

Biblioteca Central "Vicerrector Ricardo A. Podestá"

Repositorio Institucional

Los procesos de inserción en los nuevos entornos laborales

del PLE al PWE

Año 2017

Autor Giménez, Miriam Mónica

Este documento está disponible para su consulta y descarga en el portal on line de la Biblioteca Central "Vicerrector Ricardo Alberto Podestá", en el Repositorio Institucional de la **Universidad Nacional de Villa María.**

CITA SUGERIDA

Giménez, M. M. (2017). Los procesos de inserción en los nuevos entornos laborales. Villa María: Universidad Nacional de Villa María





Eje Temático 7: Condiciones y medioambiente, riesgo de trabajo y salud laboral Coordinadores: Lorena Capogrossi; Fabiana Visintini

Los procesos de inserción en los nuevos entornos laborales: del PLE al PWE

Autora: Mgter. Giménez, Miriam Mónica. (mimogi@gmail.com ; mgimenez@eco.unc.edu.ar). Facultad de Ciencias Económicas. UNC. Facultad de Ciencias de la Administración – Instituto Universitario Aeronáutico.

SUMARIO

Estudios del Trabajo

La necesidad de adaptarse a los cambios, mejorar la eficiencia productiva y aumentar los niveles de satisfacción de los clientes externos e internos, ha tenido incidencia directa en la reformulación de las nuevas prácticas laborales generando nuevas relaciones de colaboración.

El extraordinario desarrollo de las TICs y de un entorno cada vez más competitivo y globalizado, han generado en las organizaciones el rediseño de los procesos productivos tendiendo a su virtualización.

La contribución de este trabajo es proporcionar un análisis del proceso de inserción a los nuevos entornos laborales de los jóvenes profesionales que egresan de nuestra universidad. Se analizará la compatibilidad y relación entre los nuevos entornos personales de aprendizaje (PLE) y los nuevos entornos laborales (PWE) a la luz de los resultados obtenidos en las Prácticas Profesionales Supervisadas.

PALABRAS CLAVE: Inserción; Entorno laboral, Aporte empírico.



INTRODUCCIÓN

Estudios del Trabajo

Marco conceptual

Dentro del marco del proyecto de investigación desarrollado en el Instituto de Administración de la Facultad de Ciencias Económicas de Córdoba, titulado "Saberes emergentes producidos por la implantación de automatismos digitales en los procesos organizacionales" (2016-2017), dirigido por el Lic. César San Emeterio, y, continuando con la línea investigativa interdisciplinaria a la que nos hemos abocado, trabajando el núcleo epistémico del saber que opera en los procesos organizacionales, analizando la problemática de la virtualización de los procesos y la gestión de la corporalidad en los nuevos espacios de trabajo; los automatismos digitales se ha constituido en una de las líneas principales del abordaje de este fenómeno. (San Emeterio, 2014 – 2016).

En el fenómeno organizacional actual existe una progresiva incidencia de automatismos digitales lo cual produce una profunda transformación de los procesos de producción de bienes y servicios. Esta interfaz compleja modifica sustancialmente los procesos y se requieren desarrollos de saberes específicos para articular el sistema organizacional, en tanto saber abierto, con los sistemas de saberes cerrados y consistentes de lodigital.

Dentro de nuestro espacio de trabajo y, en paralelo al desarrollo del proyecto de investigación, nos encontramos analizando los resultados obtenidos del Programa de las Prácticas Profesionales Supervisadas, implantadas en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Córdoba en el año 2013. Las Prácticas Profesionales constituyen actividades de capacitación y entrenamiento en técnicas, instrumentos y herramientas, en distintos contextos y áreas de ejercicio profesional, de acuerdo a las definiciones establecidas en el Plan de Estudios de la carrera de Contador Público y a la legislación que regula el ejercicio profesional. En todos los casos se trabaja bajo estricta supervisión y control docente.

Los alumnos que son asignados a las PPS desarrollan su actividad en sistemas organizacionales cuyos procesos se encuentran parcial o totalmente digitalizados; por lo que es



posible observar las interacciones que se producen en estos primeros contactos entre el futuro profesional y el espacio de trabajo donde deberá realizar el proceso de transferencia de sus conocimientos y poner en práctica sushabilidades.

Durante el desarrollo de las PPS el alumno adquiere nuevas competencias y fortalece las que ya posee. Estos programas fortalecen el proceso de aprendizaje y desarrollo de los futuros profesionales al ponerlos en contacto con la realidad que para muchos, era virtual.

Los PLE (Entornos personales de aprendizaje)

Un PLE es el conjunto de herramientas, fuentes de información, conexiones y actividades que cada persona utiliza de forma asidua para aprender.

Urdaneta, Fernández, Izquierdo & Pérez (2015) expresan que el concepto de PLE se está convirtiendo en un referente importante en la Tecnología Educativa y se puede relacionar a toda una corriente de modelos e ideas que hacen referencia a procesos de aprendizajes centrados en elalumno.

Debemos considerar que

Estudios del Trabajo

- **Es personal:** cada PLE es diferente de los demás ya que lo construye cada individuo teniendo en cuenta sus intereses. Es decir, es el individuo el que decide crear un PLE, por qué y para qué y qué elementos quiere que formen parte deél.
- **Es dinámico**, teniendo en cuenta el momento y los intereses y decisiones del individuo.

Los individuos en el PLE fijan sus propios objetivos de aprendizaje y generan instancias de comunicación con otros individuos en este proceso. Esta dinámica los lleva a tener su propio control del proceso. El proceso de aprendizaje en el PLE es permanente e informal. En los PLE existen herramientas de **información** que son fuentes documentales de las cuales las personas extraen el conocimiento; herramientas para **hacer** y reflexionar haciendo y herramientas para **compartir** y reflexionar en comunidad. Las personas crean una red personal de aprendizaje (PLN) en la que incluyen su entorno social para aprender. Se aprende usando eficientemente las tecnologías, en la era digital las personas aprenden a través del conectivismo y por la paragogía



(aprendizaje entre iguales). El aprendizaje es flexible, se aprende en forma presencial y a distancia, pero siempre se requiere la participación activa delalumno.

El PLE es un constructo que pertenece a los aprendices.

Siguiendo a Marc Prensky, existen los llamados nativos digitales y los inmigrantes digitales. EL PLE de un nativo digital estará lleno de tecnologías de la información, redes sociales, chat, nuevos e interactivos programas. Además, el nativo digital tiene la capacidad de estar usando varios elementos de su PLE al mismo tiempo, configurando lo que se define como "usuarios multitarea", quienes, por la misma presión del medio, aprendieron a estar todo el tiempo conectados y a estar interactuando con varias situaciones al mismo tiempo. EL PLE de un inmigrante digital será muy diferente. Si bien estará compuesto también por herramientas tecnológicas, su calidad y cantidad serán muy diferentes, así como su uso. Estarán también incluidos aquellos medios de aprendizaje más tradicional, como los libros de texto, las enciclopedias, la televisión y el correo físico o virtual. Sin embargo, esto no es unaregla.

Analizados desde la perspectiva de los procesos de aprendizaje, y comparándolos con los sistemas tradicionales, puede observarse que en los PLE:

- J Los alumnos son sujetos activos, buscadores, editores, creadores, adaptadores de contenidos, tienen identidad formativa; a diferencia de otros aprendices que consumen contenidos estandarizados elaborados porexpertos.
- Se puede personalizar el proceso para ir cada vez más al alumnos, incentivándolo a busca y usufructuar oportunidades y utilizar diversos recursos, en oposición a la selección de actividades y herramientas iguales para todos y elegidas porterceros.
- Los contenidos se retroalimentan con los contenidos de libre acceso en lugar de ser seleccionados por el instructor o untercero.
- La clave del proceso es la implicación que experimenta el aprendiz en las comunidades de aprendizaje, incrementando su participación social, en lugar de promover el trabajo en clase en formaaislada.



- Se accede a los contenidos gratuitamente y se los puede utilizar y reproducir, así como crear y compartir los propios; no es la organización la dueña del contenido y de la información, no hay derecho de autor para acceder a los datos.
- El alumno organizado es capaz de relacionarse y situarse para su aprendizaje de acuerdo a sus propias necesidades y no según lo establecido previamente por sus profesores.
-) Se utilizan herramientas de software social frente a un repositorio de materiales seleccionados y aprobados.
- Son abiertos a la interacción y participación de personas que incluso no se encuentran inscriptos en un curso o programa, potenciando las accionesformativas.
-) Se puede aprender en forma transversal para transferir el conocimiento a campos diversos.

Las PPS ¿Constituyen un PLE?

Estudios del Trabajo

Desde la implementación formal de las aulas virtuales en los procesos de la enseñanza universitaria de grado, los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Córdoba han trabajado denodadamente por desarrollar herramientas acordes a la autogestión que deben realizar los alumnos para desarrollar sus procesos de aprendizaje a distancia y, la mayoría de las veces, en forma asincrónica.

Se han trabajado en estos procesos los diseños de las aulas y de los contenidos para hacerlos amigables, pero siempre bajo la premisa de hacer de los mismos una guía, un instructivo de etapas que debencumplirse.

La retroalimentación, en aquellos días, era un incentivo al desánimo, la frustración y la decepción de los responsables de las aulas. Los resultados operaron potenciando los esfuerzos. La principal barrera que debía derribarse era la certeza que teníamos los docentes acerca de poder replicar en los nuevos entornos los procesos de aprendizaje, seguimiento y control que durante años se habían internalizados.



Los primeros entornos que se diseñaron para el aprendizaje a distancia tuvieron como objetivo resolver un problema estructural de la Facultad:

J	No hay másaulas
J	No hay másdocentes
J	No hay más horascátedra

Estudios del Trabajo

Luego la tecnología desarrolló herramientas más poderosas que los responsables de los procesos de aprendizaje tímidamente comenzaron a aceptar.

Constatar durante el desarrollo de las tareas de investigación que las grandes empresas debieron superar problemas similares fue un incentivo para la Educación a Distancia.

¿Qué hacía la diferencia entre las Empresas y la Facultad?

- Los entrenadores (capacitadores, tutores, guías) salieron de su zona de confort y aceptaron que las TICs podían hacer tan bien el trabajo en forma remota como el profesor en el salón.
- J Generaron y trabajaron antes de utilizar las TICs procesos de capacitación sobre autogestión, autocontrol yresponsabilidad.
- Establecieron un sistema de compensaciones (pueden estudiar cuando quieran, donde quieran y con quien quieran; lo importante es elresultado).
- Comprendieron que las TICs son las herramientas para la capacitación y el desarrollo en futuro al permitir la transferencia de los saberes en forma inmediata y a todos los integrantes de la organización sin importar sulocalización.

El desarrollo exponencial de las TICs generó cambios profundos en las plataformas de aprendizaje, generando PNL en las organizaciones. Este desarrollo iba de la mano con la digitalización de los procesos.

La gestión de los procesos de aprendizaje debió desarrollar e incorporar nuevas competencias para los participantes: Autogestión, autocontrol, autoevaluación, planificación,



comunicación, creatividad. Esto permitió incorporar nuevos desafíos en los procesos de enseñanza mediados por tecnologías.

En los niveles iniciales los contenidos aún siguen siendo otorgados por los instructores, las actividades propuestas por los responsables de curso, los procesos de evaluación son formales.

En el caso de la Facultad de Ciencias Económicas se avanzó un peldaño más al establecerse las PPS, como un programa destinado a alumnos del último año para articular su inserción en el entorno laboral y permitir el desarrollo de competencias técnicas, iniciando un proceso de entrenamiento para los JóvenesProfesionales.

Las PPS presentan las características de los procesos de formación en entornos virtuales propuestas por Khan, tales como:

- J Interactiva: Los alumnos se pueden comunicar con el tutor, el supervisor e incluso con otros pares en los grupos que se generan para los intercambios de experienciasy resolución de problemas; encuentran disponibles en la red recursos que necesitan, como por ej. las instrucciones y guías de las páginas de AFIP, Rentas de la Provincia, Consejo Profesional de Ciencias Económicas, Sindicatos, Ministerio de Trabajo, Ministerio de Producción, etc. Los procesos de comunicación pueden ser sincrónicos y asincrónicos;
- Multimedia: Las PPS pueden incorporar una variedad de elementos como textos, gráficos, audios, videos, etc.; que las Unidades Receptoras (empresas) utilizan en los procesos de inducción de sus recursos humanos para facilitar la incorporación de los alumnos a las mismas, en especial cuando éstos carecen deexperiencia;
- **Es un sistema abierto:** Los alumnos tienen libertad para moverse dentro de su plan de la PPS, avanzar a su ritmo y elegir susopciones;
- Búsqueda on line Los alumnos pueden utilizar como medio de completar su formación, los motores de búsqueda de laweb;
- Recursos on line: El alumno tiene acceso instantáneo e ilimitado a una gran cantidad de recursos deformación;
- Multiplicidad de expertos: el alumno tiene acceso a consultar con su tutor, su supervisor



y sus compañeros de equipo detrabajo;

De Especialistas en Estudios del Trabajo

- El alumno controla su aprendizaje: manejando tiempos de estudio y avances de una etapa aotra;
- Costo razonable: La implementación de las PPS no generan mayor costo a la Facultad porque asigna hasta 4 alumnos a cada docente sin incrementar el costo de la plantilla, la UR puede disponer de un recurso humano especializado para formarlo y evaluar su incorporación definitiva a la Organización reduciendo notoriamente el costo de búsqueda, selección e inducción y el alumno realiza un proceso de entrenamiento altamente intensivo y especializado sincosto;
- Autonomía: se desarrollan actividades de seguimiento, evaluación y comunicación online;
- Seguridad: aprobado el programa de la PPS no puede modificarse o alterarse el mismo;
- Aprendizaje colaborativo: Este proceso de formación favorece la colaboración, discusión e intercambio de ideas;
- **Evaluación on line:** El tutor puede ir efectuando controles de los avances y retroalimentación al alumno a distancia y en formaasincrónica.

Cuando comparamos los PLE con las PPS encontramos que reúnen características comunes y notorias diferencias.



Comparación

PLE

- Estudiante fija sus propios objetivos
- Estudiante tiene el control del proceso
- Estudiante genera instancias de comunicación según sus necesidades
- Estudiante elige las herramientas y actividades
- Se aprende eficientemente usando las tecnologías
- Aprendizaje autorregulado y autoevaluado

PPS

- La Facultad fija los objetivos con la UR
- La facultad tiene el control
- Las redes de comunicación se encuentran definidas en el compromiso de PPS
- La facultad y la UR determinan las herramientas y actividades
- Las tecnologías son necesarias pero no suficientes
- Aprendizaje regulado por la UR y controlado por UR y Tutor

No obstante las divergencias que podemos señalar, podemos caracterizar una PPS como un PLE porque el alumno tiene cierta flexibilidad dentro del marco del programa.

Para empezar puede elegir la UR del banco de datos de la facultad o puede proponer la organización en que ya está trabajando u otra que resulte más atractiva a sus expectativas deformación.

Puede proponer al guía de la UR diversas herramientas de aprendizaje y modificar los objetivos de las PPS ampliándolos.

No consume contenidos elaborados por un experto, en este proceso de aprendizaje se trabaja la transferencia de los conocimientos a la práctica y para ello el aprendiz tiene un entrenador que fue ser un experto, un jefe entrenador o, incluso, unmentor.

Como en el PLE, el proceso es personalizado, el aprendiz puede usufructuar oportunidades y utilizar diversos recursos, además de desarrollarse en el manejo de las técnicas y herramientas



específicas que le asigne la UR y que fueron aprobadas en el programa de la PPS.

Los objetivos son fijados en forma conjunta entre el aprendiz, el tutor y el guía de la UR.

El aprendiz participa en una comunidad de aprendizaje en la UR, incrementando su participación social, se promueve la integración en el espacio de trabajo.

El aprendiz puede utilizar herramientas de software propias de la UR, incluso puede recibir procesos de formación en las aulas virtuales de la empresa.

Se puede aprender en forma transversal para transferir el conocimiento a campos diversos.

Los PWE y las PPS

Estudios del Trabajo

Los PWE son los entornos personales de trabajo. Estos han sufrido profundas transformaciones generadas por las TICs y los automatismos digitales.

En los PWE encontramos a las personas y a las tareas que deben ser ejecutadas por aquellas. Para realizar las tareas las personas utilizan diversas herramientas y, fundamentalmente, sus conocimientos yhabilidades.

Las organizaciones son las responsables de mantener el conocimiento colectivo de las mismas, para ello desarrollan programas de formación. El diseño de estos programas ha incorporado el uso de nuevas herramientas generadas por las nuevas tecnologías, lo que ha originado que los PLE se trasladen de las aulas a las empresas.

Existe interés en muchas organizaciones para incorporar y diseñar herramientas y recursos de la Web 2.0 con el objetivo de mejorar los procesos de aprendizaje de su capital humano, ofreciendo soluciones tecnológicas para que los aprendices puedan construir y desarrollar sus PLEs. En este sentido se trabaja constantemente para desarrollar plataformas con enfoques sociales, intra y extra organizacionales, que permitan a sus miembros generar sus propios entornos de aprendizaje. Esta visión no debe dejar de reconoces que los individuos aprenden a través de la reflexión de su propia práctica, la que puede ser incrementada a través de la investigación colaborativa en las redes.



Los participantes en las PPS desarrollan sus PLE durante las prácticas, en muchos casos utilizan las TICs en el proceso, interactúan en las redes y utilizan plataformas de trabajo conlasqueconformanencadaPPSunPWE.Noesextrañoobservarenmuchoscasosque los aprendices traslada a el PWE los PLE que han generado en su proceso de aprendizaje en las aulas.

Una de las principales necesidades de la organizaciones es la de generar, almacenar y distribuir el conocimiento generado por su capital humano. Cuando la organización acepta ser una UR, se compromete a compartir ese conocimiento con el aprendiz. En este proceso se produce una transferencia del conocimiento interno de la organización y el desarrollo de competencias laborales que sólo puede adquirir el aprendiz en la práctica, es en este proceso que se genera el PWE, en este espacio el destinatario de la transferencia puede generar su propioPLE.

Se ha observado en las Organizaciones que los Sistemas de Gestión del Conocimiento están cada vez más vinculados a las tecnologías y a procesos diseñados desde la cima que suelen ser rígidos y están desvinculados de la realidad demandada por los participantes. En este contexto se produce el desarrollo del PLE en entornos mediados por las TICs.

Si todos en la Organización generan su propio PLE, lo que tendremos será una red compleja de PLEs. La tarea será entonces vincularlos para poder utilizar la información de manera de resolver problemas y diseminar el conocimiento, generando un PLN organizacional.

En estos entornos las PPS generan en la UR nuevos PLE que se incorporan a la red del conocimiento. No debe olvidarse que los PLE constituyen más un enfoque que una herramienta de aprendizaje, constituyen una estrategia válida para identificar entornos de aprendizaje informal, social y autónomo que promueven la resolución de problemas.

Recordemos que las UR realizan una instrucción directa sobre el puesto de trabajo, controlando los avances en el proceso de aprendizaje y autorizando el pase del alumno a las instancias siguientes. Bajo su responsabilidad el alumno debe desarrollar las siguientes competencias:

Creatividad: para proponer soluciones imaginativas, innovar e identificar alternativas,



tener la mente abierta a nuevas perspectivas, aceptar los riesgos y ser flexibles a nuevas propuestas delentorno;

- J Iniciativa: influencia activa en los acontecimientos en lugar de la aceptación pasiva de los mismos, identificar un problema, obstáculo u oportunidad y llevar a cabo acciones para dar respuestas. Es la predisposición a actuar en formaproactiva;
- Capacidad crítica: habilidad para la evaluación de datos y líneas de actuación, así como para tomar decisiones lógicas de manera imparcial y desde un punto de vista racional;
- Pensamiento conceptual que es la habilidad para identificar situaciones no tan obvias, problemas complejos, puntos clave; realizando un razonamiento inductivo parasolucionarlo;
- Networking que es la habilidad para establecer contactos con un amplio abanico de personas, dar ayuda y atención a nuestros contactos para que éstos nos ayuden, generar procesos de cooperación y colaboración con otros integrantes de la Organización;
- **Empatía:** habilidad para escuchar y entender a losdemás;
- Flexibilidad que es la habilidad de adaptarse y trabajar eficazmente en diferentes y variadas situaciones y con personas y/o grupos diferentes, adaptándose a los cambios y comprendiendo los puntos de vista de otros, poder trabajar en diferentes proyectos al mismotiempo;
- Autocontrol: mantener las propias emociones bajo control y evitar reacciones negativas ante provocaciones u hostilidad de losotros;
- **Trabajo en equipo y cooperación:** implica la intención de colaborar y cooperar con los demás e integrar un grupo detrabajo.

Para lograr éxito en su gestión el alumno se incorpora a la red de trabajo de la organización y es allí donde desarrolla su PWE. Cuando el alumno recibe su feedback y debe implementar nuevas acciones de desarrollo o correctivas para cumplimentar la PPS, realiza su propio proceso de transferencia, reflexión y autoaprendizaje utilizando su PLE.



Conclusión

Estudios del Trabajo

Las organizaciones que fueron relevadas en el desarrollo del trabajo de investigación han automatizado gran parte de sus procesos, incluyendo los vinculados a la formación de sus recursos. Todas ellas manifestaron utilizar herramientas vinculadas a las nuevas tecnologías para sus programas de entrenamiento y desarrollo, por lo que sus integrantes han desarrollado sus PLE como un constructo para formarse.

Previo a la realización de las PPS los alumnos han recibido conocimientos en programas de formación mediados por tecnologías, por lo que han construido sus PLES. Posteriormente los partícipes del programa de PPS realizan un programa de entrenamiento en las organizaciones designadas como UR. En el banco de datos de la facultad de Ciencias Económicas se encuentran como UR organizaciones que han participado en el proyecto de investigación.

Los partícipes de las PPS llevan a las Organizaciones sus PLE y, por otra parte, reciben en la Organización un PWE donde realizan su programa de entrenamiento.

Las PPS son un programa de entrenamiento. Los PLE son una herramienta para aprender. En el PWE se aplican las competencias adquiridas en las PPS utilizando los PLE.

Bibliografía

- J Giménez, Miriam Mónica; "La formación en las aulas virtuales universitarias y los procesos de inserción laboral. La experiencia de las PPS en Ciencias Económicas" 12ª Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires, Agosto2015. https://es.wikipedia.org/wiki/Entorno_personal_de_aprendizaje#cite_note-7 / https://carlosmagro.wordpress.com/2014/06/06/tiene-sentido-hablar-del-ple-de-una-organizacion/
- San Emeterio, César; Informes de proyectos de investigación sobre Gestión de corporalidad y entornos virtuales, SeCYT2011, 2012,2013



- J San Emeterio, César; Informes de proyectos de investigación sobre Gestión de corporalidad y entornos virtuales, SeCYT 2016 -2017
- Ordenanza 518/2013 Facultad de Cs. Económicas Universidad Nacional de Córdoba
- Rosenberg, M; "E-learning: Estrategias para transmitir conocimiento en la era digital" McGraw Hill, 2001
- J Urdaneta, C.; Fernández, M.; Izquierdo, S; & Pérez, L. (2015). Entornos personales de aprendizaje. Revista Iberoamericana de Producción Académica y Gestión Educativa.