

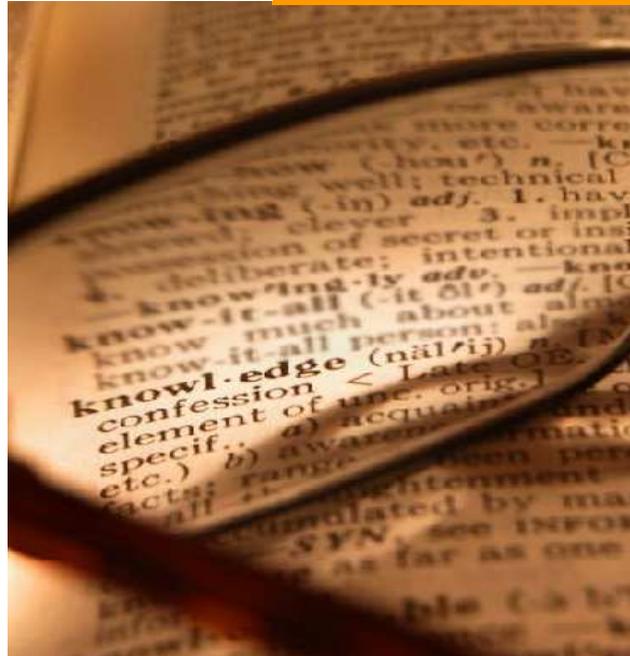


GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE ASUNTOS EXTERIORES
Y DE COOPERACIÓN



Agencia Española
de Cooperación
Internacional
para el Desarrollo



Las Comunidades en red: desafíos y beneficios

Equipo de Desarrollo Organizacional
Dep. Pedagogía Aplicada, UAB

17 de junio de 2008

La Gestión del Conocimiento

A principios del siglo XXI se ha reconocido la necesidad de entender y medir la actividad de gestión de conocimientos para que las organizaciones y sus sistemas puedan mejorar lo que hacen y para que las administraciones puedan desarrollar políticas que promuevan estos beneficios.

(OECD, 2003:13)

La Gestión del Conocimiento

Todas las organizaciones saludables generan y usan conocimiento. A medida que las organizaciones interactúan con sus entornos, absorben información, la convierten en conocimiento [...] Sin conocimiento, una organización no se podría organizar a sí misma.

(Davenport y Prusak, 2001: 61)

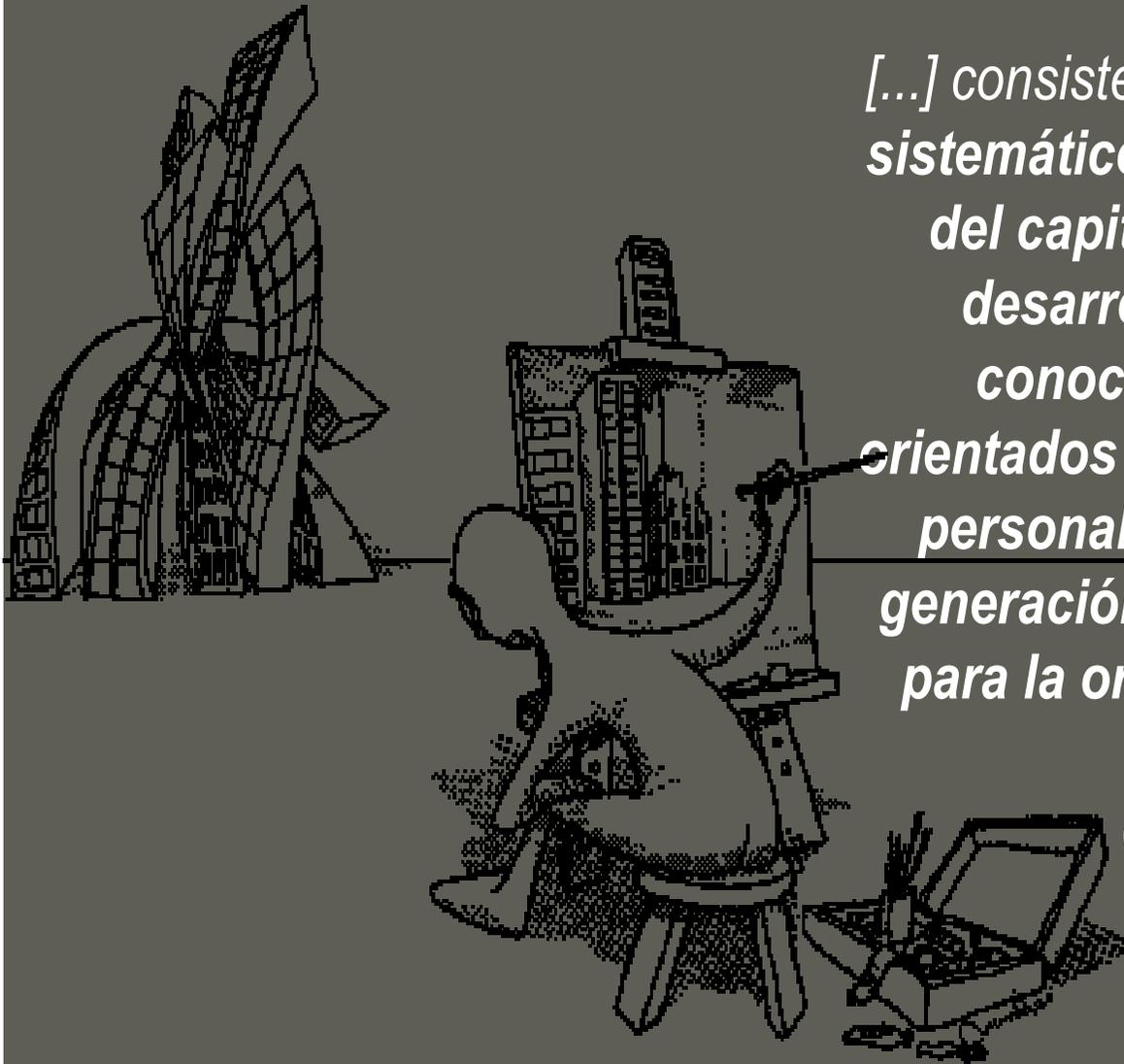
Datos, información y conocimiento



¿Qué entendemos por CGC?

[...] consiste en un conjunto de procesos sistemáticos (identificación y captación del capital intelectual; tratamiento, desarrollo y compartimiento del conocimiento; y su utilización) orientados al desarrollo organizativo y/o personal y, consecuentemente, a la generación de una ventaja competitiva para la organización y/o el individuo.

(Rodríguez, 2006:4)



Principales usos y razones

Principales usos de la GC (¿para qué?)

Capturar y compartir buenas prácticas

Proporcionar formación y aprendizaje organizacional

Gestionar las relaciones con los usuarios/clientes

Desarrollar inteligencia competitiva

Proporcionar un espacio de trabajo

Gestionar la propiedad intelectual

Realzar las publicaciones web

Reforzar la cadena de mando

Principales razones para adoptar la GC (¿por qué?)

Retener los conocimientos del personal

Mejorar la satisfacción de los usuarios/clientes

Incrementar los beneficios

Soportar iniciativas de 'e-business'

Optimizar los ciclos de desarrollo de productos

Proporcionar espacios de trabajo

Principales usos y razones para la GC (elaborado a partir de Milan, J.H., 2001)

Supuestos básicos de partida...

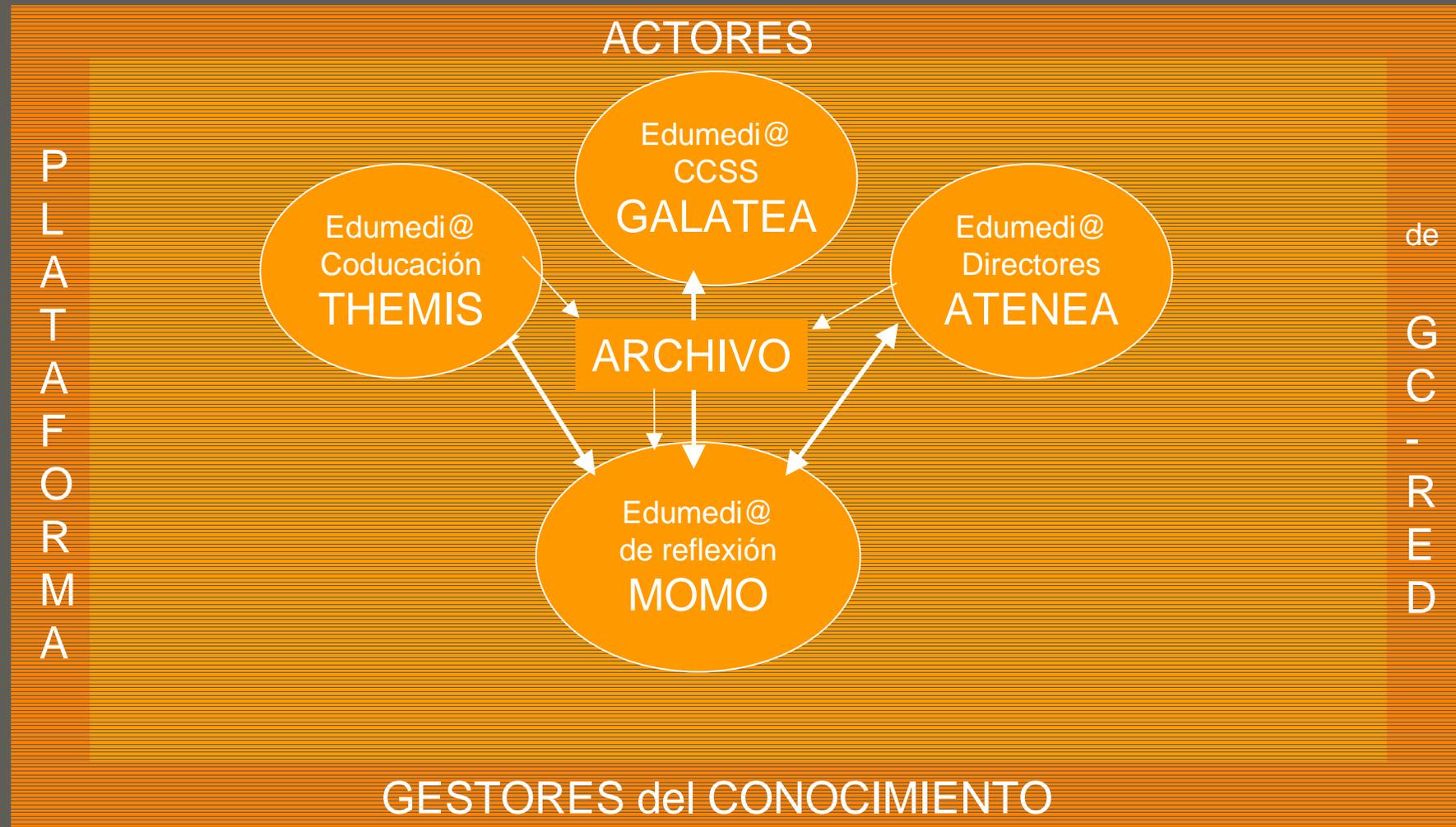
- Concebir el uso de las TIC, como una herramienta global, más allá de su valor como soporte informático.
- No reducir la educación en las nuevas tecnologías a un acceso a la información: no sólo accediendo a la información se hace conocimiento.
- Los centros de formación han de producir contenidos y fomentar la educación en cooperación, aprovechando el potencial que tienen las nuevas herramientas.
- La conveniencia de organizar los procesos de intervención y la formación vinculada en las TIC en el mismo centro.

Proyecto *Accelera*: objetivos

- Experimentar y validar un modelo de creación y gestión del conocimiento en red como estrategia de formación continua en las organizaciones formativas;
- Analizar el rol de las personas y procesos implicados en la GC en red;
- Generar y validar propuestas relacionadas con el rol de personas y proceso en la GC en red;
- Difundir las conclusiones de la investigación y de la experiencia desarrollada.



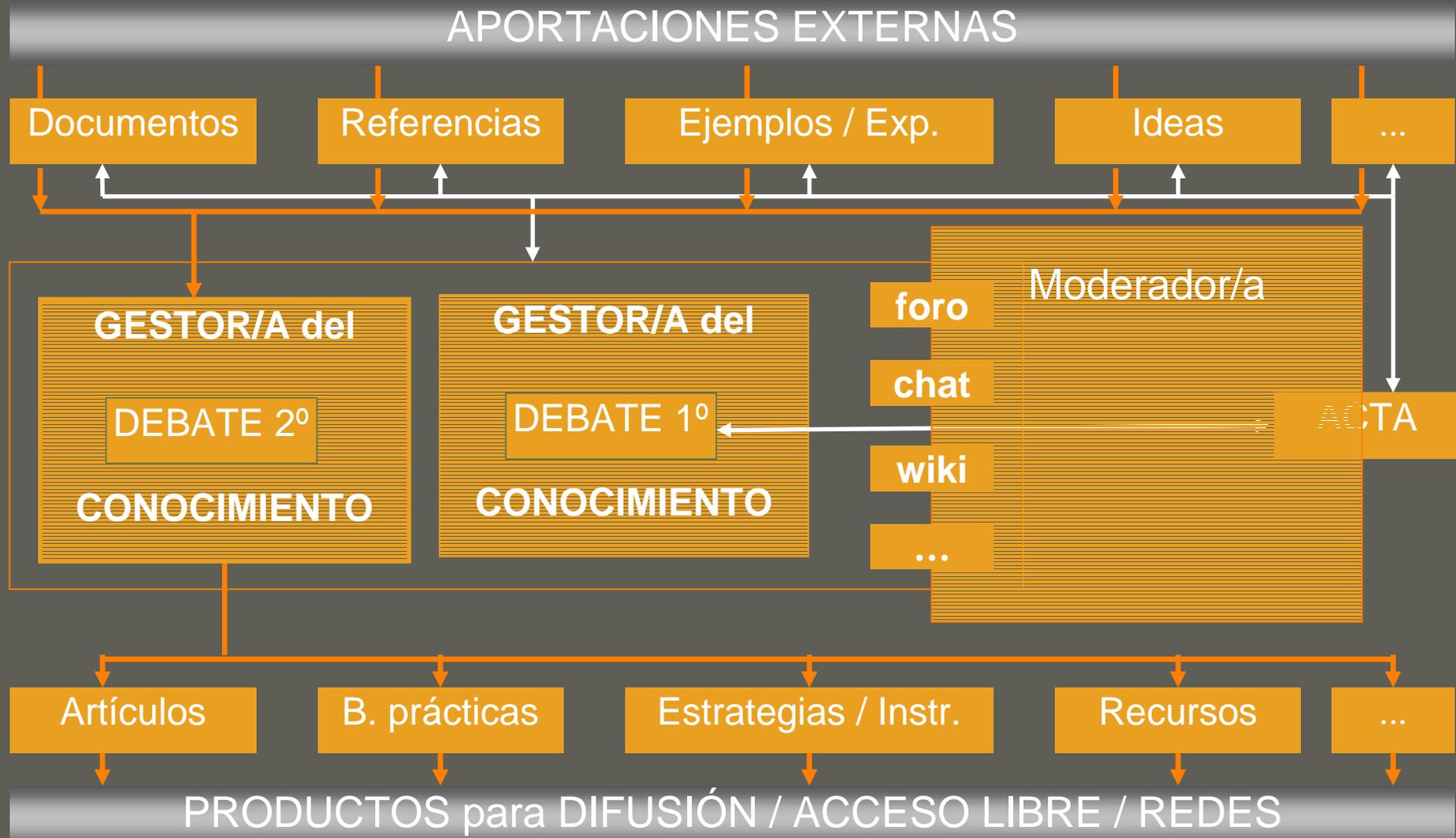
Antecedentes: antiguas redes de CGC



Proyecto Actual : redes de CGC



Modelo *Accelera* para la CGC



Proceso de CGC en *Accelera*

PREGUNTAS DE REFERENCIA	OBJETO DE ANÁLISIS	HERRAMIENTAS	TEMPORIZACIÓN
<i>¿Qué entendemos por motivación del profesorado?</i>	Concepto y características	FORO	Toma de contacto 10-17 de octubre 24 DE OCTUBRE AL 7 DE NOVIEMBRE
<i>¿Cómo identificar un profesor motivado o desmotivado?</i>	Ejemplificaciones	FORO / CHAT	8-22 DE NOVIEMBRE
<i>¿Cómo diagnosticar el grado de motivación del profesorado?</i>	Los instrumentos de diagnóstico	WIKI / FORO	23 DE NOVIEMBRE al 20 DE DICIEMBRE
<i>¿Cómo tratarlo?</i>	Las pautas de intervención	WIKI / CHAT	10 DE ENERO AL 24 DE ENERO
<i>¿Cómo verificar su efectividad?</i>	El análisis del impacto	WIKI / FORO / CHAT	25 DE ENERO AL 28 DE FEBRERO

Secuencia para el estudio de la motivación del profesorado

Galatea: nos estrellamos



- ❑ No responde a preocupaciones e intereses reales;
- ❑ Objetivos poco claros;
- ❑ Heterogeneidad de los participantes;
- ❑ Pérdida de la motivación inicial;
- ❑ Responsabilidad difusa;
- ❑ Escaso dominio de la plataforma.

Atenea: un caso de éxito

- ❑ Alto grado de eficiencia en compartir conocimientos, negociar significados y elaboración conjunta de documentos;
- ❑ Creación de una red de relaciones que trasciende al propio proyecto;
- ❑ Mejoras en el contexto inmediato;
- ❑ Alto grado de satisfacción;
- ❑ Formación



Factores clave de éxito

- **Cultura orientada al conocimiento**
- **Infraestructura técnica / Conocimiento y uso de las TIC**
- **Respaldo del personal directivo**
- **Cultura Colaborativa**
- **Orientación del proceso**
- **Claridad de objetivo y lenguaje**
- **Motivación / Interés**
- **Múltiples canales para la transferencia de conocimiento**
- **Disponibilidad de tiempo**
- **Rol del Moderador**

Dificultades y limitaciones

- Ausencia de objetivos
- Falta de planificación
- Responsabilidad difusa
- Descontextualización
- Confusión conceptual
- Falta de una cultura adecuada

LA MODERACIÓN DE REDES

El moderador es el responsable de conducir el proyecto hacia los objetivos establecidos, es la pieza clave para el éxito.

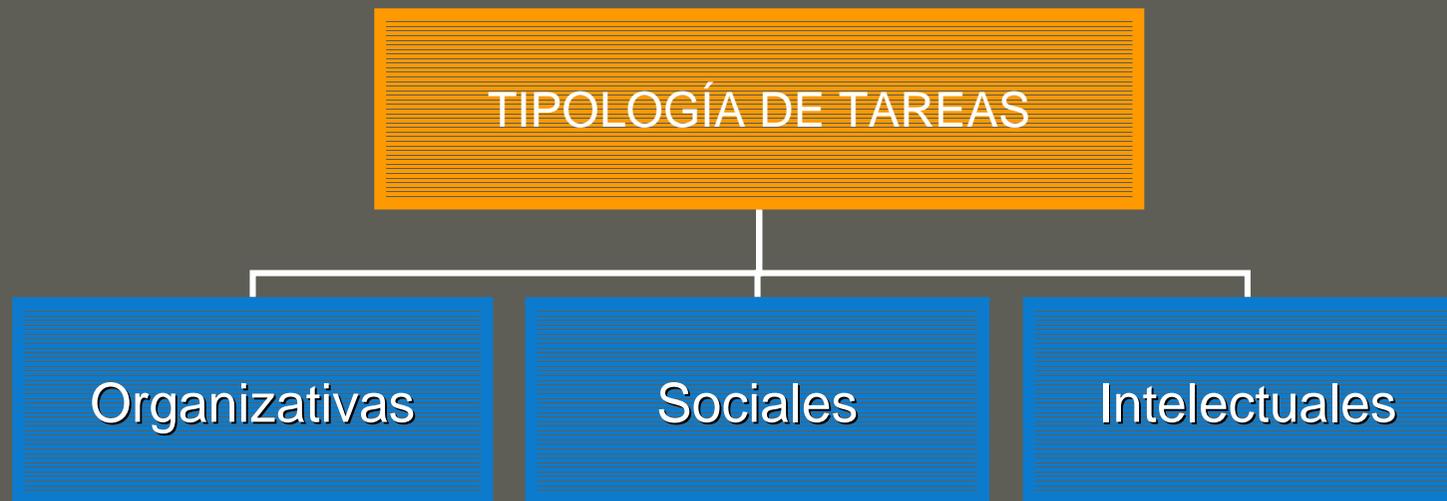
EL ROL DEL MODERADOR I

Se centra fundamentalmente en:

- Motivar
- Crear un clima agradable facilitador de la construcción del conocimiento
- Estructurar y proponer el trabajo
- Ofrecer *feed-back*
- Establecer los criterios de participación y asegurarse de que se cumplen
- Aprobar los mensajes asegurándose de que cumplan con los criterios específicos
- Manejar y reforzar las relaciones entre las personas
- Proponer conclusiones

EL ROL DEL MODERADOR II

Las tareas del moderador (Paulsen y Malson cit. en Gros 2005):



ETAPAS DE LA MODERACIÓN DE REDES I (Gilly Salmon, 2000)

- **ETAPA 1 *Acceso y Motivación:***
Proporcionar información necesaria para que la entrada sea cómoda y dar suficientes pautas para que se puedan resolver los problemas técnicos.
- **ETAPA 2 *Socialización:***
Primeras comunicaciones que se realizan entre los pares estableciendo una comunidad de aprendizaje que les permita trabajar juntos.
- **ETAPA 3 *Compartir Información:***
Explicar y formar a los participantes en las reglas del juego ("*Criterios de Moderación y Participación*").

ETAPAS DE LA MODERACIÓN DE REDES II (Gilly Salmon, 2000)

- **ETAPA 4 *Construcción de Conocimiento:***
Los participantes interactúan formulando y estableciendo sus propias ideas, generando aprendizajes activos.
- **ETAPA 5 *Conclusión:***
El papel del moderador es más activo rescatando las aportaciones realizadas, organizándolas y ofreciéndolas al equipo participante para su validación.

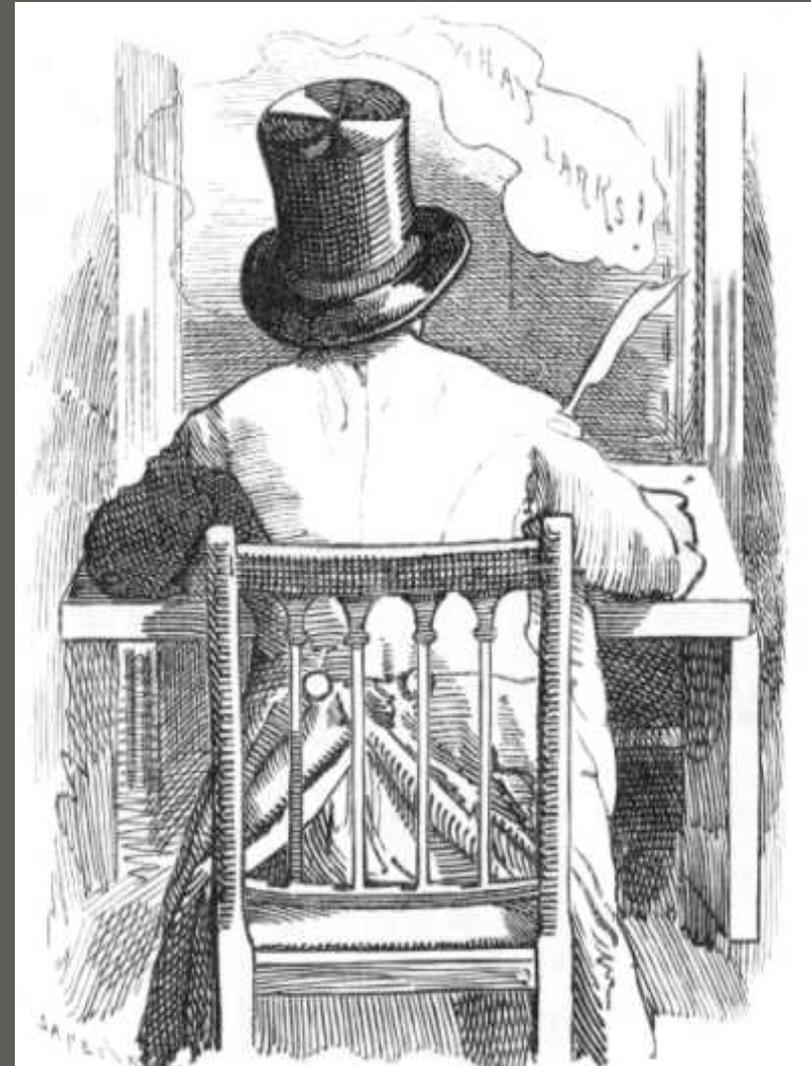
LA FORMACIÓN DEL MODERADOR

El moderador debe:

- ✓ Dominar herramientas y procedimientos básicos
- ✓ Desarrollar competencias pedagógicas
- ✓ Desarrollar competencias sociales
- ✓ Dominar el contenido (*experto en la materia*)
- ✓ Poseer conocimientos de dinámica de grupos

Algunas conclusiones...

- ❑ La eficacia y eficiencia del modelo depende en exceso del moderador y gestor del conocimiento;
- ❑ La naturaleza de las redes y de los contenidos tratados avalan la ductibilidad del modelo y su transferibilidad a diferentes contextos;
- ❑ La rigidez de las estructuras y cultura dominante en las organizaciones educativas dificulta el desarrollo de la GC.





**Muchas gracias por su
atención!!!**

Equipo de Desarrollo
Organizacional

Dep. Pedagogía Aplicada, UAB

