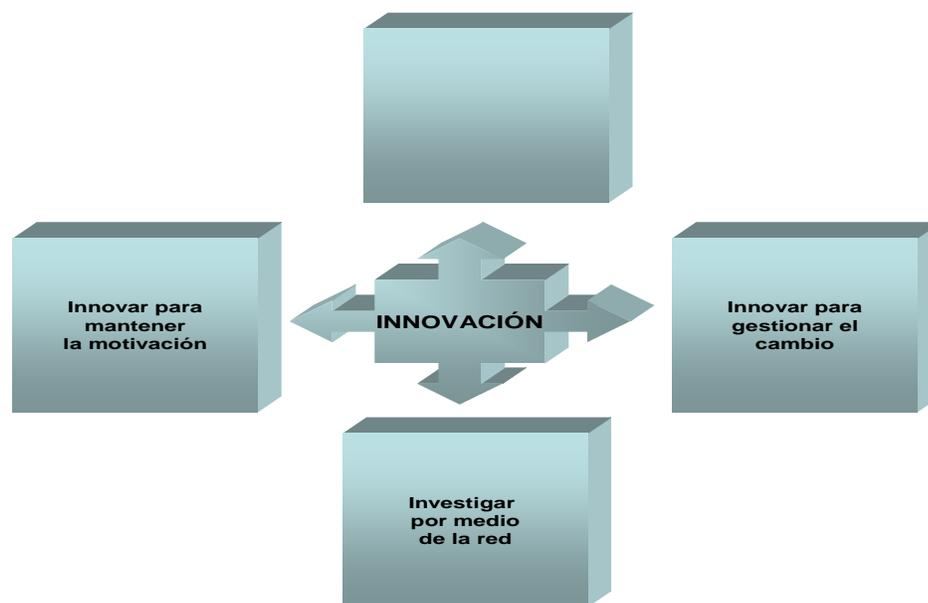


Gráfico 13. Sexta categorización axial: Innovación.

Categorización Selectiva

Una vez realizada la relación axial de categorías donde se establecieron los conceptos y caracterizaciones de los elementos asociados con la información recogida, se inició la categorización selectiva con la finalidad de agrupar los principios orientadores para generar los constructos teóricos que fundamentan las competencias del docente universitario para la gestión del conocimiento en contextos virtuales de aprendizaje.

El análisis y la interpretación de la categorización selectiva relaciona una serie de aspectos teóricos que sirvieron de base para sustentar la explicación de los constructos teóricos. Podemos mencionar entre ellos, el diseño instruccional como componente de una nueva estructura para buscar el conocimiento y evaluar por medios virtuales; otro interesante aspecto lo constituye la comunicación donde la interacción, uso del lenguaje, distribución del tiempo, son parte conectiva para todo el proceso comunicacional que se genere en la gestión del conocimiento; igualmente, la flexibilidad, el uso de las NTIC, el trabajo en equipo, el aprendizaje colaborativo, la innovación.

La categorización selectiva constituye la argumentación del Capítulo V como producto del trabajo de investigación realizado.

CAPÍTULO V

CONSTRUCTOS TEÓRICOS QUE FUNDAMENTAN LAS COMPETENCIAS DEL DOCENTE UNIVERSITARIO

Una vez analizada la información, como parte del proceso cualitativo de la investigación, se aborda, en el presente capítulo, la teorización de los constructos que fundamentan las competencias del docente universitario para la gestión del conocimiento en contextos virtuales de aprendizaje. Cabe destacar que se generaron ocho constructos teóricos, los cuales se explican más adelante, partiendo de la categorización axial, la cual permitió el agrupamiento de conceptos, características y proposiciones de una manera específica para conformar la organización de categorías selectivas y poder identificar correctamente las competencias, que en acción de la investigadora, se originan de manera interpretativa al relacionar el análisis de la información con ciertos aspectos cognitivos del estado del arte de algunos autores consultados.

Es oportuno mencionar, que antes de iniciar la explicación de cada constructo, se necesita establecer la caracterización conceptual del proceso de gestión del conocimiento y del término competencias, ya que son partes argumentativas del presente estudio y aunque, estos términos fueron tratados en el marco teórico, es importante especificar ciertos argumentos, surgidos como producto de la reflexión analítica de la información dada por los docentes.

Igualmente se interpreta cómo se inserta y asocia el proceso de gestión del conocimiento al campo del aprendizaje, pues su origen y aplicabilidad obedece, básicamente, al sector empresarial, organizacional, tal como se afirmó en el basamento teórico de este informe de tesis.

En efecto, la gestión del conocimiento surgió por la necesidad de transformar y organizar las empresas para convertirlas en estructuras planas, participativas y dinámicas de acuerdo con los avances de la era de la información; por tal motivo, las actividades para producir ideas y conocimientos, han crecido de manera exponencial. Por lo tanto, en relación con esta afirmación, en el contexto organizacional actual se optimizan los procesos para buscar el éxito y trabajar, en constante aprendizaje e innovación, con los avances de las NTIC.

Por su parte, las organizaciones que trabajan con el apoyo de la tecnología de información identifican a la gestión del conocimiento como un proceso dinámico, innovador, de aprendizaje constante, de acuerdo con las necesidades de competitividad y adquisición de nuevos conocimientos; lo cual puede significar para el sector educativo, específicamente, las organizaciones universitarias, la búsqueda, el interés y la necesidad de asumir el reto de trabajar con y por su gestión.

Sin duda, que dentro de la gestión del conocimiento, las NTIC constituyen un valioso soporte para trabajar la información y transformarla en conocimiento, porque permiten colocar en un mismo medio una serie de recursos interactivos importantes que responden a intereses sociales, organizacionales, personales, profesionales, culturales y económicos, entre otros.

Al respecto, la universidad es una organización que produce conocimientos, bien por medio de acciones y estrategias tradicionales o por medio del uso de las NTIC donde se requiere diseñar la instrucción con nuevos enfoques y teorías para obtener datos, información y conocimientos. Es así, que para lograrlo se incorpora, tal como lo señala Morris (2001), la gestión del conocimiento como posibilidad de crear, representar, mantener, transformar, consolidar, organizar, proteger, transferir, divulgar el conocimiento, dentro y fuera de la organización universitaria. Por lo tanto, la gestión del conocimiento es un arte que integra formalmente, la información,

las personas, la tecnología, los métodos y las acciones que se programen dentro de su proceso.

De acuerdo a esta conceptualización, se asume que gestionar es involucrar procesos internos de la organización donde las personas, como parte fundamental de interacción comunicativa, son las que coordinan y planifican las actividades organizacionales de acuerdo con los planes y programas que se elaboren con el apoyo de los avances tecnológicos. Al respecto, los procesos asociados con la gestión permiten agregar valor y posibilidades para lograr el conocimiento con estrategias sencillas, fluidas que sean conocidas por las personas y/o actores participantes, quienes deben permanecer flexibles y trabajar en equipo para mantener la comunicación, la participación, la capacidad de crear e innovar, valorando la sensibilidad, lo emocional e incentivando, constantemente, para lograr las metas y propósitos que se establezcan para cada fin.

Por lo antes expuesto, podemos afirmar que en las universidades, actualmente, existe la tendencia para conformar una cultura de gestión del conocimiento apoyada en contextos virtuales. Señala Reyes ((2002), que “la gestión del conocimiento debe actuar como motor de cambio dentro de la organización y anticipar los cambios de cultura de la misma” (p. 1), se adiciona a esto que el conocimiento tiende a ser reedificado, construido y reconstruido en ambientes colaborativos, cooperativos e interactivos, mediante redes telemáticas. Al respecto, Ansorena (1996), acota que es necesario ubicar nuevas competencias de los trabajadores del conocimiento con los siguientes atributos: integridad, pensamiento sistémico, innovación, colaboración, búsqueda de calidad, flexibilidad, comunicación, planeamiento y organización

En esta perspectiva, se incorpora el proceso de gestión del conocimiento a la organización universitaria porque esta es generadora de ideas y saberes, es en sus espacios donde el talento humano ha tenido un rol protagónico, por encima de la puesta en marcha de la tecnología de

información, ya que siempre se precisa la participación, tanto de los profesores como de los estudiantes, para conseguir el aprendizaje de acuerdo con sus intereses personales y profesionales, características e inquietudes.

En fin, son muchos los factores que inciden en el proceso de gestión del conocimiento; por lo tanto, se insiste en señalar que los planteamientos concebidos en este estudio, no constituyen la única parte de una nueva cultura del conocimiento que se forja en los ambientes universitarios con la puesta en marcha de la tecnología de información, la cual permite nuevos esquemas para organizar el conocimiento con el uso de la Internet, los cursos en línea, programas tutoriales, además de otras estrategias y métodos rápidos para la asimilación y abstracción del conocimiento.

En lo que respecta al término competencias, hay una orientación teórica para definirlo como el conjunto de acciones integradas en un individuo para demostrar un rendimiento efectivo, tanto a nivel cognitivo como dentro de un proceso de aprendizaje constante, de construcción y reconstrucción de atributos, habilidades personales y profesionales. Las competencias caracterizan la puesta de acciones del individuo para observar su comportamiento y desempeño en una acción específica dentro de una situación de trabajo. De este modo, se concibe una competencia como una habilidad personal de las demostraciones que hace un sujeto a través de comportamientos observables. En adición a los conceptos señalados, podemos afirmar que las competencias son capacidades intelectuales, habilidades y actitudes que permiten ejecutar una actividad en forma consciente para lograr una meta, propósito u objetivo. Pueden originarse por medio del talento o pueden ser construidas teniendo cognición o metacognición de las mismas para llevarlas a la práctica.

Una vez conceptualizado y descrito los conceptos de gestión del conocimiento y del término competencias nos remitimos a explicar los constructos teóricos que las fundamentan. En tal sentido, los constructos

teóricos generados son: (a) Diseño instruccional en contextos virtuales de aprendizaje, (b) Aprendizaje Colaborativo, (c) Comunicación Virtual, (d) Interacción en el proceso de Gestión del Conocimiento, (e) La Motivación y las Nuevas Tecnologías de Información, (f) La Innovación como actividad para organizar y reorganizar el conocimiento, (g) La Gestión, Planificación y Administración del Conocimiento y, (h) El componente humano y afectivo en la interacción virtual.

En el siguiente gráfico se identifica la relación de los constructos que se generaron en el estudio.

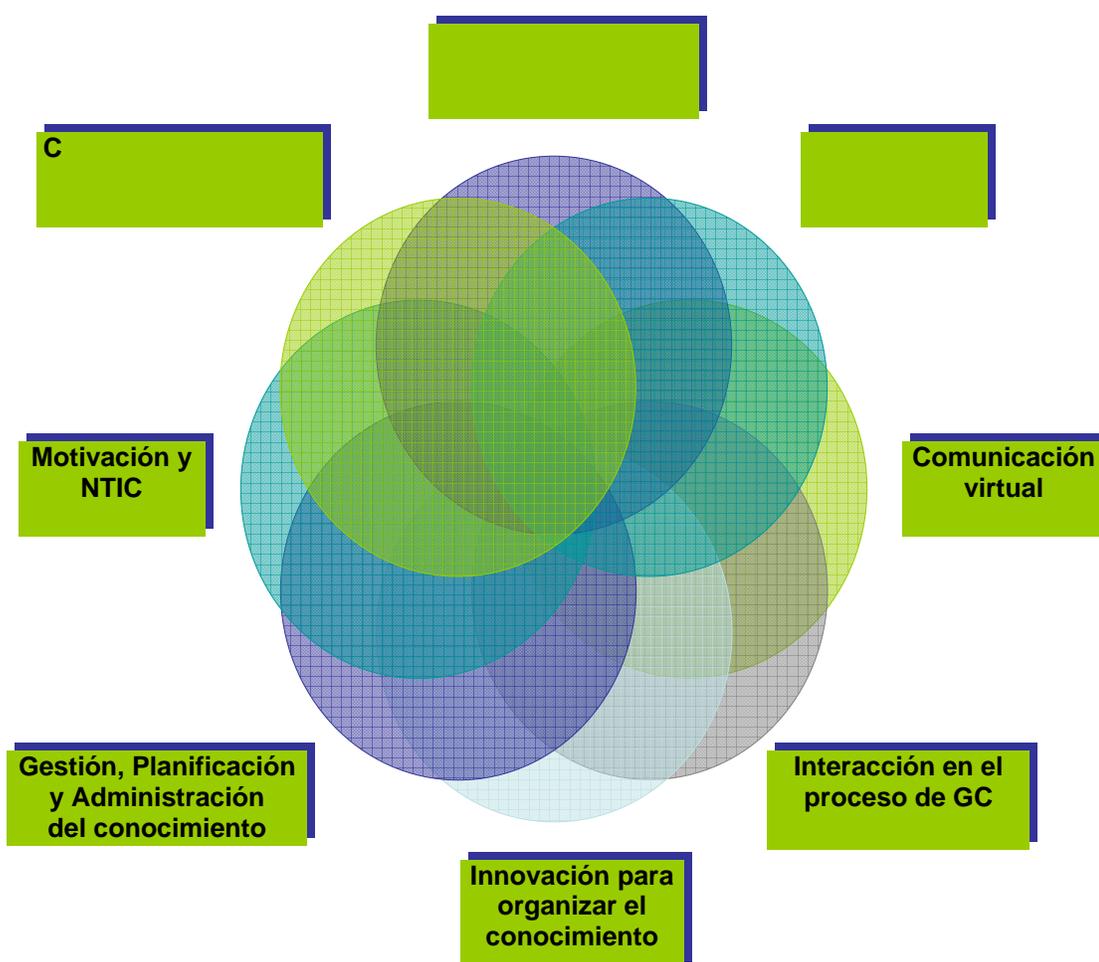


Gráfico 14. Constructos generados.

GC = Gestión del Conocimiento

CVA = Contextos Virtuales de Aprendizaje

Primer Constructo Teórico:
Diseño Instruccional en Contextos Virtuales de Aprendizaje.

Con el uso de las nuevas tecnologías de información y comunicación, se abre la posibilidad de diseñar la instrucción bajo una perspectiva distinta a la convencional, la cual se ha caracterizado por ser un proceso orientado hacia la enseñanza y el aprendizaje, por medio de procesos sistematizados en acciones específicas, orientadas por la planificación, el desarrollo de estrategias, actividades y planes de evaluación. Acciones dirigidas y diseñadas en función de lograr metas y objetivos a corto, mediano y largo plazo. Ese es el esquema, que durante décadas, ha permanecido en el ambiente universitario como el medio para lograr el aprendizaje.

La perspectiva de cambio suscitada a partir de la virtualización de la comunicación ha dado pie al avance de muchos procesos en el campo de la educación. Hay una verdadera posibilidad de transformar los esquemas que se han mantenido hasta el presente, dentro de las organizaciones y específicamente, en las universidades, para cubrir las exigencias de formación y adquisición de conocimientos, en sus diferentes niveles de aprendizaje.

Ante lo expuesto, podemos afirmar que se han originado términos novedosos, acciones creativas y dinámicas para la búsqueda de la información, en los espacios virtuales de interacción comunicacional, donde se puede observar un ambiente organizacional diferente. Sin duda, que hay elementos trascendentales que visualizan la apertura de nuevos paradigmas para gestionar los procesos instruccionales en las universidades, es decir, hay una manera distinta para planificar, organizar y evaluar la búsqueda del conocimiento que obedece al acontecer tecnológico mundial, a la expansión de ámbitos informativos y a la conexión inmediata para acceder a ellos.

Al respecto, el diseño instruccional en contextos virtuales de aprendizaje se conceptualiza como el proceso de organizar estrategias y

actividades para buscar el conocimiento por medio de interacciones comunicacionales, orientadas en acción social colaborativa y participativa, que en significancia, reúna los intereses y particularidades de los estudiantes, dentro de una integración de acciones cognitivas y prácticas. Por otra parte, se entiende que este proceso, se caracteriza por la sinergia entre la tecnología de información e innovación, como una constante que remite a las competencias y al desarrollo de los individuos para conectarse con el mundo interactivo y mostrar el alcance, el intercambio y el desempeño de los saberes.

Por lo antes expuesto, la perspectiva del diseño de instrucción con apoyo de la tecnología de información y comunicación, exige la concepción, el apoyo y la puesta en práctica de las teorías de aprendizaje, bajo una manera muy distinta a la que se aplica en los ambientes tradicionales de aula, ya que se busca interactuar en un espacio telemático, en red, donde se aprovechen completamente las herramientas tecnológicas modernas y de punta en el proceso de gestión del conocimiento. Al respecto, uno de los profesores entrevistados afirmó que *las NTIC llegaron para aliarse con las teorías de aprendizaje, con los profesores y contribuir a dejar más responsabilidades en los alumnos que con lo tradicionalmente se hace.*

Al respecto, el diseño instruccional se adaptaría a plataformas virtuales de aprendizaje para organizar en ellas, los contenidos, los enlaces, la información, las estrategias de comunicación, los recursos interactivos teniendo en cuenta la parte sensorial humana; es decir, trabajar en función de lo sensitivo, auditivo y visual, como fortalezas de captación de mensajes e información informática, además, de otros elementos necesarios para la organización y gestión del conocimiento. Esto obedece a la percepción que se adquiere en los medios virtuales para la búsqueda de información y del conocimiento, donde la articulación instruccional es totalmente distinta a la tradicional de aula porque el uso de la estructura tecnológica modifica las estrategias, actividades y acciones que demandan la interacción constante

por medios virtuales. Es una actividad que permite relacionar la sistematización de la información con la dinámica de la tecnología interactiva.

Lo expuesto anteriormente, depende, en principio, de un nuevo escenario: el contexto virtual, “reservado a significar aquellas características de la actividad educativa que enmarcan las condiciones bajo las cuales se lleva a cabo la globalidad de las acciones de enseñanza y de aprendizaje virtual” Barberá y otros (2001, p. 3). A este aspecto, hay una nueva visión para la búsqueda del conocimiento por medio de la interacción, diálogos, intercambios de información que se conciben en la red virtual. Se adiciona, en este sentido, que *lo importante es que los docentes sepamos cual es la diferencia entre la educación a distancia y la educación presencial. No es lo mismo la forma de dar una clase, de preparar los materiales cuando uno tiene un grupo presencial y uno a distancia*

Atendiendo a la caracterización anterior, retomamos la descripción del diseño instruccional a través de medios virtuales donde se necesita, primero que nada, admitir, conocer y pertenecer a una cultura tecnológica de acuerdo con los avances tecnológicos para incorporarse al proceso de gestionar el conocimiento a través de la construcción y reconstrucción de competencias, ya que al asumir la instrucción en medios telemáticos, se pone en práctica la innovación, la creatividad y el desarrollo de estrategias novedosas y relevantes para mantener, en acción motivacional, a los estudiantes con la finalidad de orientar la búsqueda de información e igualmente se requiere, el saber cómo desarrollar las actividades interactivas y cómo enviar las tareas en términos del tiempo y la comunicación multidireccional.

Considerando lo antes planteado, el diseño de instrucción en contextos virtuales tiene como características: (a) Apoyarse en las teorías de aprendizaje y a distancia para concebir las estrategias, actividades y acciones que se planteen en un sentido de integración, de acuerdo con los fundamentos cognoscitivos, psicosociales y afectivos que se pretendan alcanzar; además, avanzar, desde las teorías conductista y cognoscitiva que

han caracterizado a la instrucción hacia una concepción y visión constructivista de la misma, (b) Trabajar con los postulados del aprendizaje significativo, valorativo y colaborativo, (c) Mantener el principio de aprender a aprender partiendo de las experiencias y conocimientos previos de los estudiantes, (d) Ubicar los enlaces de búsqueda de información, tanto para el proceso de asesorías, interacción y diálogo como la participación interactiva y estrategias que sustentan los cursos en línea, las videoconferencias, foros, entre otras formas de comunicación a través de los recursos tecnológicos, (f) Prestar atención al contexto socio-cultural de los estudiantes para facilitar, con mayor flexibilidad los aportes, recursos y materiales que se adquieran, (g) Ser flexible y participativo para ejecutar las actividades instruccionales como parte de la gestión del conocimiento y, (h) Interrelacionarse para fomentar la comunicación por medio de estrategias instruccionales, como vínculo para lograr el conocimiento.

De acuerdo con lo expuesto en párrafos anteriores, la teoría de aprendizaje que tiene mayor adaptación y aceptación en el diseño de instrucción por vía telemática, es el constructivismo, la cual impulsa la participación interactiva entre los actores que se involucran en la búsqueda del conocimiento por medios informáticos. En este sentido, Willis (citado en Borrego, 1995), plantea que es posible diseñar la instrucción bajo un enfoque constructivo interpretativo, y propone un proceso recursivo y no lineal, con la planificación orgánica, reflexiva, evolucionista y colaborativa, manteniendo que los objetivos surgen en las etapas del diseño y de acuerdo con las necesidades de los participantes; además del conocimiento y la experiencia que tiene el docente acerca de la planificación y del diseño instruccional se cuenta con las herramientas tecnológicas que permiten la posibilidad de diseñar los contenidos y mediar para aplicarlos en forma constructiva. De igual manera, se debe buscar, constantemente, la optimización de los procesos instruccionales como una forma de obtener el conocimiento con acciones constructivas y reconstructivas con el apoyo de las NTIC,

orientándoles hacia metas de competitividad del recurso humano, el talento y la velocidad de respuesta que aportan los medios tecnológicos virtuales.

Es importante señalar, que dentro de las características señaladas para el diseño de instrucción en interactividad virtual, es trascendental la puesta en práctica del aprendizaje significativo, colaborativo, donde la autogestión orienta el propósito, los objetivos, contenidos, las estrategias, la metodología del aprendizaje, las lecturas y actividades de evaluación, para mantener la relación participativa entre el profesor, el estudiante y los recursos multimedias.

Por otra parte, es bueno reafirmar que, de acuerdo con las experiencias pedagógicas generadas en la educación a distancia, apoyadas en las NTIC, la formación y el desarrollo instruccional están centrados en los estudiantes, con actividades de autogestión y autoaprendizaje, el proceso de aprender a compartir, el ser colaborativo y percibir que a velocidad constante, el mundo cambia y evoluciona hacia espacios productivos.

Por lo tanto, para el enfoque y desarrollo del diseño instruccional es importante definir las estrategias por medio de diálogos constructivos de lo que se quiere lograr, para que los docentes y los estudiantes participen y se integren con intereses compartidos para replantear conceptos y aplicaciones de conocimientos mediante la información y el aprendizaje.

Cabe destacar que es necesario incluir en el diseño instruccional actividades permanentes de interacción docente-estudiante como una forma cooperativa y coordinada de las metas que se deseen alcanzar; es decir, mantener la relación sujeto-sujeto del conocimiento por medio de la reciprocidad y comunicación entre el docente y el estudiante, quienes, en forma conjunta, desarrollan el proceso de búsqueda y gestión del conocimiento. Es por ello, que el profesor no sería el centro protagónico sino un orientador y guía del proceso hacia el alumno con el empleo de múltiples medios virtuales.

Siguiendo la misma percepción, el diseño instruccional, mantiene productividad en los espacios virtuales porque se adapta a los intereses y necesidades de los estudiantes, fortalece la interactividad de los actores con los medios tecnológicos y apoya la gestión del conocimiento en cuanto constituye la base para la construcción de los cursos en línea, los recursos, los medios tecnológicos y el dinamismo de búsqueda de la información a través de ellos.

Igualmente, el saber diseñar para ubicar los contenidos o temas puntuales con estrategias e imágenes en una página web es atractivo y motivante, tanto para el docente como para el estudiante, quienes de manera flexible y abierta pueden ir asimilando los cambios requeridos para trabajar con un diseño instruccional, manteniendo el compromiso de generar un aprendizaje autodirigido.

Por otra parte, dentro de los procesos exigidos por el diseño instruccional en red, la evaluación es uno de los procesos más problemáticos y menos aceptado por los docentes cuando asumen el aprendizaje y la búsqueda del conocimiento; es así como la evaluación no puede observarse como un proceso lineal, unilateral, donde sólo la decisión participativa, evaluativa la tiene el profesor; al contrario, un docente que aplique bien la valoración del conocimiento, tomando en cuenta la confianza en el estudiante, en los recursos y en su propia gestión, estaría garantizando una evaluación como un proceso integrado a las estrategias, actividades y tareas realizadas y no como una actividad separada, y que al final, sólo acredite y promueva.

Tal como se ha manifestado en el marco teórico, la evaluación dentro de un contexto tradicional de educación superior es un evento claramente separado de las actividades que apoyan la enseñanza, en cambio en un contexto virtual la evaluación permite incorporar, discretamente, las actividades de evaluación en la estructura del programa, a través de simulaciones multimediales interactivas, como lo argumenta Alvarez (2003).

Es oportuno señalar que en materia de evaluación, en contextos virtuales de aprendizaje, se ha avanzado poco, porque continúa siendo fuerte la tendencia de mantener esquemas y estrategias tradicionales (aún bajo la aplicación, en muchos casos, de los postulados de la teoría constructivista). El hecho de ser conservador a la hora de aplicar la evaluación, difiere y está distante de la dinámica que exige el trabajo con apoyo de las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación pues el docente trabaja y aplica instrumentos de evaluación asociados a los tests, cuestionarios estructurados, pruebas objetivas y exámenes con el pretexto de ubicar la objetividad, la confiabilidad y la validez, que muchas veces, no orientan verdaderamente un logro de conocimientos.

Para argumentar lo expuesto anteriormente, tanto los profesores como los estudiantes buscarían mecanismos, estrategias y actividades para evaluar de manera diferente, tomando en cuenta el diálogo, la interacción y la propuesta de aplicación de lo aprendido; de esta manera, se generaría mayor confianza en la gestión del conocimiento en contextos virtuales y no se fomentaría la incertidumbre, que en ejemplo de los docentes informantes del presente estudio señalaron, en interrogantes, lo siguiente: *¿Qué es lo que voy a hacer? ¿Cuáles son las pautas a seguir para dinamizar la evaluación? Observar si las pautas están bien descritas en el diseño del curso para ver ¿cuál es el contenido que se va a evaluar? y ¿Cómo se va a evaluar cada unidad? ¿Cuál sería la participación tanto del profesor como del estudiante para cualificar el logro del conocimiento?*

Por lo tanto, hay que tener la habilidad para valorar, apreciar y comprender lo que el estudiante ha logrado en cuanto a su aprendizaje y el conocimiento. Una de las vías más interesantes para aplicar la evaluación es darle paso a la innovación y creatividad del alumno ya que dentro del proceso generador del saber, hay múltiples posibilidades de aplicar lo aprendido y vincularlo con la práctica por medio de discusiones en grupo, diálogos mediados, propuestas y posiciones críticas.

Por consiguiente, la evaluación no es concebir el examen como la única alternativa de obtener valoración por lo aprendido o por el conocimiento logrado; se estaría sosteniendo una de las características de un viejo paradigma para evaluar, como es que sólo hay un estudio para memorizar y repetir lo aprendido en corto tiempo; por tal motivo, hay que buscar alternativas para realizar la evaluación de actividades, una de ellas es el seguimiento de la búsqueda del saber, otra pudiera ser, la producción de trabajos interactivos, grupales, en el que la participación juega un rol importante y motivador, también trabajos de aplicación del conocimiento; es decir aplicar lo que se aprende.

Por otra parte, se destaca que uno de los aspectos más relevantes en el diseño instruccional en contextos virtuales de aprendizaje es la distribución y manejo del tiempo como parte importante en la comunicación, ya que permite el flujo de información para trabajar e intercambiar las ideas, compartir, reflexionar y desarrollar trabajos de carácter cooperativo o colaborativo, donde se pueda recibir retroalimentación y orientación en cada uno de los encuentros y en cada necesidad que surja de ellos. Entendiendo que este intercambio es una acción de interacción personal donde hay una presencia humana de voces y participaciones.

De este modo, el tiempo está en sintonía con el proceso de interacción virtual sincrónica y asincrónica, tal como se explica más adelante, en el constructo relacionado con la interacción virtual. Es decir, el estudiante, el docente y el mundo, interactúan entre sí, mediante el uso de herramientas telemáticas que combinan texto, imagen, sonido cuando desarrollan actividades de conversación (Chat) y videoconferencias como actividades sincrónicas o, en el envío de mensajes y documentos, considerado como actividad asincrónica.

Para establecer conexiones necesarias para el constructo de diseño instruccional afirmamos que la flexibilidad, el uso del tiempo y el aprendizaje colaborativo, por vía virtual, produce un cambio en la cultura del

conocimiento, tomando en cuenta que se puede aprender desde cualquier parte y en cualquier momento.

Sobre este particular, para ejecutar el diseño de instrucción por vía virtual, se requieren las siguientes competencias:

Competencias

- Diseñar, programar y reprogramar cursos en línea con el apoyo de teorías de aprendizaje y a distancia con el apoyo de medios virtuales.
- Gestionar el aprendizaje colaborativo.
- Asumir una cultura de aprendizaje en contextos virtuales.
- Planificar los contenidos instruccionales de acuerdo con los intereses y necesidades de los estudiantes.
- Conocer los estilos de aprendizaje de los estudiantes para aprender de ellos.
- Administrar el tiempo de manera sincrónica y asincrónica, según las actividades que se generen.
- Trabajar en equipo para optimizar el proceso de gestión del conocimiento.
- Evaluar las actividades como un proceso de seguimiento en la búsqueda del saber, la producción de trabajos interactivos individuales y grupales tomando en cuenta la aplicación y la práctica del conocimiento
- Ser facilitador del aprendizaje para orientar, asesorar al alumno en función de la búsqueda del conocimiento con la finalidad de ubicar información o temas interesantes que puedan ser sustentados y profundizados por vía virtual.
- Ser guía y orientador del proceso virtual en la búsqueda del conocimiento manteniendo la motivación en todas las actividades que se ejecuten.

El siguiente gráfico ilustra el constructo y las competencias señaladas anteriormente.

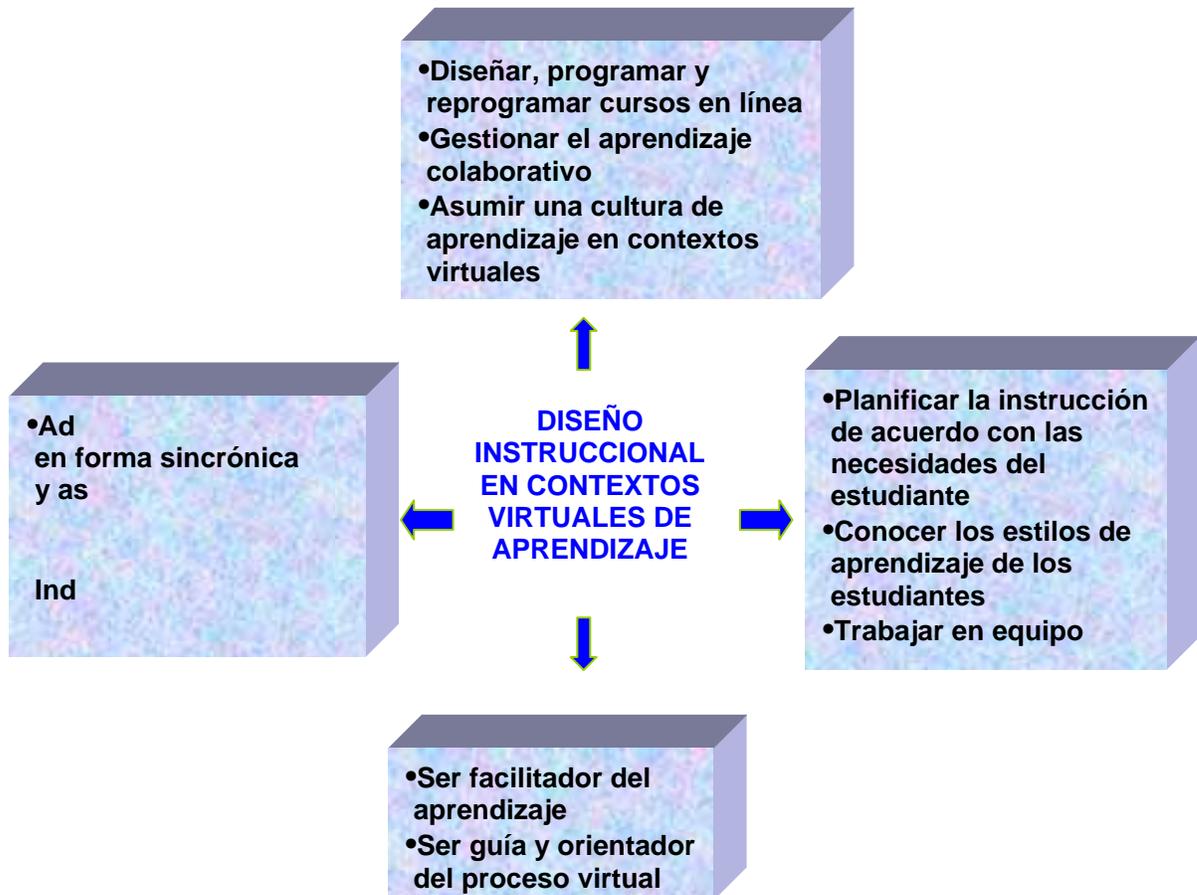


Gráfico 15. Constructo teórico: Diseño instruccional en contextos virtuales de aprendizaje.

Segundo Constructo Teórico: Aprendizaje Colaborativo

Una de las oportunidades que brinda la gestión del conocimiento en contextos virtuales, es buscar el aprendizaje en forma colaborativa, esto es, quizá, la mayor fortaleza en este proceso.

Se entiende que el aprendizaje colaborativo es una acción de participación permanente del profesor y estudiante en el proceso de

búsqueda del conocimiento donde se integran, construyen e intercambian ideas, saberes, propuestas, posiciones, decisiones para sustentar significativamente el aprendizaje. En esta acción colaborativa hay reciprocidad, horizontalidad y flexibilidad para organizar todo proceso relacionado con intereses comunes grupales e individuales.

En efecto, el apoyo fundamental del aprendizaje colaborativo es aplicar, constantemente, la interacción y el intercambio de proyecciones, propuestas, ideas y necesidades de cada miembro del grupo que esté correlacionado para buscar y producir conocimientos.

Es así, como se asocia, que dentro del proceso de aprendizaje colaborativo, se encuentra una serie de estrategias que lo identifican y describen, tales como el trabajar en equipo, interactuar, aprender a aprender, desarrollar la autogestión, la construcción del conocimiento, todas, vinculadas al desarrollo de competencias, al uso de la tecnología de información y a la acción de un aprendizaje autodirigido, donde la responsabilidad individual es valorada y monitoreada, en este caso, por cada estudiante participante.

Por eso, el trabajo colaborativo, cooperativo de interacción constante, es el que permite a los docentes y estudiantes la valoración del aprendizaje distribuido como parte fundamental del proceso de gestión del conocimiento.

Por otra parte, el interés compartido para lograr el intercambio de experiencias establece el compromiso y la responsabilidad con el otro, quien se encuentra dentro de la misma perspectiva de colaborar, cooperar e integrarse a las actividades y necesidades que se programen o surjan dentro del aprendizaje por medios virtuales. Es así, como debe organizarse un equipo interdisciplinario donde cada integrante demuestre un dominio cognitivo y práctico que pueda compartir y apoyar a los demás integrantes del grupo, por ejemplo, de un curso en línea o de cualquier otra experiencia de aprendizaje por medios virtuales. En una de las entrevistas se identificó una opinión ilustrativa en cuanto a la importancia de trabajar en equipo y

participar, en forma colaborativa, en la gestión del conocimiento; ejemplificamos: *Hemos hecho un equipo interdisciplinario, cada quien tiene su dominio y hemos salido a flote y eso es motivante porque cuando me veo sola en casa, me angustio pero pienso que compartiré y hablaré con mis compañeros y eso me tranquiliza.*

Además del trabajo en equipo, se requiere llevar a la práctica el proceso de aprender a aprender para que se produzca una alta disposición de obtener resultados por medio del intercambio de experiencias y conocimientos aplicando estrategias innovadoras, que en este caso, se relacionan con las NTIC, en contraposición a las que siempre se han usado. El trabajo de equipo partiría de la organización de los intereses de los estudiantes y los contenidos de búsqueda del conocimiento en relación con diferentes elementos, que asociados, constituirían la puesta en marcha de grupos axiales de trabajo de manera simétrica; asimismo, se puede organizar equipos matriciales en cuanto a la interdependencia de los recursos, temas, áreas e intereses de los estudiantes para integrarse en función de un interés común.

Por otra parte, cuando se aprende a aprender hay un desarrollo personal de incentivo propio para adquirir conocimientos de manera constructiva y significativa. Por lo tanto, la factibilidad de desarrollar el aprendizaje por medio del proceso de aprender a aprender con apoyo del aprendizaje colaborativo en medios virtuales, es altamente positiva ya que se adquiere la capacidad de aprender por sí mismo, de buscar datos, información, referencias, ubicar la información que verdaderamente interesa y la que sea más pertinente para el aprendizaje y poder compartir los saberes, la información y recibir apoyo y sustentación integradora de los demás miembros del grupo que aprende. Referimos la opinión de un docente informante: *el trabajar con el aprendizaje colaborativo es muy positivo porque se comparte el conocimiento y la información en la red; sin embargo, hay que*

evitar la angustia en cuanto al manejo y uso de las herramientas tecnológicas.

Por otra parte, es oportuno mencionar que se aprende con sentido crítico, reflexivo, ejemplo de ello, es la posición de uno de los docentes informantes quien afirmó *que el aprendizaje colaborativo permite tener mayor disposición y comprensión de la gente en cuanto a sus propias realidades para organizar el espacio, el tiempo, los contenidos, el conocimiento desde un proceso de metacognición que cada participante establece, además respetar esa realidad demostrando tolerancia y paciencia en la participación cooperativa.*

A continuación se enuncian las competencias que fundamentan el constructo de aprendizaje colaborativo.

Competencias

- Gestionar el aprendizaje colaborativo con la puesta en práctica del aprendizaje autodirigido, autogestionado, colaborativo y a la vez independiente
 - Aplicar la estrategia de aprender a aprender.
 - Trabajar en equipos matriciales y axiales para organizar y mantener grupos de discusión en la red.
 - Compartir los saberes, materiales, ideas, afectos y alegrías.
 - Generar aprendizajes autodirigidos, colaborativos e independientes.

El gráfico siguiente señala el constructo anterior con sus respectivas competencias

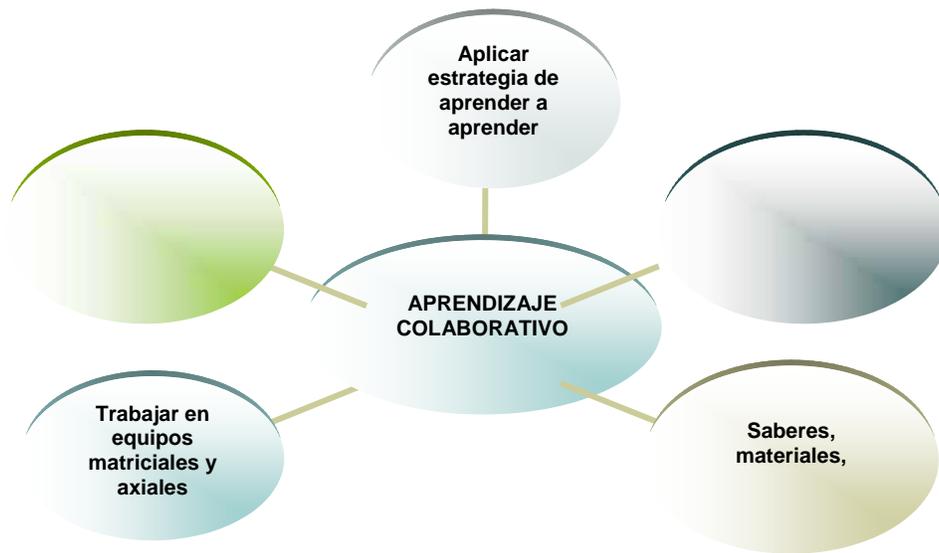


Gráfico 16. Aprendizaje colaborativo.

Tercer Constructo Teórico: La Comunicación Virtual

La comunicación es un proceso de intercambio e interacción constante entre las personas, bien de manera presencial o por medio de todo el aparato tecnológico que existe actualmente. De este modo, se percibe que el mundo de la comunicación tiene una amplitud de alcance y dinamismo como nunca antes se había experimentado.

Al respecto podemos definir el constructo de comunicación virtual como un sistema de interacciones humanas por medio de la plataforma tecnológica en red que permite la captura, transformación y distribución de mensajes, material, imágenes, sonidos e información y donde, en forma constante, se buscan nuevas posibilidades para innovar en el campo comunicacional en red. De allí pues, que para lograr el desarrollo de este sistema

comunicacional se requiere identificar, construir y desarrollar procesos relacionantes en cuanto a: conocer y usar las herramientas tecnológicas, saber aplicar la mediación, usar el lenguaje, interactuar y dialogar en forma mediada, redactar mensajes y tomar en cuenta la sensibilidad del otro.

Al respecto, el proceso de comunicación virtual integra las actividades de participación humana que se planifiquen y surjan como necesidades de interacción, diálogo, mediación, uso del lenguaje, lecturas y redacción de textos. Es importante resaltar que en el contexto virtual que se enfoca en este estudio, la comunicación es un proceso de conexión constante donde la información recibida pueden convertirse en datos y conocimientos interesantes que pueden ser comprendidos, interpretados y aplicados de manera integral. La comunicación no deja de conservar su potencial como elemento integrador en el proceso de gestión del conocimiento, además “si comunicamos el conocimiento mediante nuevas maneras utilizando nuevas tecnologías y nuevos artefactos físicos y cognitivos que prolonguen nuestras facultades intelectuales, podríamos mejorar la calidad de nuestro trabajo intelectual” (Silvio, 1993, p. 14).

Al respecto, la comunicación es uno de los constructos más interesantes para el proceso de gestión del conocimiento ya que por medio de una serie de actividades interactivas se incorpora una relación dialógica entre el docente y el estudiante, donde ambos tienen un rol mediador, moderador de las acciones y estrategias que se apliquen para el logro del aprendizaje. De este modo, dentro de este proceso pueden aplicarse las actividades de búsqueda del conocimiento, donde se pone en evidencia un hecho de relación comunicativa a través de asesorías, tutorías, diálogos, mensajes por correo electrónico en un espacio y en un tiempo diferente al convencional; por ejemplo, lo que en una clase tradicional constituye un espacio de horario determinado y cerrado, ahora dentro del contexto virtual se flexibiliza para que tanto el estudiante como el profesor puedan ocupar más tiempo para su autogestión y responder a las necesidades mutuas e

individualizar la atención según la disposición y organización que se planifiquen para distribuir el tiempo y comunicarse en función de la capacidad y velocidad de respuesta que se tenga.

En efecto, saber comunicarse por medio de la Web exige tener conocimientos y práctica de las herramientas tecnológicas, tales como el uso del computador, de los navegadores y de los programas (software) que se actualizan a gran velocidad debido a los adelantos que el hombre se ha propuesto desarrollar en este campo.

Por otra parte, el proceso de comunicación en la red exige la habilidad para decodificar el análisis del discurso y no desvirtuar los mensajes, esto requiere el desarrollo de competencias lingüísticas orientadas al dominio de la sintaxis, comprensión lectora, redacción de textos, bien en forma de mensaje individual o grupal. En otras palabras, se requiere la construcción y desarrollo de competencias para redactar y obtener una buena comunicación, clara, precisa, directa, entendible, que no genere incertidumbre y responda a contextos culturales específicos y a las necesidades generales y particulares de las personas involucradas en el proceso de búsqueda del conocimiento. Lo ejemplificamos, *el docente debe tener la capacidad de comunicarse por escrito, enviar mensajes de diferentes formas, con imágenes, con audio pero evitando la incertidumbre, además ser buenos lectores, muy buenos intérpretes, tener paciencia y sentido de compromiso con las horas de atención que implica la construcción de la instrucción por medio de la comunicación virtual.*

De igual manera, para poder comunicarse virtualmente, es importante saber usar el lenguaje, esto permite la participación de los individuos y establece una conexión social importante que va más allá de recibir y buscar una información, “el lenguaje desempeña un rol fundamental como vehículo de expresión de nuestra cultura” Silvio (2000, p. 35). Por tanto, es el recurso al cual se le debe prestar mayor atención porque entre los interlocutores, se trabaja la inteligencia y la capacidad de cómo se hacen sentir, cómo se

conocen y buscan la manera de entenderse uno y otro. Ilustramos esta necesidad con una opinión de un docente informante, *la profesora a veces me parecía que me estaba gritando, me decía cosas fuertes, creo que el uso del lenguaje es bien importante porque se malinterpreta, se dan situaciones negativas, el lenguaje es primordial.*

De este modo, el lenguaje escrito adquiere especial relevancia en las interacciones virtuales que se hacen por medio del Chat y los foros de debate y discusión donde hay que expresarse por escrito pero utilizando iconos que sensibilicen y manifiesten sentimientos y estados de ánimo, porque dentro de la modalidad virtual no se dan encuentros presenciales ni interacciones cara a cara. Por lo tanto, para que la información sea valiosa y el contenido instruccional sea entendible por los estudiantes, es necesario el desarrollo de competencias en cuanto al uso del lenguaje a la hora de redactar la estructura programática de cada curso. Además, dentro del contexto tecnológico se han agregado términos y vocablos que el docente tendría que conocer y usar dentro de la mensajería de textos y en la cotidianidad del ambiente virtual.

El uso del lenguaje permite resaltar la importancia de las relaciones interpersonales en lo general y la del docente-estudiante en lo particular, para la construcción del conocimiento; entendiendo que es un proceso de encuentro por medio del diálogo constante, de entendimiento y presencia humana, donde se pueden solucionar problemas o tomar decisiones, tal como lo permite el diálogo sostenido y mediado, que en este caso, se percibe como un elemento de participación en la construcción del conocimiento y que permite, a través de las relaciones interpersonales, influir en el proceso de aprendizaje; además, según Vigotsky (1979), el proceso de aprendizaje y por ende, el de la búsqueda del conocimiento es reflexivo, discursivo, relacional de naturaleza conversacional, en nuestro caso, mediado.

En este sentido, Fainholc (2003), señala que la mediación tecnológica en medios educativos “no remite a los artefactos sino a los *nuevos* modos de

percepción y lenguaje, nuevas narrativas, escrituras y sensibilidades que configuran las subjetividades” (p. 4). La mediación, por tanto, es un componente central que tendría que verse como una acción constructora del conocimiento ya que se presenta la oportunidad de aplicar la retroalimentación como valor de la actividad que implica la transformación de lo mediado, a partir de los sujetos que interactúan y tienen además, la particularidad de conducir la relación del sujeto con el mundo, con los hombres y consigo mismo. Ante lo expuesto, la mediación es un proceso compartido de construcción de significados, que orientado a través del lenguaje, se constituye en un elemento fundamental de la gestión del conocimiento.

En este contexto, se puede entender por mediación al modo de expresión y de comunicación indirecta orientada por las posibilidades comunicativas de las NTIC y los materiales que se originan en los programas multimedia. De acuerdo a las generalizaciones anteriores, se señala que la mediación es un aspecto de la gestión del conocimiento que optimiza la construcción del mismo relacionado con las diferentes ayudas que pueden darse entre el profesor, el estudiante, los elementos instruccionales, el contexto virtual y el soporte tecnológico. Eisner (1994), refiere que el fin central de la mediación “es facilitar la intercomunicación entre el estudiante y los orientadores para favorecer a través de la intuición y del razonamiento, un acercamiento comprensivo de las ideas a través de los sentidos” (p. 65), dentro del horizonte de una educación concebida con participación, creatividad, expresividad, racionalidad, comprensión e interpretación.

Por consiguiente, la mediación vincula el proceso comunicacional interactivo y el diálogo como medio interpretativo y comprensivo del mensaje.

Sobre la base de lo expuesto anteriormente, se generan las siguientes competencias relacionadas con la comunicación virtual, las cuales se pueden observar en el Gráfico 17.

Competencias

- Conocer y usar las herramientas tecnológicas para su aplicación en las diferentes formas de comunicarse virtualmente: mensajería de textos, Chat, videoconferencias, foros, blogs, entre otros.
- Aplicar la mediación como estrategia de entendimiento en el diálogo que se establezca tomando en cuenta la presencia humana y la sensibilidad del otro.
- Interactuar para orientar y estimular las actividades de discusión y reflexión intelectual.
- Usar el lenguaje para codificar y decodificar el mensaje de manera precisa, clara, entendible para percibir su contenido y evitar la incertidumbre.

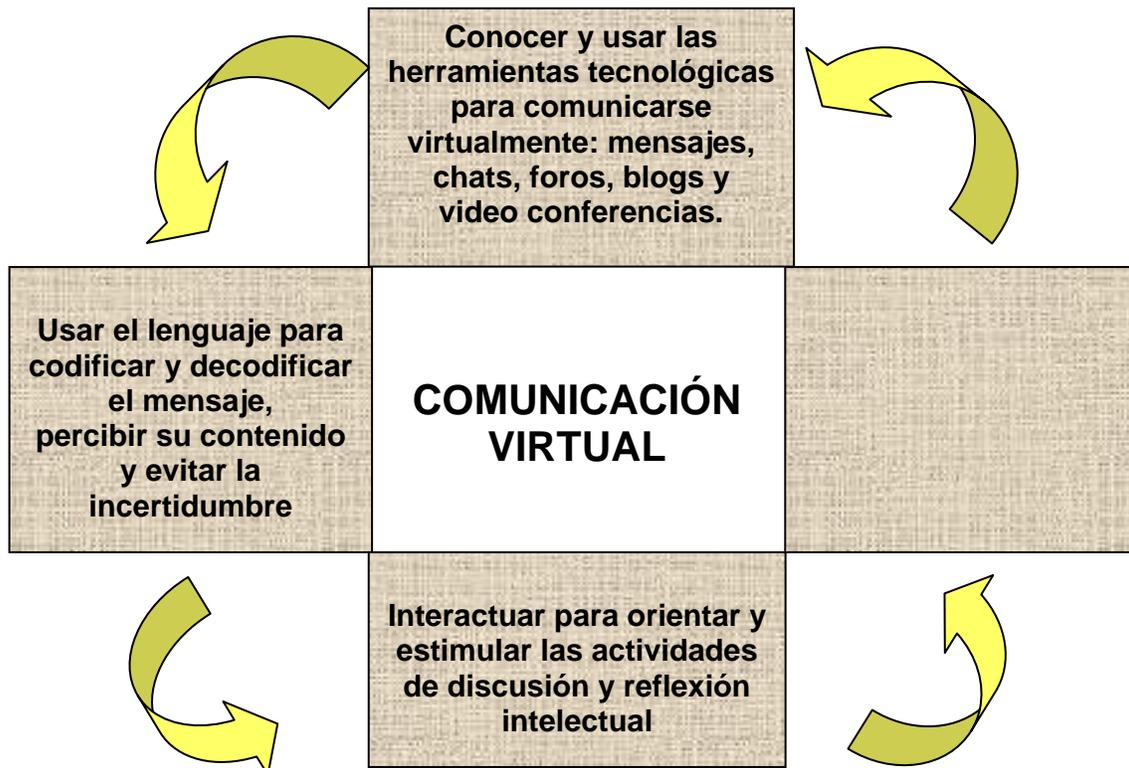


Gráfico 17. Comunicación virtual.

Cuarto Constructo Teórico: Interacción en la Gestión del Conocimiento

La interacción es un proceso básico dentro de la gestión del conocimiento y la comunicación virtual; la cual se manifiesta en forma constante, cuando se realiza la conexión en red para vincularse, por medio del mensaje con otras personas.

Como constructo teórico, la interacción en la gestión del conocimiento, específicamente, en contextos virtuales de aprendizaje, se conceptualiza como el proceso de relación comunicativa bidireccional y multidireccional que en forma permanente y dinámica se sustenta en las nuevas tecnologías de información para administrar el conocimiento dentro de actividades de carácter cognitivo, académico y práctico que genera la relación entre las personas. Se caracteriza este tipo de interacción por el uso de actividades que orientan las estrategias de manera fluida, dinámica y constante por medio de foros, debates, diálogos, alrededor de un tema específico, ideas o aspectos teóricos. No obstante, cuando se interactúa, es importante escuchar y aceptar la opinión y las ideas de los participantes ya que se puede aprobar o disentir pero en un marco de tolerancia y diálogo para argumentar posiciones y reconsiderar la intervención o participación del grupo.

Cuando se interactúa por medios virtuales hay que tomar en cuenta la atención oportuna a través de respuestas dadas al estudiante; de igual forma, conviene establecer una comunicación mínima cada día, para llevar el seguimiento, monitoreo y control del proceso de gestión del conocimiento

Es decir, tiene que haber interacción para dar respuesta a los planteamientos que se reciben por parte de los participantes y ésta debe darse en un ambiente de respeto mutuo, dentro de valores de apreciación de la participación recíproca que se origine en el proceso de intercambio dialógico. Al respecto, señala un docente informante: *esa comunicación es muy amigable, muy respetuosa, se entra en un ambiente de calor humano*

que muchas veces no se percibe en el aula a pesar de estar allí en presencia de los actores.

La interacción se da en forma sincrónica y asincrónica. Funcionalmente, ambas son importantes dentro de la razón contextual donde se necesiten. Es así, como la interacción sincrónica nos lleva a establecer una comunicación simultánea cuando trabajamos con tareas asociadas al Chat o conversaciones en medios tecnológicos, además, cuando se asiste a una videoconferencia, una exposición planificada para que los estudiantes desde cualquier espacio geográfico pueda percibir, escuchar y apreciar la información que se recibe. Por otro lado, tenemos la interacción asincrónica donde hay un intercambio productivo de mensajes y textos por medio del envío de correos, tareas, asignaciones que son retroalimentadas con comentarios y sugerencias anexas y donde se puede percibir la dinámica individual y grupal, tanto del docente como de los estudiantes.

De esta manera, en la interacción por medios virtuales se genera una mayor participación del estudiante porque se siente con más seguridad en su participación y con dominio de su propio espacio ya que trabaja en función de la autogestión y no pensando en cuestionamientos y críticas superficiales por la falta de conocimientos o herramientas sino que se va insertando en el diálogo, en el ciclo de discusiones, quizá con mejor disposición para exteriorizar sus puntos de vista, independientemente de su condición de timidez que lo caracteriza en las actividades presenciales. *Esto genera una actividad mental, interpretativa en el estudiante ya que tiene que razonar, reflexionar y analizar para dar respuesta a la intervención que haya hecho otro compañero.*

Por consiguiente, la interacción es una manera de participar, formulando y escribiendo las ideas o comprendiendo los contenidos para intercambiarlos y aportar posiciones que pueden ser confrontadas, refutadas o sustentadas para el enriquecimiento del conocimiento. Es así, como se produce un encuentro productivo porque los estudiantes leen los mensajes

de los otros y responden oportunamente para generar un dialogo fructífero; es así como muchos participantes logran generar aprendizajes activos, extendiendo sus puntos de vistas para apreciarlos y valorarlos como producción de experiencias y conocimientos.

En relación a este último planteamiento, la interacción permite, en opinión de uno de los docentes informantes, un encuentro donde *se siembra un granito, una semillita de cariño con profesores y un lazo de amistad, caso contrario, cuando tú estás en un curso presencial ¿qué sucede? los estudiantes tú los tienes ahí, pero de repente no siembras esa semillita de amistad.*

En efecto, tal como se ha señalado, la comunicación relaciona, por medio de redes virtuales, las estrategias y actividades necesarias para interactuar con medios y personas de diferentes áreas geográficas. Para ello, se requiere la construcción, entre otras, de las siguientes competencias, presentadas en el Gráfico 18.

Competencias

- Permitir el disentimiento y la reconsideración de actitudes.
- Adaptarse al nivel de vida y pensamiento de los estudiantes.
- Realizar tutorías individuales y grupales, manteniendo el concepto de grupo.
- Orientar y estimular foros de discusión.
- Aplicar la interacción sincrónica y asincrónica.

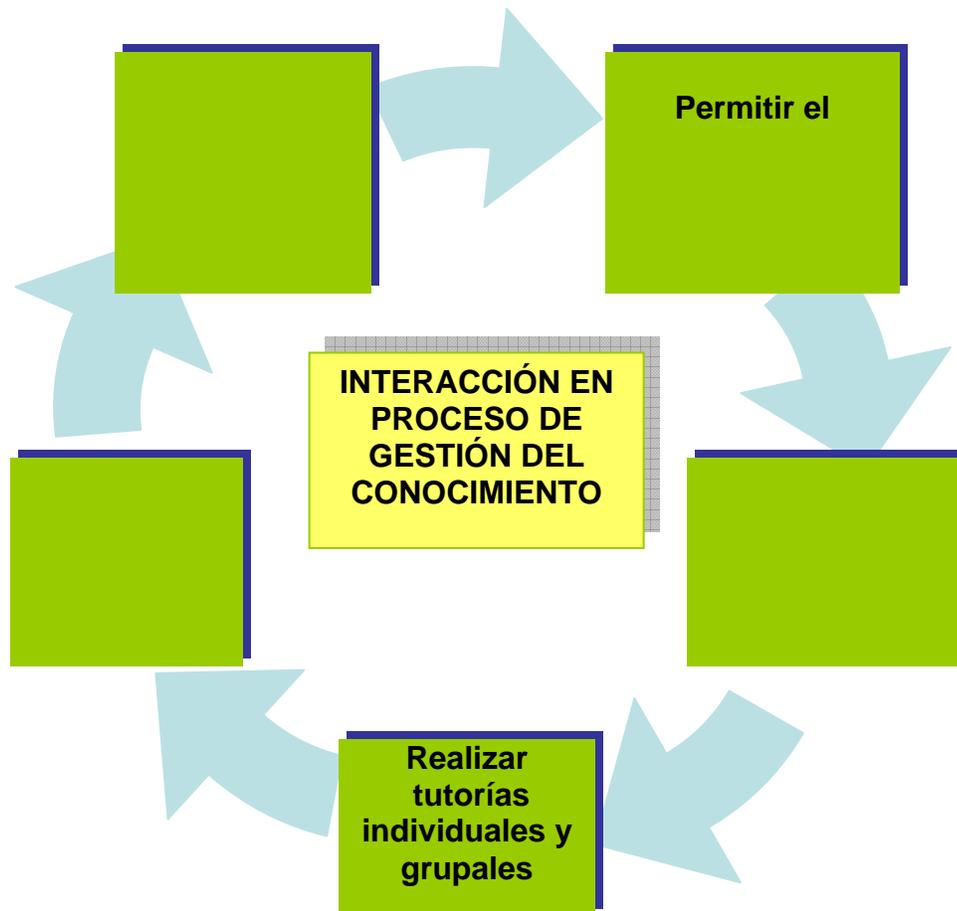


Gráfico 18. Interacción en proceso de gestión del conocimiento.

Quinto Constructo Teórico:

La Motivación y las Nuevas Tecnologías de Información

Las nuevas tecnologías de información y comunicación, como se ha referido en varias oportunidades, constituyen el soporte del contexto virtual de aprendizaje ya que se encuentran presentes en la sociedad actual como instrumentos indispensables en el acontecer de todas las áreas del

conocimiento. Igualmente, pueden ser aplicadas para responder a la dinámica del contexto organizacional actual.

Por lo tanto, estas herramientas están presentes tanto en lo personal como profesional dentro de la actividad organizacional actual. Es por eso, que la motivación como vía de interés para usar las NTIC se define como un elemento de incentivo que se desprende de la actualización, la innovación y el avance constante que en sí misma, presenta la tecnología informática. Esta constituye un medio motivador para darle respuesta a la necesidad de comunicarse virtualmente y activar procesos con el apoyo de la web y los recursos multimedia. En efecto, conceptualizamos el constructo como una asociación de acciones que orienten el conocimiento, el uso y la práctica de las NTIC con la motivación permanente para desarrollar un trabajo interactivo a través de una serie de recursos audiovisuales.

Con relación a este aspecto, se hace énfasis en el proceso motivador en cuanto al uso de las NTIC y su aplicación en las diferentes actividades que se organicen dentro de los contextos virtuales de aprendizaje.

De acuerdo a la caracterización anterior, tanto el docente como el estudiante, por medio de cursos y entrenamiento constante, pueden lograr y desarrollar conocimientos. Hay una búsqueda constante de nuevas situaciones motivacionales, ya que el sólo hecho de trabajar con la tecnología de información se proyecta la necesidad de animarse para conocer y lograr algo novedoso, diferente en cuanto al manejo de recursos multimedia, gráficos, simulaciones, diseño de páginas Web, cursos en línea, y un sin fin de alternativas interactivas que se puedan originar para hacer un trabajo productivo y no generar el estrés cuando se esté trabajando con esos recursos.

Evidentemente, que las NTIC permiten en amplitud poner en práctica una serie de herramientas para buscar el conocimiento con la posibilidad de transferir información en diferentes momentos; para ello, es indispensable saber administrar las redes tecnológicas y constantemente, reciclar y

actualizar el dominio que se tenga sobre los mismos manteniéndose motivado e interesado por lo que se hace.

De este modo, el docente tendría que centrar su interés por aprender y practicar el uso de herramientas tecnológicas y de comunicación para desarrollar el proceso de gestión del conocimiento ya que el uso de las NTIC abre un escenario para el acceso a la información de manera rápida, oportuna y junto a los estudiantes utilizar los recursos que la tecnología ofrece.

Para aplicar las nuevas tecnologías de información y comunicación, y mantenerse motivado, como parte del proceso de gestión del conocimiento en contextos virtuales de aprendizaje, se requieren las siguientes competencias.

Competencias

- Administrar y usar las nuevas tecnologías de información y comunicación por medio de los recursos multimedia para incentivar el trabajo de búsqueda del conocimiento con un alto grado de motivación que la misma tecnología ofrece dado su carácter novedoso e innovador.
- Motivar para trabajar con recursos virtuales de una manera satisfactoria, agradable, como parte de un proceso creativo y no como un proceso generador de estrés colectivo e individual que pudiera ocasionar el uso de las NTIC
- Percibir la sensibilidad de los estudiantes en la aplicación de los recursos tecnológicos virtuales.

En el Gráfico 19, se pueden apreciar las competencias relacionadas con la motivación y las NTIC.



Gráfico 19. La motivación y las NTIC.

Sexto Constructo Teórico:

La Innovación para Organizar y Reorganizar el Conocimiento

Quando se aborda el concepto de innovación se asocia con el hecho de crear para producir y hacer cosas distintas; sin embargo, hay que pensar en que todo lo que se realice desde el sentido de la innovación hay que verlo como la perspectiva de proponer cosas mejores. En el ámbito del aprendizaje, en forma general, la innovación siempre ha sido punto de exigencia.

Del mismo modo, la innovación siempre se ha asociado a la producción del conocimiento y al sentido de progreso implícito que se genera en el acto innovador. Es significativo establecer la relación existente dentro del proceso de gestión del conocimiento y el uso de las nuevas tecnologías como eje principal para el avance de estrategias comunicacionales y la producción de herramientas e ideas que optimicen los procesos tanto de aprendizaje como el de producción de conocimientos.

Ejemplificamos lo dicho anteriormente, los cursos en línea exigen un docente innovador para actualizar el proceso de aprendizaje para buscar alternativas y proponer actividades motivadoras diferentes. Constantemente, el profesor debe mejorar las estrategias instruccionales, lo cual es una de las virtudes de facilitar los cursos en línea. Esto mantiene el contacto entre el profesor y el estudiante, y así éste no pierde el interés por lograr sus propósitos.

Concluimos, que uno de los imperativos para la gestión del conocimiento es la innovación, porque no se trata solo de automatizar los procesos, sino, de percibir que la innovación es el centro de la efectividad y la eficiencia, cuando se cumplen con tareas inherentes a la docencia o a la investigación en las universidades, porque en estos tiempos de avances tecnológicos hay una nueva generación que actúa y exige oportunidades en un contexto de avance.

Al plantear la innovación como parte generadora de nuevas formas de gestionar el conocimiento es necesario tomar en cuenta el desarrollo de las siguientes competencias:

Competencias

- Innovar de acuerdo con los cambios que se presenten de acuerdo con los avances de la NTIC.
- Gestionar el cambio.

- Generar conocimientos
- Construir el conocimiento
- Investigar en el aula

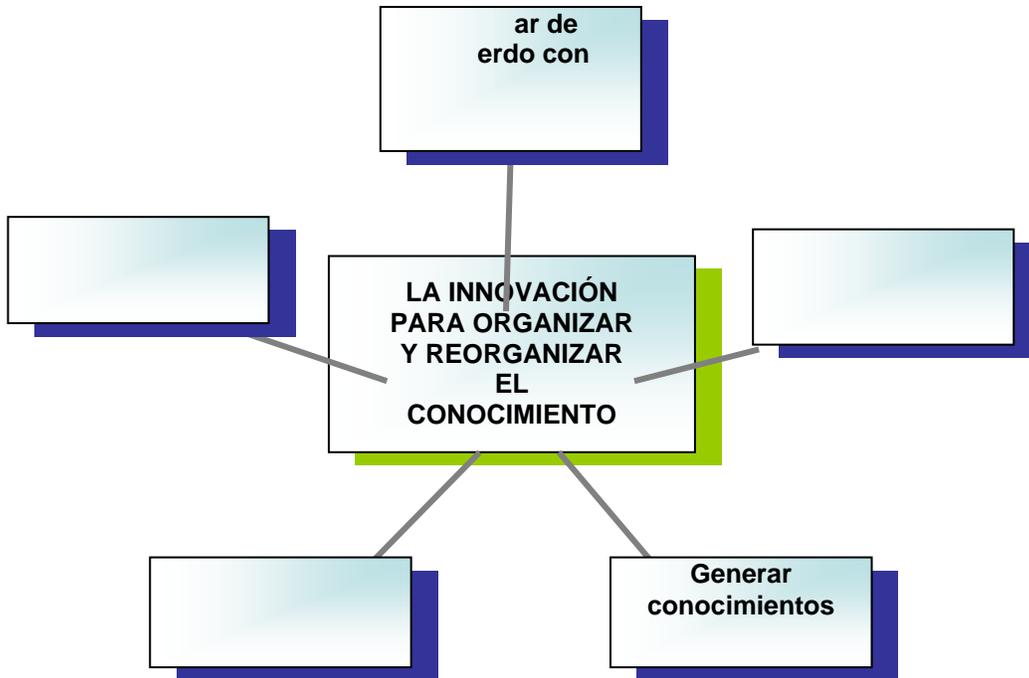


Gráfico 20. La innovación para organizar y reorganizar el pensamiento.

Séptimo Constructo Teórico:

La Gestión, Planificación y Administración del Conocimiento

Se ha establecido, en el planteamiento discursivo del presente estudio, que la gestión del conocimiento es entendida como un proceso de carácter cognitivo y práctico que puede aplicarse a la docencia. En tal sentido, se conceptualiza el constructo de la gestión, planificación y administración del conocimiento como procesos integrados al uso de la tecnología que permitan

una manera distinta de buscar la información y el conocimiento con el apoyo de estrategias que tomen en cuenta las necesidades y expectativas presentes y futuras, tanto de los profesores como de los estudiantes, para ofrecerles nuevas oportunidades en la construcción del conocimiento. El objetivo fundamental de estos procesos administrativos integrados a las NTIC es buscar una nueva posibilidad de lograr el conocimiento.

Dentro de esta perspectiva, la planificación debe estar fundamentada en la aplicación de nuevos procesos organizacionales que permitan la integración de actividades, tales como ir a las bibliotecas virtuales, activar estrategias audiovisuales por medio de videos, multimedia, páginas web; por lo tanto, al referirnos al término planificación, lo hacemos pensando en la interactividad que se desarrolla en los medios de aplicación de las NTIC, sin dejar a un lado la planificación y el diseño instruccional para detectar las necesidades de formación de los estudiantes, ajustar los programas y cursos a sus intereses y a los contenidos que demanda la sociedad de la información.

Por otra parte, uno de los componentes más importantes en la gestión del conocimiento es la administración de los procesos; es por eso que de acuerdo con el análisis e interpretación de la información obtenida podemos establecer que es necesario administrar: (a) la programación de los cursos virtuales, (b) el uso de la tecnología con los saberes y conocimientos de los estudiantes y docentes, (c) el proceso de construcción del conocimiento, (d) la comunicación del conocimiento de manera sincrónica y asincrónica, (e) el proceso de control, monitoreo, seguimiento y evaluación de las actividades y logros.

No obstante a lo planteado anteriormente, hay una serie de competencias en cuanto al proceso de planificar y administrar la gestión del conocimiento que se deben mantener, tanto en escenarios tradicionales como virtuales de aprendizaje, tales como: tener una visión propia y control de lo que es la realidad de la gestión del conocimiento, tener conciencia de lo

que son los principios para lograr el conocimiento y saber cómo se construye el conocimiento con los estudiantes.

Sin duda alguna diseñar el aprendizaje para buscar el conocimiento en contextos virtuales requiere otra manera de organizar, planificar, monitorear, controlar y evaluar el diseño instruccional. Este proceso solicita una actualización constante y una retroalimentación del proceso inherente al trabajo de gestión del conocimiento por medio de las competencias que se mencionan a continuación:

Competencias

- Planificar las actividades de acuerdo con la interactividad que permite la plataforma tecnológica.
- Administrar los procesos de control, monitoreo, seguimiento y evaluación del conocimiento alcanzado.
- Organizar y planificar la gestión del conocimiento para evitar la Improvisación.
- Aprender a gestionar
- Producir información actualizada, por medio de la investigación constante, a partir de la actualización de eventos científicos nacionales e internacionales, en cada área del conocimiento.
- Ser Investigador con el apoyo de los medios tecnológicos
- Planificar el diseño de cursos en línea
- Administrar redes tecnológicas de aprendizaje



Gráfico 21. La gestión, planificación y administración del conocimiento.

Octavo Constructo Teórico:

El Componente Humano y Afectivo en la Interacción Virtual

Dada la naturaleza del ser humano, como individuo social y como ser pensante que expresa en el tiempo y en el espacio sus necesidades afectivas, es necesario mantener, a pesar del auge de la tecnología de información, todo un componente humano y afectivo en la interacción, vía virtual, el cual constituye un constructo teórico importante para trabajar y

gestionar el conocimiento. En tal sentido, este constructo se define como la relación de las concepciones valorativas y afectivas del proceso virtual que manifiesta el ser humano con la modalidad de la interacción virtual como medio de acción comunicacional, dentro del proceso de búsqueda de la información y del conocimiento.

En esta perspectiva, se caracteriza este constructo describiendo el sentido de familiaridad y afectividad en la comunicación como elementos puntuales para lograr las metas, que se proponen en la interactividad virtual ya que se demuestra el respeto ante la participación de los estudiantes, de sus dudas e inquietudes. Además, del respeto, el afecto hace a un docente cordial, con un trato de mucha familiaridad, amigable, sociable, con mucho calor humano; el cual, muchas veces no se percibe en el aula a pesar de que tanto docentes como estudiantes están presencialmente.

Por tal motivo, las expresiones de su inteligencia, creatividad, valores, sueños, voluntades y todo lo que pueda ser válido para hacerse sentir en la vida y en la sociedad, deben ser transmitidas con sentido y calor humano. De esta manera, la misma capacidad que tiene el hombre para el lenguaje, le permite demostrar su carga afectiva y social, sus componentes intuitivos, perceptivos, sensaciones y su imaginación.

Percibimos que el individuo es un ser consciente que le da sentido a su existencia, actúa en función de metas y se fija sus propios objetivos dentro de su quehacer personal y profesional. Por tanto, es totalmente necesario que esa caracterización se observe en los docentes cuando deciden trabajar el conocimiento en contextos virtuales de aprendizaje, para no subestimar su condición y aceptar que las Nuevas Tecnologías de Información y Comunicación no están por encima de la significancia del hombre ante la sociabilidad y su característica de ser humano.

De allí pues, que el docente universitario para desempeñarse en contextos virtuales no dejaría a un lado sus condiciones de actuación humana; es decir, demostrando su sensibilidad, intelecto, sabiduría y

apreciando los valores éticos que identifican todo proceso de formación y aprendizaje universitario.

En efecto, el aporte de los docentes informantes en cuanto a la necesidad de profundizar en la relación humana, que debe sostenerse en todo proceso realizado por medios virtuales, es evidente ya que el mismo temor de no ver, físicamente, a la persona que está al otro lado del computador, puede ocasionar cierta inseguridad en el desarrollo de las actividades de aprendizaje.

Para abordar este tipo de competencias es significativo el aporte de un docente informante quien señaló lo siguiente: *Estamos en un proceso de cambio de paradigma en la educación. Mis alumnos de la clase no son ya los mismos y yo antes era muy fría, ahora estoy experimentando otra cosa, soy diferente, experimento otra forma de comunicarme, les doy mi dirección de correo electrónico para acercarme más a ellos, hay mayor independencia en los estudiantes ya que están involucrados en esta nueva era, todos tienen que montarse en el tren de la tecnología si no se los lleva el tren.*

Como reflexión de la información y de la posición de los docentes ante la presencia de la calidad humana en el proceso de uso de las NTIC se identifican e ilustran en el Gráfico 22 las siguientes competencias:

Competencias

Ser humilde. Un docente con disposición de humildad que sepa escuchar y comprender al alumno con un trato de mucha familiaridad, afectivo, respetuoso, amigable, con calor humano, mostrar confianza en los estudiantes.

Ser afectivo. No es lo mismo que se vea a la persona y la expresión de su cara y lo que se hace por medios tecnológicos; es decir, que le comuniquen a través de un correo electrónico, la información, que le digan lo

que está sucediendo por vía escrita y en red; por lo tanto, el aspecto humano para que se pueda observar a través de herramientas tecnológicas tiene que ser manifestado con imágenes y la palabra escrita. Lo humano no se pierde. La comunicación y el lenguaje son conectores humanos porque, quien habla de un lado y del otro, son seres humanos. *El ser afectivo para transmitir por la Web rasgos de cercanía con el estudiante, en el sentido de apreciar la presencia del otro que está físicamente actuando por la red.*

La parte humana está presente en la red; es posible sentir y apreciar la presencia por medio del mensaje, donde, sin duda, se transmite la figura del otro. El afecto es sentido y manifestado en el trasfondo del discurso lingüístico y por medio de íconos que demuestran gestos de alegría, tristeza, ánimo, incertidumbre y otros detalles que multiplican la comunicación y la presencia afectiva entre los interlocutores.

Demostrar empatía. La empatía, en el trato y en el abordaje de la información, agrada mucho al grupo. La interacción comunicacional permite la aceptación y el agrado por las manifestaciones que se hacen en la Web cuando se trabaja en equipo y se recibe información con comentarios interesantes de los compañeros estudiantes y docentes que se involucran en el proceso de gestión del conocimiento, ilustramos esta competencia con una de las opiniones de los informantes: *la empatía aún en la vía telemática se puede lograr, la manera cómo dirigir el mensaje, que el discurso al usuario esté bien, incluso si se incorpora un poco de humor ayuda bastante para aliviar esa tensión que producen los cursos.*

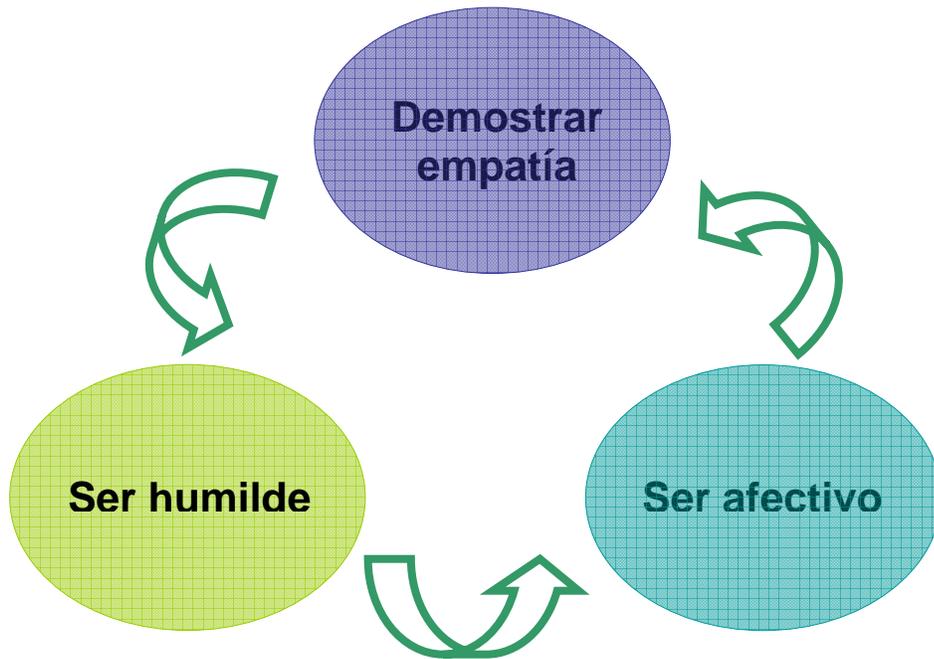


Gráfico 22. El componente humano y afectivo en la interacción virtual.

REFLEXIONES CONCLUSIVAS

Se apertura un nuevo paradigma, donde el aprendizaje requiere significancia, dinamismo y búsqueda de información por vía virtual, activando la interactividad, para la búsqueda del conocimiento.

Vivimos en la Sociedad del Conocimiento, en la cultura de la prisa para resolver retos y obstáculos en tiempos cada vez más cortos, por lo tanto, el aprendizaje, la búsqueda del conocimiento debería asumirse como un proceso de adaptación a las características que impone la sociedad de la información.

Estamos en una sociedad hiperinformada, es una realidad que no puede omitirse; para ello, es necesario manejar la información, saber dónde controlarla para conducir los procesos de aprendizaje de manera teórica y práctica.

Un sistema de educación virtual implica tener bases cognoscitivas para abordar la información y convertirla en conocimiento, saber cómo se va a hacer el trabajo y cómo se inducirá la búsqueda del mismo dentro de la educación a distancia dentro de un formato tecnológico.

Dentro de la experiencia comunicada por los docentes informantes del estudio se puede establecer que hay presencia de los docentes en los proyectos virtuales de aprendizaje, pero más como testigos de un proceso que se inicia, que se instala, aún con ciertos temores, en el ambiente universitario, que como protagonistas activos del mismo.

Hay influencia de la sociedad del conocimiento y de información, en los procesos educativos; por lo tanto, el docente universitario debe exigirse asimismo, la construcción de nuevas competencias que le permitan el desarrollo de habilidades y destrezas para actuar en una sociedad en permanente cambio.

Las nuevas tecnologías solicitan cambios en las estructuras del aprendizaje de aula, en la metodología y en las prácticas didácticas del docente.

Una de las alternativas que se presentan para abordar de manera transitoria la búsqueda del conocimiento en contextos virtuales, es la de planificar actividades semipresenciales donde se den por lo menos dos encuentros cara a cara con los estudiantes para tener mayor seguridad de lo que se desea obtener y dar mayores orientaciones del proceso de búsqueda del conocimiento por medio de la red.

En torno a las inquietudes relacionadas con la gestión del conocimiento, el docente se inclina por no abandonar la parte presencial de aprendizaje, aunque sólo para marcar pautas de encuentros evaluativos y orientaciones específicas.

No sólo el docente requiere nuevas competencias en el proceso de gestión del conocimiento, también el estudiante adquiere un nuevo perfil y una manera diferente de buscar el aprendizaje, la información y el conocimiento.

Valorar el trabajo académico a través de contextos virtuales de aprendizaje tiene que ser un proceso de experiencias, vivido y compartido. No se consigue por medio de reflexiones teóricas. Es la práctica, quien marca la pauta para estimar, como herramienta y como proceso, este medio virtual.

Valorar la tecnología y su aplicación como herramienta para la búsqueda y gestión del conocimiento es una necesidad asumida por los docentes como un valor agregado, por lo tanto, es indispensable el manejo de la tecnología con dominio cognitivo y práctico.

La plataforma tecnológica no se ha instalado debidamente en las universidades en función de buscar el conocimiento dentro de un proceso de gestión sino como soporte o herramienta para buscar, básicamente, la información.

No hay un contexto virtual instalado en los medios universitarios, pero la tendencia es ir hacia eso ya que las organizaciones, cada vez más, exigen la interacción virtual y la comunicación digital a una velocidad y un tiempo inmediato.

Hay un temor para desarraigarse de los espacios de aula, básicamente, para el control de la evaluación y el verse cara a cara. Esto contradice el enfoque de gestión del conocimiento por medio de contextos virtuales donde no hay la posibilidad de encontrarse y aun más si se realizan estudios a distancia con otros límites geográficos. Aún hay un periodo de transición; ejemplo de ello lo acota uno de los informantes cuando señaló *tengo que pasarme el suiche para pasar a lo totalmente virtual*.

La gestión del conocimiento por medios virtuales ofrece excelentes alternativas para solucionar problemas relacionados con la educación para aquellas personas que trabajan y desean formarse y entrar en contacto con otras culturas sin necesidad de trasladarse físicamente; además abre la posibilidad de compartir información y conocimientos como producto de investigaciones colocadas en la red. Hay un aprendizaje colaborativo.

Las nuevas tecnologías de información y comunicación llegaron para aliarse con las teorías del aprendizaje, con los profesores y estudiantes para contribuir con sus responsabilidades. Su aplicación ha sido ampliamente aceptada en muchas naciones del mundo.

En los estudios por vía virtual no se observa como problema el uso de las NTIC, lo importante es que el docente sepa cuál es la diferencia entre la educación a distancia y la presencial. El propósito de cada uno de estos ambientes es completamente distinto en cuanto a su gestión, aunque al final sea el mismo: buscar el conocimiento.

En cuanto a la participación de los docentes en la gestión del conocimiento en contextos virtuales, normalmente, no todos tienen competencias para trabajar a distancia porque no creen en esta forma de hacerlo. Su posición es mantener el proceso de aula para ver a los

estudiantes sentados en los pupitres, verles la cara para saber si están aprendiendo o no.

Un docente que no crea en el sistema virtual de aprendizaje no puede incorporarse a él porque no va a funcionar, hay otros que mantienen dudas porque no tienen la experiencia ni como estudiante ni como docente de contextos virtuales de aprendizaje.

Se necesita un cambio de actitud frente a este nuevo paradigma de aprendizaje que permita asimilar la capacitación, formación e instrucción, a la par del logro de experiencias y la construcción de competencias.

Las competencias del docente universitario se reflejan en los esquemas de valores y en la formación que adquieran como modelo de vida para asumir el paradigma de la virtualización. Hay que tener competencias para la búsqueda del conocimiento como actuación personal, profesional y grupal.

Una serie de competencias se generan constantemente en el quehacer tecnológico actual para participar en ambientes virtuales de aprendizaje; por lo tanto, hay que sustentarlas o fundamentarlas dentro de constructos teóricos conceptualizados y caracterizados para tal fin.

Las competencias del docente universitario para asumir la gestión del conocimiento en contextos virtuales de aprendizaje, están centradas en la organización, planificación, monitoreo, control y evaluación del diseño instruccional de manera activa, participativa y flexible.

Dentro de las competencias se establece que el docente tiene que interactuar en un proceso de comunicación virtual de manera bidireccional y multidireccional con el buen uso del lenguaje escrito para organizar los mensajes de textos con el apoyo de íconos que sensibilicen y manifiesten sentimientos y estado de ánimo de los interactuantes.

Diseñar la instrucción en contextos virtuales es otra de las competencias más relevantes porque se demuestra la sinergia entre la tecnología de información, las teorías de aprendizaje, la innovación, las estrategias comunicacionales y la interacción humana.

El docente que asume y participa en la cultura tecnológica con los postulados de la teoría constructivista, manifiesta una perspectiva de cambio que no le permite ser conservador en el proceso de evaluación del conocimiento logrado por los estudiantes, sino, que incentiva y propone estrategias participativas de diálogo en función del debate, la interpretación y comprensión de lo aprendido.

Motivarse y motivar para trabajar con las NTIC. Saber administrar y usar el tiempo, crear un ambiente de participación constante son competencias puntuales dentro del proceso de gestión del conocimiento.

La parte humana está presente en la red tecnológica mundial (W W W). La empatía, la sensibilidad y lo afectivo son parte de la interacción comunicacional.

Sin duda alguna, hay un extenso material teórico que sustenta el trabajo de la gestión del conocimiento en contextos virtuales de aprendizaje. Cada día se avanza en esta materia; sin embargo, es necesario mantenerse activo para buscar las estrategias que más se adapten a las necesidades de interacción entre las tecnologías, el docente y los estudiantes.

REFERENCIAS

- Aguilera, A. y Gómez del Castillo, M. (2002). *Exigencias de la sociedad de la información al sistema educativo* [Documento en línea]. Disponible: <http://www.sav.us.es/pixelbit/articulos/n17/n17art/art172.htm> [Consulta: 2002, Diciembre 12]
- Albornoz, O. (2000). *La Educación superior en la América Latina y el Caribe. Estado del Arte*. Caracas: Ediciones UCV
- Álvarez, O. (2003). [Documento en línea]. Disponible: http://www.colegiovirtual.org/pr03_14.html. [Consulta: 2005, Agosto 12]
- Ansorena, A. (1996). *15 casos para la selección de personal con éxito*. Barcelona 'España': Paidós.
- Ávila, F. (2001). *La educación en la sociedad de la información* [Monografía en línea]. Disponible: <http://www.monografias.com/trabajos7/edso/edso.shtml> [Consulta: Febrero 2003]
- Barberá, E., Bodia, A. y Mominó, J. (2001). *La incógnita de la educación a distancia*. ICE-UB Barcelona: Harsori
- Benavides, O. (2002). *Competencias y competitividad. Diseño para Organizaciones Latinoamericanas*. Colombia: Editorial McGraw-Hill
- Bodgan y Biklen. (1982). *Qualitative Research for Education and Introduction to Theory and Methods*. Boston: Allyn y Bacon.
- Borrego, E. (1995). *Flexibilidad en el diseño instruccional y nuevas tecnologías de la información y la comunicación. Universidad Central de Venezuela* [Documento en línea]. Disponible: <http://www.tecnologiaedu.us.es/edutec/2libroedutec99/libro/4.2.htm> [Consulta: 2001, Octubre 16]
- Borrell, N., Feixas, M. y Marqués, P. (2002). *Funciones y competencias básicas del profesorado. Ponencia Congreso Internacional "Docencia Universitaria e Innovación"* [Documento en Línea]. Disponible: <http://216.239.51.100/search?q.../funcion.htm+del+docente+universitario&hl=e> [Consulta: 2003, Marzo, 14]

- Boyatzis, E. (1982). *The Competent Manager*. USA: John Wiley and Sons Editions
- Briceño, M. (2003). *¿Por qué fracasan los proyectos tecnológicos educativos en las universidades venezolanas?*. Análisis de un caso: Universidad "Simón Rodríguez" [39 a 49] Revista Arbitraje. Volumen 1. N° 2 APUNESR. Caracas Venezuela
- Brunner, J. (1996). *Investigación social y decisiones políticas. El mercado del conocimiento*. Caracas: Nueva Sociedad (146) 108-121
- Caicedo, C (1998). *La prospectiva de la formación virtual en las organizaciones del próximo milenio*. Colombia: Universidad Nacional.
- Campi, L. (1999). *Educación a distancia y gestión del conocimiento en el ámbito de la Escuela Superior de Guerra Naval*. Trabajo de grado de maestría no publicado, Universidad Central de Venezuela, Caracas.
- Carrión, J. (2002). *Modelo general para la creación del conocimiento*. Fundación Iberoamericana del Conocimiento [Documento en Línea]. Disponible: [http:// www.gestiondelconocimiento.com](http://www.gestiondelconocimiento.com) [Consulta: 2002, Noviembre 13]
- Castells, M. (1998). *La era de la información. Economía, sociedad y cultura. La Sociedad Red*. Volumen I. México: Siglo XXI Editores
- De La Rica (1997). *Gestión del conocimiento: Caminando hacia las organizaciones inteligentes* [Documento en línea]. Disponible: <http://www.altavista.com> [Consulta: 2000, Agosto 3]
- Delors, J. (1997). *La Educación encierra un tesoro*. México: Ediciones UNESCO.
- Drucker, P. (1993). *La Sociedad poscapitalista*. Bogotá: Norma
- Eisner, J. (1994). *Procesos cognitivos y currículo*. Barcelona 'España': Martínez Roca

- Fainholc, B. (2003). *El concepto de mediación en la tecnología educativa apropiada y crítica* [Documento en línea]. Disponible: <http://www.dewey.uab.es/pmarques/EVTE/fainholc3.doc>. [Consulta 2005, Julio 22]
- Ferrández, A. (1996). *RI Formador: Competencias Profesionales para la innovación*. En Gairin, J; Ferrandez, A; Tejada, J; y Navio, A (coords): formación para el Empleo II Congreso Internacional de Formación Ocupacional. UAB
- Gallego, R. (1999). *Competencias cognoscitivas: Un enfoque epistemológico, pedagógico y didáctico*. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio
- García Guadilla, C. (1998). *Situación y principales dinámicas de transformación de la Educación Superior en América Latina*. Colección Respuestas N^o 2. Caracas: CRESALC7 UNESCO
- García, G. (2000). *Competencias del docente investigador. Procesos de investigación en el contexto de aula (Un modelo de competencias del Docente-Investigador)*
- Glaser, B. y Strauss, A. (1967). *The Discovery of Grounded Theory*. Chicago: Aldine Pub. Co
- Guerrero, F. (2000). *Desafíos del docente universitario* [Documento en línea]. Disponible: <http://www.monografias.com/trabajos12/desafdoc/desafdoc.shtml> [Consulta: 2003, Abril 12]
- Jiménez, E. (2003). *Estudio sobre el impacto de la tecnología de la información en la producción y productividad académica de la Educación Superior en Venezuela*. Trabajo de grado doctoral no publicado, Universidad Central de Venezuela, Caracas
- Koulopoulos, T. y Frappaolo, C. (2001). *Gerencia del conocimiento*. Colombia: McGraw-Hill.
- La Rocca, R. (2003). *Diagnóstico de la educación virtual en Venezuela*. Informe presentado en el Seminario sobre Universidades Virtuales en América Latina y el Caribe. Quito, Ecuador. arreglarrrrrrr

- Levy-Leboyer, C. (1996). *Gestión de competencias*. Barcelona 'España': Ediciones Gestión 2000
- Lodge, G. (1996). *Administrando la globalización en la era de la interdependencia*. México: Warren Bennis
- López, A. (2001). ¿Son un peligro las NTIC? Problemas socio económicos, políticos, culturales y éticos. Parte I. *Revista Digital de Educación y Nuevas Tecnologías. Contexto educativo* [Revista en línea]. Disponible: <http://contexto-educativo.com.ar/2001/5/nota-10-htm> [Consulta: 2002, Marzo 1]
- López Segrera, F. (2001). *Globalización y Educación Superior en América latina y el Caribe*. Caracas: IESALC/UNESCO
- Martínez, M. (1994). *La investigación cualitativa etnográfica en educación*. México: Trillas
- Martínez, M. (2000). *Cómo hacer un buen proyecto de tesis con metodología cualitativa* [Documento en línea]. Disponible: es.groups.yahoo.com/group/tallerabc/files/semana206/proyectotesiscualitativo20M.html [Consulta: 2003, Junio 2]
- Meister, J. (2000). *Universidades empresariales: Cómo crear una fuerza laboral de clase mundial*. Bogotá: McGraw Hill
- Milrany, A y otros. (1994). *Las competencias claves para una gestión integrada de recursos humanos*. Ediciones Hay Group.
- Mora, P. (1999). *La razón del tiempo. La universidad venezolana de cara al Siglo XXI*. [Documento en línea]. Disponible: <http://www.ucm.es/info/especulo/numero11/razontie.html> [Consulta: 2001, Junio 12]
- Moreno León, J. (2002). *El tercer milenio y los nuevos desafíos de la educación. América Latina y el caso venezolano*. Caracas: Panapo
- Morris, E. (2001). *Gerencia del Conocimiento* [Documento en línea]. Disponible: <file:///c:/Mis%20documentos/gestion%20del%20conocimineto.htm> [Consulta: 2002, Abril 15]

- Nonaka y Takeuchi. (1999). *La organización creadora del conocimiento*. México: Oxford
- Ospina, H. (2002). *La gestión del talento humano en la era del conocimiento. Conferencia*. En Memorias EVEMO 8: 2000.(001004)
- Pérez, G. (2001). *La gerencia del conocimiento y la tecnología* [Documento en línea]. Disponible: http://www.geocities.com/wallstreet/Market/3517/gerencia_del_conocimiento.html [Consulta: 2002, Junio 13]
- Perinat, A. (2004). *Conocimiento en la educación superior del siglo XXI*. Barcelona 'España': Paidós
- Reyes, W. (2002). *Implantación de programas de gestión del conocimiento y las competencias del gestor* [Documento en línea]. Disponible: <http://www.monografias.com/trabajos10/impla/impla.shtml> [Consulta: 2002, Junio 13]
- Rodríguez, D. (2000). *Propuesta de un modelo para la creación de universidades virtuales en las universidades*. Trabajo de ascenso no publicado, Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado, Barquisimeto
- Romero, O. (1996). *La organización emergente y el nuevo trabajador*. Centro de Investigaciones Psicológicas. Mérida: Universidad de los Andes.
- Romero, O. (2001). *Lineamientos Programáticos para la formación de los supervisores como facilitadores constructivistas de los intermediarios de las empresas aseguradoras de Barquisimeto Estado Lara*. Trabajo de grado de Maestría, Universidad Fermín Toro, Cabudare.
- Rusque, A. (2003). *De la diversidad a la unidad en la investigación cualitativa*. Caracas: Vadell Hermanos Editores
- Senge, P. (1992). *La quinta disciplina. El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje*. Barcelona 'España': Granica
- Silvio, J. (2000). *La virtualización de la universidad: ¿Cómo transformar la educación superior con la tecnología?* Caracas: IESALC/UNESCO

- Sirvent, M. (1989). *Investigación participante: Mitos y modelos*. Cuaderno de Investigación I. Instituto de Ciencias de la Educación. Buenos Aires, Facultad de Filosofía y Letras.
- Spencer, L. y Spencer, S. (1993). *Competence at work*. New Cork: John Wiley and Sons.
- Taylor, S y Bogdan, R. (1984). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. España: Paidós
- Tedesco, J. (1983). *Universidad y sociedad del conocimiento*. En Seminarios Taller Regional de Gestión, Evaluación y Acreditación de IES. IESALC-FLACSO-OEI-IIIEP.
- Tünnermann, C. (1998). *La Educación superior en el umbral del Siglo XXI*. Caracas: IESALC/UNESCO
- Vygotsky, L. (1979). *El desarrollo de los procesos psicológicos superiores*. Barcelona 'España': Grijalbo
- Woodruffe, C. (1993). What is meant by competency? *Leadership and Organization Depelopment Journal*. Vol 14 (1). Pp. 29-36
- Yarzabal, L. (2000). *Políticas y estrategias para la transformación de la Educación Superior* [Documento en línea]. Disponible: www.unesco.org/lima/lib0002.htm [Consulta: 2004, Febrero 22]
- Zorrilla, H. (1997). *La gerencia del conocimiento y la gestión tecnológica*. Universidad de Los Andes [Monografía en línea]. Disponible: <http://www.latindex.com/empleo/conocimineto.htm> [Consulta: 2001, Octubre 16]