

APORTES DE LA EXTENSIÓN A LA INVESTIGACIÓN
"Ponencia"

RESUMEN: Reorientar y recrear actividades de docencia e investigación a partir de la interacción con el contexto industrial.

AVILA, J.; ANTON, F.; RUIZ, E.
F.C.E.F. Y N.- UNC; julia_avila2@hotmail.com.

Describimos y reflexionamos sobre actividades que realizamos para identificar los problemas y demandas de la industrial local, referidas al proceso de aprendizaje organizacional, a fin de coordinar acciones de transferencia, reorientar y recrear nuestra actividad de docencia e investigación a partir de la interacción con ese contexto. La investigación consistió en estudiar el proceso de aprendizaje organizacional para saber "qué" y "cómo" hace una organización para aprender. Las actividades de extensión consistieron en aplicar estos conocimientos y nuestras capacidades para intervenir en el proceso de aprendizaje, coordinar y realizar actividades in situ, para que ese aprendizaje se transforme en capacidades colectivas de hacer, resolver problemas y mejorar su desempeño. Se trabajó con tres empresas medianas de nuestra provincia, dos autopartistas, una industria plástica, otra metalmecánica y la tercera (del interior) productora de maquinarias del agro. Se aplicó el modelo de Nonaka y Takeuchi, que clasifican al conocimiento disponible en una organización como: **Explícito**: formal y sistemático, fácilmente comunicado y compartido; **Tácito**: son modelos mentales, creencias, experiencias, perspectivas individuales; personal y difícil de comunicarlo. Además, identifican cuatro etapas consecutivas: **Socialización** (Tácito a Tácito), **Exteriorización** (Tácito a Explícito), **Combinación** (Explícito a Explícito), **Interiorización** (Explícito a Tácito). Para estudiar el proceso dentro de cada organización y establecer el grado de desarrollo de cada etapa, se diseñaron y aplicaron encuestas dirigidas a los distintos niveles de Dirección, Mandos Medios y Operativo. Las propuestas de mejora partieron de los resultados de las encuestas y de la observación de las conductas reales en la organización respecto del proceso de aprendizaje. En cada empresa eligió un problema productivo propuesto por la misma, se aplicó el modelo descrito para identificar los saberes previos del personal relacionado, se los hizo explícitos, se combinaron con nuevos conocimientos necesarios para resolver el problema, se difundieron y formalizaron en un procedimiento de trabajo documentado. Los nuevos conocimientos fueron aportados por el equipo docente en acciones de capacitación formal. Se revisaron los hábitos instalados, se identificaron los obstáculos para que se reconozca a la organización como contexto de aprendizaje que permita compartir los saberes y experiencias individuales. Las tareas permitieron una fuerte vinculación Universidad-Empresas y se sustentaron en un "diálogo" permanente entre el equipo y la empresa. Esta bidireccionalidad ressignifica y enriquece nuestra labor docente porque genera una experiencia, que es volcada en la aulas para una mejor formación de los nuevos profesionales.