



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



Universidad
Nacional
de Córdoba

REPOSITORIO DIGITAL UNIVERSITARIO (RDU-UNC)

Las Tics en el proceso de enseñanza aprendizaje

Miriam Mónica Giménez

Ponencia presentada en Memorias de las 1as. Jornadas Virtuales de Aulas Abiertas y 2as. Jornadas de Aulas Abiertas realizado en 2019 en la Facultad de Ciencias Económicas - Universidad Nacional de Córdoba. Córdoba, Argentina



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución – No Comercial – Sin Obra Derivada 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

Las TICs en el proceso de enseñanza aprendizaje

Eje temático: Estrategias de enseñanza

Materia: Administración de Recursos Humanos II

Mgter. Miriam Mónica GIMÉNEZ mimogi@gmail.com

Facultad de Ciencias Económicas – Universidad Nacional de Córdoba

RESUMEN

El objetivo de este trabajo es compartir la experiencia del uso de las nuevas tecnologías en los procesos de enseñanza – aprendizaje y el impacto que generan en el proceso de transferencia del conocimiento al campo empírico. Las preguntas que debemos hacernos como docentes universitarios son ¿Tendrán éxito nuestros alumnos al transferir al campo laboral sus conocimientos? ¿Les habremos otorgado las competencias necesarias para hacerlo? Usufructuando la conjunción que me brindan los ejes temáticos de Recursos Humanos II, donde trabajamos los procesos de aprendizaje en las organizaciones, y los conocimientos que poseen los alumnos en el nivel avanzado de la carrera; iniciamos la experiencia de atender en las actividades prácticas que deben cumplimentar, sus inquietudes y la ansiedad que demuestran al cuestionarse cómo resolverán el proceso de la transferencia de los saberes adquiridos a la realidad cada vez más compleja que deberán enfrentar en su vida laboral. Los constantes procesos de cambio que se producen a nivel global, los que incluyen a las TICs, ofrecen nuevos desafíos y herramientas para fortalecer los procesos de formación dentro y fuera del aula física, extendiendo las posibilidades a nuevos “espacios de aprendizaje” que pueden desarrollarse más allá de las aulas virtuales de nuestra facultad.

Palabras Clave

Aprendizaje – TICs – Transferencia

1- CONTEXTO

La carrera de la Licenciatura en Administración, que se dicta en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Córdoba, prevé un ciclo de especialización en Administración de Recursos Humanos. Dentro de este nivel, en el noveno semestre de la carrera, se encuentra programada la asignatura de Administración de Recursos Humanos II, la que es obligatoria desde el año 2013.

La materia se dicta en modalidad presencial. A partir del año 2014 se incluyó como un requisito para obtener la regularidad, la realización de un trabajo de campo que los alumnos hacen en grupo. Desde el dictado del año 2014, un total de 120 (Ciento veinte) alumnos han cursado y aprobado la materia realizando el trabajo empírico. De ese total 15 (quince) han sido alumnos de intercambio.

El plan de estudios de los alumnos de la Licenciatura en Administración aún no contempla la posibilidad de realizar las Prácticas Profesionales Supervisadas (PPS), que sólo se encuentran reglamentadas para los estudiantes de la carrera de Contador.

2- DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

Tener la posibilidad de realizar prácticas antes del egreso, con la guía de los docentes y tutores, es un requerimiento constante que los alumnos formulan para iniciarse en el desempeño de sus roles como actores en el escenario organizacional y tener un acercamiento al campo empírico antes de su egreso. Esta participación en la vida y la gestión de las organizaciones les permite, por un lado, la transferencia de los saberes acumulados, tanto los explícitos (objetivos) como los tácitos (subjetivos que se encuentran archivados en nuestra memoria). Por otro lado, favorece el desarrollo de competencias imprescindibles para su vida laboral, tales como la seguridad en sí mismo, la capacidad de análisis, la planificación y organización de un proyecto, la toma de decisiones y la empatía, entre otras que son fundamentales para el futuro desempeño de los profesionales.

2 - 1 La Motivación

Cuando los futuros Licenciados en Administración llegan a cursar Administración de Recursos Humanos II, se encuentran próximos a su egreso. En otras materias de la carrera han 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 y tutores a cargo de los prácticos en la resolución. No obstante ello, estos trabajos les permiten tener un primer acercamiento a su futuro espacio de trabajo.

Cuando se trabaja en las clases prácticas, en general, es el profesor quien guía a los alumnos para identificar el problema y, luego sugiere una solución para que coincida al cierre de la clase con la opinión y/o resolución propuesta desde la dirección de la cátedra; las soluciones siempre están estructuradas de acuerdo al problema y siguiendo una línea que previamente hemos discutido y analizado internamente, optando por la respuesta más clara, directa y sencilla; por lo tanto, inhibimos involuntariamente 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, y si lo hacemos no profundizamos demasiado para poder cerrar los teas. 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 modelos **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.

Es complejo en el ámbito de la Administración realizar los procesos de transferencia de conocimientos sin la inclusión de prácticas en organizaciones que incluyan las vivencias de los alumnos en el proceso de aprendizaje. Me sorprendí cuando los alumnos de la Licenciatura en Administración me decían que no tenían opción para realizar las prácticas en las Organizaciones, en aquel momento y aún ahora, las PPS no se instrumentaban para ellos debido a que la reglamentación no lo contemplaba; fue cuando pensé en buscar posibilidades para disminuir la brecha entre lo que les enseñamos y la aplicación del conocimiento en la vida laboral.

En nuestra materia, el relato de experiencias y el trabajo con casos reales, despertó e incentivó la curiosidad en los alumnos del primer ciclo de dictado de la asignatura (2013), manifestando asombro cuando volvíamos a conceptos previamente incorporados, reconociendo que SI podían aplicarse y produciéndose en forma espontánea interesantes debates y propuestas para plantear soluciones diversas, lógicas, razonables y, especialmente, posibles. El disparador para este descubrimiento fue la decisión de la No Intervención. Esto me motivó a pensar en que forma podíamos enriquecer el aprendizaje en ese nivel, y la primera opción fue incluir la realización de un trabajo de campo como una herramienta que les posibilitara a los alumnos la transferencia de sus conocimientos a la realidad de las organizaciones. Es así como a partir de 2014 se incluyó como requisito para obtener la regularidad, la realización de un trabajo grupal en una organización. Este trabajo se desarrolla en tres (3) etapas. En la primera los alumnos analizan la oferta de formación que las organizaciones tienen, relevando la modalidad de capacitación y entrenamiento que utilizan; luego realizan el relevamiento de las necesidades de capacitación de dos puestos de trabajo. En la segunda etapa, realizan el análisis de la información y concluyen, en la tercera etapa, con el diseño de un programa de capacitación que deben entregar a la organización.

2-2 La inclusión de las TICs

Los primeros alumnos que cursaron la materia en 2013 eran 6. El desafío para atender sus inquietudes en esa primera experiencia, de ellos y mía, fue comunicarnos a través de los correos electrónicos. Luego, antes del primer parcial, un alumno me pregunta: “Profe hemos creado un grupo en Google para la materia, ¿podemos incluirla?”. Ya en las clases prácticas había quedado en evidencia que se reunían para resolver los casos, el siguiente paso fue que en la búsqueda de soluciones, encontraron otros casos similares vinculados a la temática pero en situaciones diferentes, entonces comenzaron a plantear las experiencias de otros en otras organizaciones. A partir del tercer práctico, comencé a enviar vía mail al grupo artículos adicionales a los programados, con el objetivo de la lectura y resolución previa para la discusión posterior en clases. Se organizaron en dos grupos y comenzaron a internalizar la importancia de la Formación en las organizaciones y aprehendieron que lo es todo en el resultado de la organización. La experiencia nos enriqueció a todos.

A partir del segundo año (2014) implementamos dos herramientas vinculadas a las TICs. Una fue el uso del celular y tablets en las clases teóricas, cuando desarrollamos un tema damos un ejemplo y ellos deben buscar otro en sus teléfonos o tablets. Alguien podría pensar que los alumnos se distraen o dispersan si el teléfono está activo en clases, pero la realidad es que se incrementa el nivel de atención pues es como un juego para ver quien utiliza mejor el criterio de búsqueda y llega al resultado antes, ese nivel de competencia que todos utilizamos en los juegos, se trasladó al aula y los motivó e interesó más aún. Luego, la experiencia se trasladó a las clases prácticas, donde los estudiantes utilizan en ellas los teléfonos para buscar datos complementarios vinculados a los casos que se están trabajando y mejorar las propuestas para resolver diferentes situaciones. La segunda herramienta que comenzamos a utilizar fue la atención on line para resolver dudas, acompañar el desarrollo del trabajo de campo y enviar en forma anticipada vía mail pequeños casos y situaciones que debían llevar resueltas a la clase práctica.

Los alumnos ese año fueron catorce (14). Para realizar el trabajo de campo se organizaron en grupos de 3 a 5 integrantes, deben decidir ellos su campo de trabajo, es decir identificar 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, responsables de los procesos de instrucción (Unidades 1 y 2), relevamiento de necesidades de capacitación (Unidad 3), análisis y diseño de un programa de formación (unidades 4 a 13). Las indicaciones que reciben los alumnos son las que surgen al desarrollar la teoría y exponer las vivencias en casos vinculados a la temática que se

trata, no hay una guía, no hay un cuestionario, no hay un formato, no hay un tipo de organización determinada, no hay nada más que las tres fases que hemos mencionado para realizar el trabajo. Estos lineamientos generales les otorgan libertad para organizar sus tareas, estructurarlas, reasignarlas y los incentivan para investigar cómo se hace. Ellos se organizan, deciden que herramientas de relevamiento utilizan, van y van y van hasta que obtienen todas las respuestas. Se ven motivados por lo que observan, por descubrir que lo que hablamos en clase SI acontece en la realidad de las organizaciones. Investigan y prueban herramientas, pueden usar las que quieran, algunas ni siquiera son las convencionales pero todas las que puedan aplicar son válidas.

Se preguntarán cómo hacemos para mantener el orden y realizar el seguimiento de los grupos y cada alumno. La respuesta es on line, básicamente utilizamos mails y Whats App. Si están en la organización y tienen una duda, Whats App al grupo. Lo interesante y sorprendente es que todos participan opinando sobre todos los casos, porque cualquiera puede aportar una idea o solución. La conexión inmediata que les permiten los dispositivos electrónicos les brindan la seguridad que sólo se produce cuando se sienten acompañados y respaldados. Hay un proceso de enriquecimiento mutuo entre ellos, y, porque no decirlo, con nosotros también. Las TICs les permiten tener acceso a la información global en un instante, y, hemos tenido la experiencia de trabajar casos de empresas extranjeras, originarias de los países de los que provienen los alumnos de intercambio, que conocen de cerca las organizaciones descritas en los casos, lo que permite enriquecerlos y, además, validar la información proporcionada, brindando nuevos datos que todos pueden buscar en sus teléfonos, sobre los procesos de formación que realizan en las organizaciones de sus países de origen. En ocasiones se encargan personalmente de localizar personas en las páginas WEB de las empresas, para realizar entrevistas on line o vía Skype con algún directivo, mantienen chats con sus empleados y con responsables de recursos humanos. 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.

En los prácticos siempre hay un espacio para la consulta del avance de los casos, las discusiones son públicas porque, en mi opinión, compartir las experiencias refuerza el aprendizaje de los pares. 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 de la misma, compartirla en clase.

3- Resultados

Para facilitar la evaluación, proporcionaré los datos de cursado en una tabla.

Administración de RRHH II - Cátedra Mgter. Miriam Giménez					
Alumnos	2014	2015	2016	2017	2018
Inscriptos	14	16	36	30	28
Intercambio	0	3	6	3	3
Grupos	4	5	9	7	7
%Asist.Teórico	80	85	80	87	90
% Asist.Pctos.	100	100	95	95	96
Regulares	14	16	36	30	28
Promoción	0	0	29	26	26
Aprobados	14	16	36	30	28

Lo primero que notamos con la implementación de las TICs es que el nivel de asistencia a clases y la participación no disminuyeron, por el contrario se mantuvieron en altos niveles. Aunque los alumnos estaban en constante interacción, asistir al aula física era atractivo para ellos porque debían compartir sus experiencias y argumentar las razones de inclusión de los ejemplos que habían buscado en las redes. En ocasiones, si tenían alguna dificultad para asistir al teórico, se apoyaban en los integrantes del grupo que asistían. Otro cambio que pudimos observar fue en el léxico de los alumnos que se volvió más profesional porque comenzaron a utilizar más frecuentemente el vocabulario técnico, y, en general, mejoran su proceso de comunicación oral y escrito. También mejoraron sensiblemente sus capacidades de análisis y la empatía entre ellos. La posibilidad de utilizar otras herramientas, nuevas en muchos casos y vinculadas a las experiencias organizacionales, mejoró el proceso de aprendizaje llevando 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 observa en los resultados de los parciales. En todo el período analizado sólo tuvimos dos 2 aplazos en parciales, 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. En todos los casos, los alumnos desarrollaron 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, entre otras.

Se producen en las clases prácticas procesos asimilables a las Tutorías inversas, aplicamos en ellas las nuevas modalidades de los programas de Mentoring: los profesores (Senior) aprendemos de nuestros alumnos (Junior) el manejo de algunos programas, apps, reforzando la concepción acerca de que el proceso de aprendizaje es una vía con dos sentidos de circulación. Y esto constituye una práctica interesante pues Mentoring es una unidad de estudio de la materia.

Para mejorar los procesos de comunicación y la formalización necesaria en este nivel de los estudios de grado, y estimular aún más el desempeño académico, incorporamos el régimen de Promoción Directa donde el alumno que obtiene 7 o más en parciales, prácticos y trabajo de campo; no debe rendir el final, los parciales que debe aprobar son tres e incluyen la totalidad de los contenidos de la materia.

Considerando las posibilidades que desde el Área de Formación Docente y Producción Educativa se nos brindan a los docentes; iniciamos en 2018 el diseño de nuestra aula virtual, la que quedó habilitada en este ciclo 2019. Se ha generado así un nuevo espacio de comunicación para incrementar las redes de interacción y formalizar el intercambio de información a través de foros. Esta es una nueva herramienta destinada al proceso de aprendizaje, que, paradójicamente, llega tarde a la materia pues los alumnos en muchos casos las han previsto en sus soluciones cuando diseñan los programas de formación en sus trabajos de campo. No reemplaza los otros mecanismos de comunicación, los complementa eficientemente.

Los contenidos del programa y la modalidad de trabajo que se utilizan en la materia, han reportado créditos a los alumnos de intercambio que los han habilitado para trabajar en sus países de origen; por lo que periódicamente recibimos mails de agradecimiento. No pocas veces el resultado de los trabajos entregados a las organizaciones, han sido incorporados por aquellas, incluyendo esos paquetes ofertas de trabajo para los alumnos; lo que constituye una lectura positiva en el proceso de retroalimentación que como docentes realizamos constantemente para evaluar nuestros contenidos y la metodología que aplicamos.

4- Conclusiones y sugerencias

En Administración de Recursos Humanos II tenemos una ventaja enorme: el nivel de cursado en él que se encuentran los alumnos y su número. 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 donde ya se dispone de Aulas Virtuales, o se trabaja con grupos de prácticos no demasiado voluminosos, creemos que la incorporación del uso de la tecnología en el aula, puede mejorar notoriamente los procesos de aprendizaje.

Los nuevos espacios de aprendizaje se han transformado en comunidades de práctica que también pueden ser una prolífica forma de innovar y desarrollar nuevas competencias para el diseño y desarrollo del uso de las nuevas tecnologías aplicadas a los contenidos y a los procesos de formación, ya que están formadas por miembros voluntarios que comparten retos similares, interactúan regularmente, pueden aprender unos de otros y juntos, y desean mejorar su capacidad para superar los obstáculos a los que se enfrentan. Trabajar sobre el diseño y contenido de las clases considerando el uso de las TICs, puede acercarnos a mejorar los procesos de enseñanza incorporando herramientas más cercanas a la investigación y fomentar la interactividad y creatividad entre los participantes de los procesos. Será necesario para ello derribar las barreras culturales, tecnológicas, y, especialmente, suplir la falta de programas efectivos de formación de formadores para lograr insertar a la educación universitaria en los procesos de mejora continua.

No debemos dudar en adecuar nuestros contenidos y metodologías a las TICs, son una poderosa herramienta para optimizar los procesos de transferencia de conocimiento en todas las organizaciones, incluidas nuestras universidades. La responsabilidad es de todos nosotros y el desafío mayor será salir de la zona de confort, debemos participar y generar espacios de cambio, graduales

pero constantes. Tenemos los recursos, nuestras áreas de diseño de materiales han avanzado en este sentido, la construcción de plataformas y el diseño de aulas virtuales para la totalidad de las asignaturas, nos permitirán afirmarnos en los nuevos espacios de la enseñanza aprendizaje. La interacción y la cooperación de todos los involucrados nos facilitará posicionarnos con éxito en los nuevos escenarios, manteniendo el prestigio ganado y avanzando aún más en otros espacios, como la investigación.

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/index.html>

Giménez, Miriam Mónica, (2015), “Nuevo paradigma: La gestión del conocimiento en las Organizaciones”, IV Congreso de la Administración del centro de la República, Villa María, Córdoba, ISBN 978-987-1697-68-7

Giménez, Miriam Mónica, (2016), “Los desafíos del trabajo en equipo y el aprendizaje en entornos virtuales”, V Congreso de la Administración del centro de la República, Villa María, Córdoba, ISBN 978-987-1697-95-3

Giménez, Miriam Mónica, (2017), “Automatismos digitales: Saberes, calificaciones y formación en los nuevos entornos laborales”, Artesignia, Buenos Aires, <http://www.aset.org.ar/2017/aset.htm> ISBN 978-987-98870-9-7

Giménez, Miriam Mónica, (2018): “Transfiriendo el conocimiento al campo laboral”; I Jornadas de Aulas Abiertas, FCE – UNC, Córdoba, <http://hdl.handle.net/11086/6472>

Nonaka, I. & Takeuchi, H.: Creating Knowledge in Practice. (en Campbell, A. & Sommers Luchs, K.: Core Competency Based Strategy, Boston MA, International Thomson Business Press, 1997.

<https://www.psicoactiva.com/blog/la-teoria-del-aprendizaje-de-jean-piaget>