



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



Universidad
Nacional
de Córdoba

REPOSITORIO DIGITAL UNIVERSITARIO (RDU-UNC)

Transfiriendo el conocimiento al campo laboral

Miriam Mónica Giménez

Ponencia presentada en I Jornada de Aulas Abiertas. Encuentro de Docentes de la Facultad de Ciencias Económicas realizado en 2017 en la Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Córdoba. Córdoba, Argentina



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

Transfiriendo el conocimiento al campo laboral

Eje temático: Estrategias de enseñanza.

Materia / Comisión de referencia: Administración de Recursos Humanos II.

Giménez, Miriam Mónica

mimogi@gmail.com

RESÚMEN

La pregunta que todos los docentes debemos hacernos es ¿Podrán nuestros alumnos transferir al campo laboral sus conocimientos? ¿Les habremos otorgado las competencias necesarias para hacerlos? ¿Serán capaces de resolver las situaciones que su desempeño laboral les exija? Desde el año 2013 me encuentro a cargo del dictado de Recursos Humanos II, cuyos ejes temáticos principales son los procesos de aprendizaje en las organizaciones, la capacitación y el desarrollo y el rol de los líderes en la formación del capital intelectual. La materia se dicta en el noveno semestre de la Licenciatura en Administración - orientación Recursos Humanos, es decir que los alumnos están muy próximos a su graduación. En estas últimas materias el interés de la mayoría es resolver el proceso de la transferencia de los conocimientos adquiridos a la realidad, aplicarlos. Durante el desarrollo de la carrera han tenido contacto con organizaciones realizando trabajos prácticos (Introducción a la Administración, Principios de Administración y otras), pero, básicamente esa aproximación ha representado un relevamiento de información, la presentación de la misma, un somero análisis para el cual han utilizado una guía proporcionada por los docentes y la conclusión en una solución inducida por los mismos. En el proceso de aprendizaje han recibido la tutela de los profesores, las instrucciones por escrito y, pocas veces, tuvieron que resolver situaciones por sí mismos apelando a sus conocimientos y elaborando sus propias guías de resolución. El objetivo que pretendo alcanzar en Recursos Humanos II es que la brecha que existe entre el conocimiento transmitido y la transferencia al campo laboral sea cada vez menor y, es por ello, que como requisito de regularidad y promoción de la materia, deben realizar un trabajo de campo donde las pautas las establecen los alumnos.

Palabras Clave: Formación - Transferencia - Trabajo de Campo.

1. CONTEXTO

A partir del inicio de la orientación por áreas (Marketing, Recursos Humanos, Financiera, Producción), me encuentro a cargo del dictado de Administración de Recursos Humanos II; materia que desde el año 2013 se dicta como obligatoria en el 9º semestre de la carrera de la Licenciatura en Administración para quienes deciden realizar la orientación en Recursos Humanos. Incluye en sus contenidos el desarrollo del proceso de aprendizaje en las Organizaciones, los procesos de formación y los programas de capacitación y desarrollo.

Desde el inicio del dictado se implementó el régimen de promoción directa y, como requisito para acceder a la misma, la aprobación de 3 parciales individuales que deben aprobar con 7 o más, la realización de un trabajo de campo que los alumnos realizan en grupo y la asistencia al 90% de las clases prácticas.

En el año 2013 la cantidad de alumnos inscriptos fue de 6; promocionaron los 6. En 2014 fueron 8, promocionaron los 8. En 2015 la cantidad de inscriptos fueron 16; promocionaron 12. En 2016 la cantidad de alumnos fue de 36 y promocionaron 29. En 2017 los inscriptos son 33.

Los alumnos de la Licenciatura en Administración no tienen posibilidad de realizar las

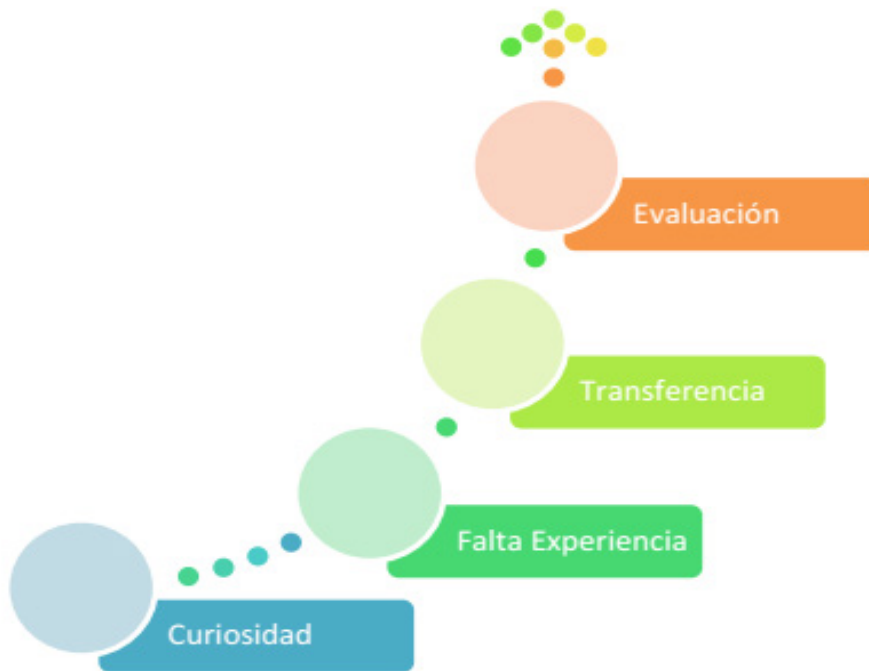
PPS, las que solo se encuentran reglamentadas para los estudiantes de la carrera de Contador.

1.1 La Motivación

Cuando mis cuasi licenciados llegan a la cátedra han tenido escaso contacto con las organizaciones y se encuentran a días de su egreso, la curiosidad que manifestaron los primeros alumnos por las experiencias que se relataban en los casos de las clases prácticas, me motivó a incluir el trabajo de campo como una herramienta que posibilitara a los alumnos realizar la transferencia de sus conocimientos a la realidad de las organizaciones.

En otras materias de la carrera ya habían tenido experiencias con algunos trabajos prácticos realizados fuera del ámbito universitario y, en general, estas prácticas incluyen una guía muy exacta del trabajo a realizar, pocas veces permiten la investigación o el desarrollo de temas fuera de los normados y, generalmente, son guiados por los profesores de prácticos en la resolución.

En otras materias de la carrera ya habían tenido experiencias con algunos trabajos prácticos realizados fuera del ámbito universitario y, en general, estas prácticas incluyen una guía muy exacta del trabajo a realizar, pocas veces permiten la investigación o el desarrollo de temas fuera de los normados y, generalmente, son guiados por los profesores de prácticos en la resolución.



El primer cuestionamiento que me hacía era: "Les enseño que el proceso de aprendizaje de la organización consiste en: Identificar el problema, Inventar la solución, Implementarlas y Analizar sus propios procesos. ¿Cómo pueden transferir esto a su futura vida laboral?. Cuando se trabaja en las clases prácticas es el profesor o tutor de prácticos quien identifica el problema, y si alguien opina diferente lo llevamos de la mano para que coincida al cierre de la clase con nuestra opinión; las soluciones siempre están estructuradas de acuerdo al problema; por lo tanto anulamos la Invención, la creatividad del alumno y lo cegamos para que no piense en otras opciones. Nos reunimos para ponernos de acuerdo en las respuestas y es muy poco probable que dejemos una puerta abierta para soluciones alternativas que no nacen de la cátedra. En muy raras ocasiones se habla de la implementar la solución, siempre hacemos un esbozo de ellas para los alumnos. Resulta, luego, imposible que el alumno pueda analizar sus procesos de aprendizaje. Utilizamos los modelos de aprendizaje Receptivos, en los que se aprende por la mera instrucción expositiva, comunicando los resultados finales; o bien los modelos Repetitivos, donde el alumno aprende de memoria y sin realizar ningún análisis; o los mod-

ellos Vicarios, donde se aprende por imitación y observación. En Recursos Humanos II la intención es utilizar los modelos Significativos de construcción en el aprendizaje individual con la intervención de un guía y, fundamentalmente, por Descubrimiento para construir el conocimiento en forma autónoma, fomentando la investigación y la búsqueda.



No existe en Administración proceso de transferencia de conocimientos sin la práctica en una organización. Las organizaciones son personas, las conducen personas y a diario tienen multiplicidad de vivencias que deben ser resueltas por los administradores.

¿Cómo pueden enfrentar estas situaciones y cómo pueden aplicar en la resolución de las mismas sus conocimientos si no les enseñamos a Innovar?

Nos encontramos gestionando personas, no fórmulas químicas que deben ser exactas, no es una ecuación de 2 o 3 grado con variables que tienen comportamientos exactos. No existe una App para gestionar personas y..... es eso lo que hacemos en nuestras aulas.

2. DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

Soy tutora en las PPS, me parece una de las mejores experiencias que pueden hacer los alumnos antes de su egreso porque los pone en el campo de batalla. Aprender cómo "se hace la liquidación de un sueldo" en la realidad, dónde busco la información que me falta, "cómo liquido el IVA", cómo analizo un comprobante, cómo gestiono un turno por internet, es el proceso de aprendizaje más efectivo que realizan nuestros alumnos antes de su egreso. Las PPS deberían ser obligatorias o cualquier otro programa que lleve a los estudiantes a pasar un período por una organización porque hay muchos que si aún no trabajan, pierden oportunidades porque no pueden desarrollar competencias y habilidades en el campo. Por ello me sorprendí cuando los alumnos de la Licenciatura en Administración me decían que no tenían opción para realizar las prácticas en las Organizaciones. Como todos los que ya llevamos algunos años en estas tareas, primero pregunté y luego que me informaron que no estaban previstas en la reglamentación, pensé que tenía que hacer algo para disminuir la brecha entre lo que les enseñamos y la aplicación del conocimiento en la vida laboral.

Es muy, muy difícil poner a los alumnos que serán nuestros colegas en breve, a estudiar esto del aprendizaje, las teorías, la organización que aprende. Las caras son las de "Dale,

quiero saber cómo apruebo y ya” o “Y esto para que me sirve”. Las caras cambian a la curiosidad cuando comenzamos a trabajar con los casos y éstos son conocidos: “Uy esto es interesante” y entonces pasamos a una sección en las clases prácticas que se llama “Vivencias”, donde los alumnos deben buscar experiencias vinculadas al tema que se trabaja en clase, experiencias contadas por los protagonistas y, lo mejor que nos pasa es cuando los protagonistas son ellos mismos. Esto pasó el primer año. La experiencia enriqueció a todos por lo que sigue en nuestras clases prácticas.

Con las Vivencias no llegábamos aún a la realidad, ahí se implementó el 2 año el trabajo de campo. Este consiste en que los alumnos, en grupos de 3 a 5 integrantes, buscan una organización cualquiera, puede ser la misma en la que trabajan ellos o algún conocido, y sobre esa organización trabajan todo el cuatrimestre relevando: Oferta educativa (Unidad 1 y 2), responsables de los procesos de instrucción (Unidad 2 y 3), relevamiento de necesidades de capacitación (Unidad 3), análisis y diseño de un programa de formación (unidades 4 a 13).

Estas indicaciones son todas las que reciben los alumnos, no hay una guía, no hay un cuestionario, no hay un formato, no hay un tipo de organización determinada, no hay nada más que esos cuatro apartados para realizar el trabajo. Ellos se organizan, deciden que herramientas de relevamiento utilizan, van y van y van hasta que obtienen todas las respuestas. Y van, van y van porque se ven motivados por lo que observan, por descubrir que lo que hablamos en clase SI pasa en las organizaciones. Investigan herramientas, pueden usar las que quieran, algunas ni siquiera están en el programa pero son válidas.

En los prácticos siempre hay un espacio para la consulta del avance de los casos, las discusiones son públicas porque, en mi opinión, refuerza el aprendizaje. Los trabajos se discuten en forma generalizada en 3 instancias: luego del relevamiento del proceso de aprendizaje de la organización y sus integrantes, luego del relevamiento de las necesidades de capacitación y al realizarse el diseño. Al final presentan el trabajo completo y lo exponen ante la clase, antes de ello deben entregarlo a la organización y, si recibieron una devolución, compartirla en clase.

3- RESULTADOS

Lo primero que notamos con la implementación de las Vivencias primero y los trabajos de campo después, es que se modifica el léxico de los alumnos. Comienzan a utilizar más frecuentemente el vocabulario técnico, y, en general, mejoran su proceso de comunicación oral y escrito.

El proceso de aprendizaje lleva a los alumnos a ser más pragmáticos en la resolución de los casos, a ser teóricos en justificación al efectuar transferencia de los conocimientos, activos en la búsqueda de información sobre antecedentes intra y extra organizacionales y a ser reflexivos sobre las experiencias propias y las de sus compañeros. En diversas oportunidades las guías para el trabajo surgen en las discusiones de la visión de un compañero de otro equipo.

El trabajo de campo los obliga a interiorizarse en los aspectos teóricos de los temas, esto se ve en los parciales. En todos estos años sólo hubieron 2 aplazos, las consignas en los parciales siempre incluyen la posibilidad de la respuesta a través de un ejemplo y su fundamentación teórica, este proceso refuerza la transferencia y la integración de los conocimientos.

Los alumnos desarrollan nuevas competencias que serán fundamentales para su vida laboral: Análisis, Manejo de prioridades, Negociación, Resolución de problemas, Tolerancia al fracaso, Liderazgo, Comunicación, Planificación y organización de tareas, etc.

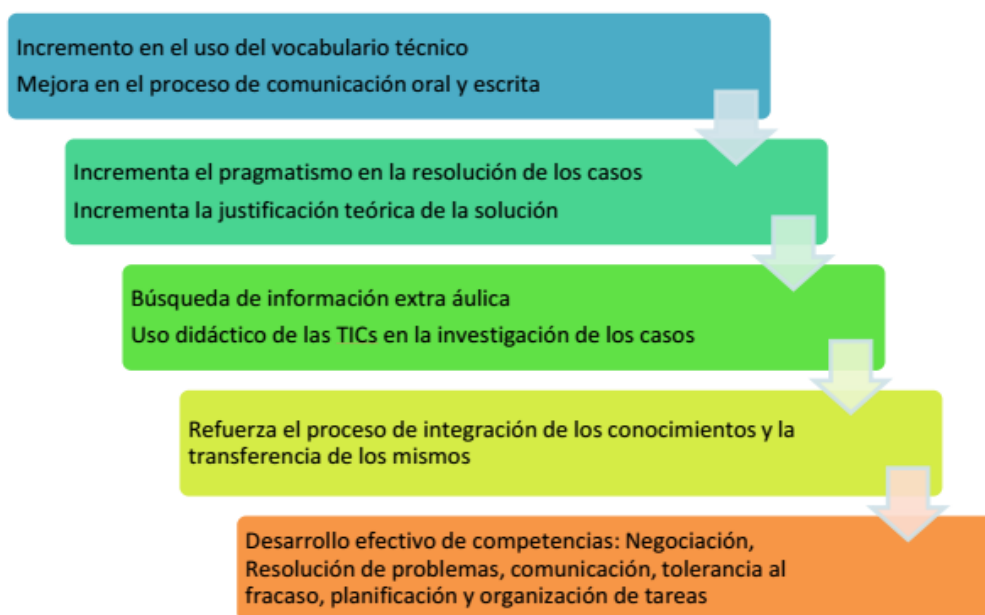
Se producen en las clases prácticas procesos asimilables a las Tutorías inversas, aplicamos en ellas las nuevas modalidades de los programas Mentoring: los profesores (Senior) aprendemos de nuestros alumnos (Junior) manejo de algunos programas, apps, reforzando la concepción acerca de que el proceso de aprendizaje es una vía con dos sentidos de circulación. De la discusión y la búsqueda de soluciones todos aprendemos.

Para mejorar los procesos de comunicación y, debido a que aún no contamos con un aula virtual, los grupos nombran un coordinador de equipo y este coordinador se comunica con los docentes vía mail o wsp. Independientemente de ello cualquier alumno puede comunicarse vía

mail con su profesor.

Cada año asisten alumnos extranjeros a la clase, que en muchos casos realizan sus trabajos en organizaciones de sus países de origen, realizan entrevistas on line, mantienen chats con empleados de empresas extranjeras y con responsables de recursos humanos, utilizando las nuevas tecnologías de comunicación. Estos procesos posibilitan a los alumnos extranjeros transferir a las organizaciones de sus países los conocimientos adquiridos en nuestra facultad y, por otro lado, enriquecen el proceso de aprendizaje al fortalecer la concepción de universalidad de los principios básicos de la Administración y los procesos de formación y desarrollo. Los contenidos del programa y la modalidad de trabajo les han reportado créditos que los han habilitado para trabajar en sus países de origen; por lo que periódicamente recibimos mails de agradecimiento.

3. RESULTADOS



4- CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

En Administración de Recursos Humanos II tenemos una ventaja enorme: el número de alumnos. Esta ventaja nos permite usufructuar las oportunidades para utilizar herramientas cuyo uso masivo es complejo (Más de 1500 alumnos en Introducción a la administración). No obstante ello, en las cátedras masivas se dispone de Aulas Virtuales y, lamentablemente, éstas no se han utilizado aún en todo su potencial. Trabajar sobre el diseño y contenidos de las mismas puede acercarnos a mejorar los procesos de aprendizajes incorporando herramientas más cercanas a la investigación y fomentar la interactividad y creatividad entre los participantes de los procesos.

Sería óptimo que todas las materias y cada cátedra tuvieran un aula virtual, sería óptimo trabajar en el desarrollo de materiales evaluativos on line pero mucho mejor que todo ello, sería óptimo que la currícula de los futuros egresados contemple, además de las PPS, la posibilidad de incorporar los trabajos de campo como una forma de anclar los conocimientos y permitir a lo futuros egresados navegar en aguas un poco más calmas que los tifones que encuentran muchos al incorporarse al mercado laboral.

5- REFERENCIAS

- GIMÉNEZ, Miriam Mónica (2013): "Los procesos de virtualización en las Organizaciones: La Formación", Artesignia, Buenos Aires, <http://www.aset.org.ar/2013/index.html>
- GIMÉNEZ, Miriam Mónica (2015): "La formación en las aulas virtuales universitarias y los procesos de inserción laboral. La experiencia de las PPS en Ciencias Económicas", Artesignia, Buenos Aires, <http://www.aset.org.ar/2015/aset.htm>
- Giménez, Miriam Mónica (2015): Nuevo paradigma: La gestión del conocimiento en as Organizaciones, IV Congreso de la Administración del centro de la República, Villa María, Córdoba.
- MAGER, Robert (2001): "Lo que todo directivo debería saber sobre información". Ediciones Granica SA, Barcelona
- NONAKA, I. & TAKEUCHI, H. (1997): Creating Knowledge in Practice. (en Campbell, A. & Sommers Luchs, K.: Core Competency Based Strategy, Boston MA, International Thomson Business Press.
<https://www.psicooactiva.com/blog/la-teoria-del-aprendizaje-de-jean-piaget-ideas-principales/>