

El impacto del aprendizaje significativo a partir del enfoque de competencias: Caso Aplicado en Educación Superior

MSc. MARIA EUGENIA TORRES VALDIVIESO¹

Resumen

La experiencia investigativa incluye bases para romper los esquemas pedagógicos tradicionales evidenciando la participación activa del estudiante como actor protagónico de su aprendizaje; además el papel del docente como un orientador y/o acompañante del proceso de formación integral, a través de lineamientos importantes hacia nuevas oportunidades de innovación y cambio pedagógicos. La práctica se enmarcó en el enfoque de competencias, utilizando el proceso de desempeño y regulación meta cognitiva planteada por (Tobón, 2009), la formación integral de los estudiantes, a través de dos actividades específicas: el conocimiento y análisis de los stakeholders organizacionales para constatar los programas de responsabilidad social corporativa a realizar en una organización. Todo lo anterior permitió a los estudiantes abordar y clarificar el logro de las competencias en los diferentes entornos donde debieron interactuar (comunidad universitaria y el contexto empresarial) todo ello mediado por su comportamiento ético y su pensamiento crítico que incide en su proyecto ético de vida.

Palabras claves: innovación en aprendizaje, aprendizaje significativo, cambio pedagógico, formación integral, desempeño y logro de estrategia, proyecto formativo por competencias

Abstract:

The investigative experience includes bases to break traditional pedagogical diagrams showing the active participation of the student as their learning leading actor; also the teacher's role as a counselor and/or accompanying the process of integral formation through important guidelines to new opportunities of pedagogical innovation and change. The practice was part of the competence approach, using the process of performance and regulation cognitive goal raised by (Tobón, 2009), the integral formation of the students, through two specific activities: the knowledge and analysis of the stakeholders of the organizational to establish programs of corporate social responsibility in an organization. All this allowed students to address and clarify the achievement of competencies in different environments where should interact (University community and business context) all mediated by their ethical behavior and its critical thinking affects their ethical life project.

Key words: innovation in learning, significant learning, pedagogic change, integral formation, performance and achievement of strategy, formative project for competitions.

¹ Universidad Autónoma De Occidente, Facultad De Ciencias Economicas Y Administrativas Cali Valle Del Cauca – Colombia

Introducción

El actual entorno competitivo que rodea a las diferentes organizaciones y por ende a las instituciones educativas, ha permitido trabajar en la construcción de nuevas acciones pedagógicas (tobón, 2009).es aquí donde la investigación-acción educativa favorece los cambios en la práctica docente (como uno de los actores del acto pedagógico), y a la vez permite crear nuevas estrategias didácticas con el fin de potenciar el proceso de aprendizaje de los estudiantes.

Por lo tanto, partiendo del compromiso del docente en mejorar el proceso de aprendizaje, se desarrolló un proyecto formativo por competencias, durante los periodos académicos: 2010-3, 2011-1,2011-3 ya 2012-1. Concretamente en la asignatura de gestión de la responsabilidad social corporativa, perteneciente al área de gestión humana del programa de administración de empresas de la universidad autónoma de occidente. Donde se abordó el tema de los stakeholders (grupos de interés) partiendo de la identificación y análisis de estos grupos que enmarcan la relación de la responsabilidad social. Para el desarrollo de esta actividad se integró el enfoque por competencias en el aula de clase, porque ella se centra en el trabajo de los actores del acto pedagógico (docente-estudiante), logrando así una participación activa del estudiante en su formación integral y del docente con actitud de apertura a los cambios pedagógicos, desempeñando un papel más de acompañante u orientador, en busca de una acción significativa para el proceso de aprendizaje de los estudiantes.

Aproximacion referencial

Como la orientación de este caso práctico en educación superior conlleva a enlazar dos ámbitos paralelos: organizacional y académico, en los cuales se encuentra presente el ser humano, su aprendizaje y las competencias. La aproximación referencial se enmarcó en el papel protagónico de una persona y su entorno donde el aprendizaje se convierte en el eje central de los procesos de cambio, visionado como “un es un proceso que permite a los individuos adquirir conocimiento de su ambiente y sus relaciones en el transcurso de su vida”. Chiavenato (2007,). Es decir que el aprendizaje surge dentro del individuo como resultado de las interacciones de él con su entorno, con lo cual gana experiencia y se ve reflejado en el cambio conductual frente a su práctica diaria. Para complementar lo anterior desde el aspecto académico se trata de un proceso “relativamente permanente que se infiere de los cambios en la ejecución y que se debe a la práctica”. Ellis (1980,). Por tal motivo se puede inferir que el aprendizaje sólo lo garantiza la persona por su práctica, la

cual conlleva a un cambio comportamental, el cual es observable ya sea en la manera cómo piensan y expresa sus opiniones, cómo actúan; y como se relaciona con las demás personas.

En esta misma dirección senge (1992) establece la organización inteligente como el sitio donde la gente desarrolla su actividad de crear, donde se cultivan nuevos y amplios patrones de pensamiento y esto solo es posible debido a que aprender no sólo está dentro de nuestra naturaleza sino que amamos aprender. Lo anterior confirma que el ser humano es el actor principal en el proceso de aprendizaje, crecimiento y permanencia en la organización.

Lo anterior es concordante con la educación centrada en la persona entendida como “un proceso dinámico el estudiante es partícipe de su propio aprendizaje y desarrollo integral” gonzalez (1987). Además hace referencia a los objetivos fundamentales que carl rogers estableció para llevar a cabo la educación centrada en la persona, entre ellos se pueden destacar los siguientes: que los estudiantes se descubran como seres libres, desarrollen su creatividad, puedan elegir y auto dirigirse, adquieran conocimientos para enfrentar y solucionar sus conflictos, se adapten con facilidad a los problemas que se presentan, capaces de colaborar de forma efectiva con los demás en las actividades que desarrollen, trabajen no sólo para contar con la aprobación de los demás, sino por la satisfacción personal de lograr sus propios objetivos y aprendan a interactuar con su medio.

Fundamentado en los lineamientos del ser humano en una organización y su relevancia en el aprendizaje significativo, a continuación se presenta la tabla 1, la cual permite contrastar el método tradicional y el método centrado en la persona que plantea gonzález (1987).

Tabla 1. Método educativo tradicional comparado con el método centrado en la persona

	Método tradicional afirmativo o dogmático	Método centrado en la persona o el estudiante
Maestro	Autoridad absoluta; poseedor de una verdad personal que afirma dogmáticamente; depositario único del elemento activo del grupo; impide la participación de los demás.	Guía y facilitador del aprendizaje; en ocasiones funciona como catalizador; su autoridad de servicio es compartida por el grupo; a mayor libertad conforme el grupo sea capaz de asumirla.
Alumno	Receptor pasivo, dispuesto a obedecer ciegamente, no analiza, participa, investiga, hace descubrimientos personales, no es creativo ni expresa sus ideas, opiniones y	Participa activamente, es creativo y responsable en su proceso de aprendizaje; trabaja y se compromete con el equipo; desarrolla la autodirección, el espíritu de investigación, el juicio crítico y la justicia; logra mayor dominio de

	sentimientos.	los conocimientos adquiridos; se relaciona interpersonalmente con compañeros y maestros.
Metodología	Exposición; en ocasiones demostración; memorización por repetición y corrección de tareas; control por medio de exámenes cerrados, preguntas, composiciones, concursos y competencias	Trabajo en equipo e individual; atención personal al alumno en su totalidad; atención integral; memorización facilitada por la actividad y descubrimiento personales, así como por la involucración; control instantáneo que tiende a ser responsable y auto evaluado.
Sistemas de valores	El trabajo es bueno en sí; el deber del alumno es aprender lo que el maestro indica y obedecer a la autoridad: respeto a la autoridad.	El estudiante no aprende lo que no es significativo para su vida, lo que no descubre mediante su propia actividad y experiencia. La actividad no se concibe sin la observación, la reflexión, la experimentación y la importancia social de la comunicación. La persona es confiable, tiende naturalmente hacia su desarrollo, auto actualización y trascendencia. La relación interpersonal es básica en la educación.

Fuente: gonzález ,1987. P. 60 – 61

Estos comparativos prioriza el papel del docente y el estudiante, visionándolos como los actores principales del aprendizaje. Además destaca elementos esenciales para el desarrollo de las potencialidades de una persona que participa en cualquier ámbito donde se encuentre. En esta misma línea el plan decenal de educación en Colombia 1996-2005, establece la educación como un proceso constante que permite reconocer la apropiación del conocimiento, identificar sus actitudes y capacidades para darle sentido a las situaciones cotidianas. De esta manera se verificarán sus potencialidades frente al aprendizaje, al desarrollo del espíritu crítico, al trabajo en equipo y a su autonomía.

Igualmente, el informe de la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XX, planteado por Dèlors (1996); es una invitación a repensar el aprendizaje del hombre y sus competencias, donde se visiona al ser humano interactuando en un mundo mucho más complejo y cambiante, en donde la relación con los demás tiende a ser determinante en todos los procesos de aprendizaje desde muy temprana edad y durante toda la vida. Igualmente se presentan los cuatro pilares de la educación centrada en el aprendizaje, es decir las competencias sobre las cuales una persona debe estructurar su educación: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a ser y aprender a vivir juntos. De esta manera los cuatro pilares rescatan el valor del ser humano como partícipe de los cambios a nivel individual o grupal en un espacio social donde su aporte le brinda innovaciones, modificaciones o desarrollo. Por competencias se puede entender como las

Actuaciones integrales para identificar, comprender y resolver situaciones y problemas del contexto personal, social, ocupacional, laboral, profesional, económico, ambiental y/o artístico integrando el saber ser con el saber conocer, el saber hacer y el saber convivir, en el marco de la idoneidad y el compromiso ético. Tobón, (2009).

Otro aspecto importante para el desarrollo investigativo, fue la integración de las actividades del desempeño idóneo, el cual se encuentra enmarcado en el procesamiento meta cognitivo para alcanzar las competencias requeridas en el aprendizaje y el desempeño, es decir

La resolución de un problema con idoneidad parte del interés de hacer las cosas bien, lograr las metas propuestas, obtener productos valiosos en el contexto cultural y trabajar cooperativamente con otros (saber ser). Requiere el conocimiento del entorno y la comprensión del problema a partir de conceptos y categorías previamente construidos (saber conocer) que orientan en cómo abordarlo. Con base en esto, la persona pone en acción procedimientos específicos para encontrarle una solución al problema, teniendo en cuenta el contexto y los posibles cambios. Tobón, (2009,).

También es relevante tener presente que para evidenciar el enfoque de las competencias, asociado a la formación integral, estas se manifiestan más allá de las acciones de los contenidos programáticos, pues los estudiantes son seres integrales donde la apropiación del conocimiento, se expande en toda acción que realice, como se pudo verificar en los diferentes entornos donde los estudiantes debieron interactuar (comunidad universitaria y el contexto empresarial) todo ello mediado por su comportamiento ético y su pensamiento crítico. Permitiendo así el trabajar el proyecto ético de vida (pev) como un componente de los resultados de la formación humana integral y de esta forma abordar y clarificar el logro de las competencias.

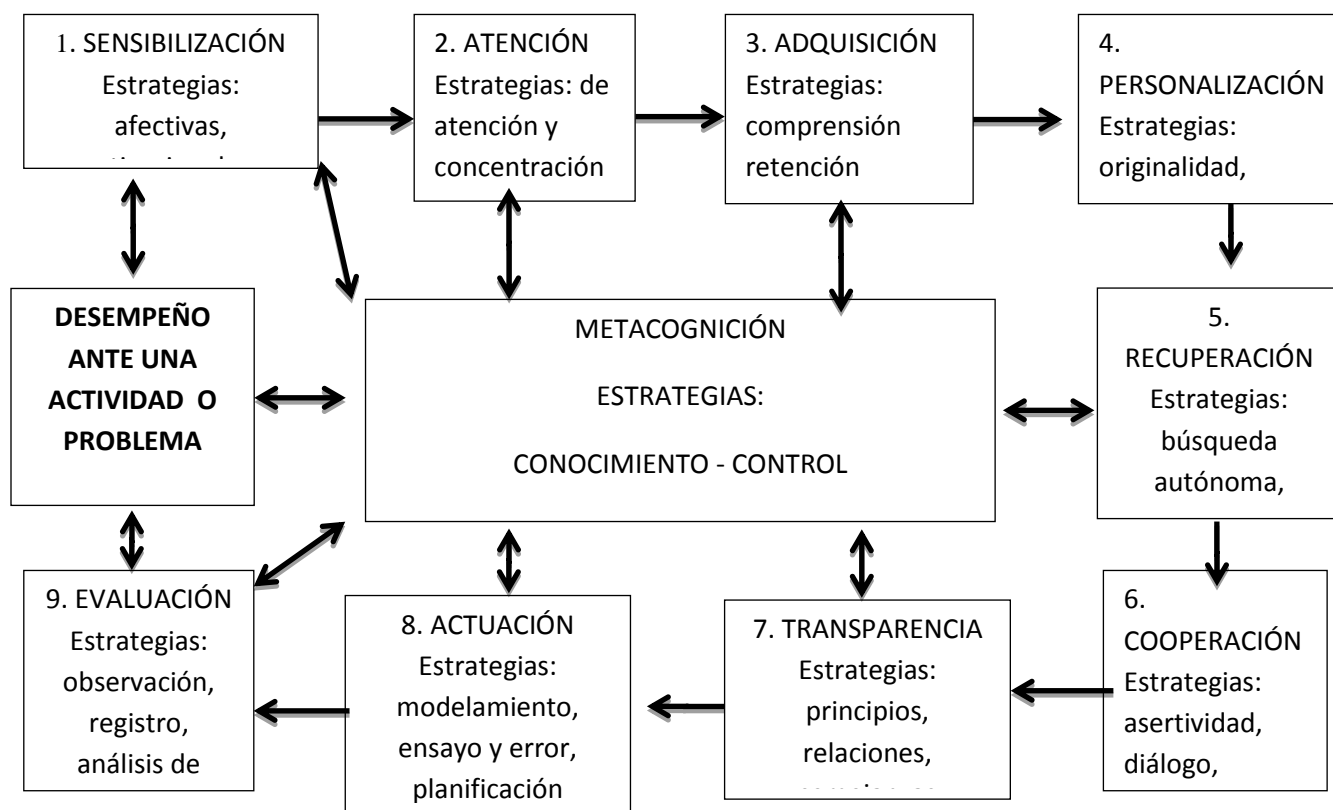
Metodología

Para el desarrollo investigativo de esta actividad se trabajó cuatro semestres con un total de sesenta y cuatro (64) estudiantes de la jornada diurna; para los siguientes periodos académicos: periodo 2010-3: 10 estudiantes; periodo 2011-1: 18 estudiantes; periodo 2011-3: 22 estudiantes; periodo 2012-1: 14 estudiantes. Dichos estudiantes son de diferentes programas académicos por ser una asignatura electiva: gestión de la responsabilidad social corporativa, del área de gestión humana de la universidad autónoma de occidente; ya que permitió extrapolar estrategias organizacionales al ámbito académico. Previamente el docente debió desarrollar diferentes acciones fundamentales para lograr el aprendizaje significativo y organizar actividades del proceso de desempeño idóneo

entre ellas: **1. trabajar** el método de los mapas, cartografía conceptual y portafolio, para la apropiación del conocimiento. **2. La programación** de visitas empresariales con todos integrantes de la asignatura para vivenciar los procesos organizacionales llevados a cabo en el ámbito de la responsabilidad social corporativa. **3. Invitación** a pares externos expertos en la temática, el cual disponga de una visión objetiva y pueda evaluar los aciertos y desaciertos de los estudiantes

El tema que se abordó en cada periodo académico fue **la identificación y análisis de los stakeholders (grupos de interés) y sus implicaciones en una organización**. El cual conlleva a dos momentos claves para su aprendizaje significativo: los conocimientos adquiridos y la vivencia organizacional. Es por ello que se utilizó la metodología del proceso de desempeño y regulación meta cognitiva (tobón, 2009), el cual permite enlazar dos aspectos fundamentales de la pedagogía: el aprendizaje y el desempeño frente al logro de una estrategia. (ver figura1)

Figura 1. Proceso de desempeño y regulación meta cognitiva



Fuente. Tobón, (2009), p. 171.

Cada uno de los pasos establecidos en la anterior figura se desarrolló, partiendo en lograr una buena sensibilización, pues a través de ella se obtuvo la motivación y una mejor actitud de los

estudiantes frente a la actividad. Una vez logrado lo anterior, se trabajó la atención y concentración con actividades de interés para los estudiantes; así se facilitó el proceso de apropiación de la información relevante en ellos, como también su personalización a través del compromiso con las acciones llevadas a cabo. Esto también permitió la evocación de la información con sentido cuando fue necesario y la formulación de preguntas acorde con el proyecto llevado a cabo. Igualmente, se generaron en los estudiantes procesos de cooperación y aplicación de procedimientos en la actuación. Finalmente, los estudiantes determinaron el alcance de la meta o complementaban si algo les hizo falta. Con ello se lo cual facilito la apreciación en conjunto de los dibujos y el análisis de los stakeholders. Para lograr lo anterior, el docente jugó un papel importante; pues se convirtió en un acompañante u orientador del proceso de aprendizaje. Y de esta manera se logró un conocimiento profundo sobre las acciones en el aula. Es así como de esta reflexión-acción se puede mantener un diálogo activo y pertinente con los alumnos (Iatorre, 2005). A continuación se indican las dos actividades llevadas a cabo para el cumplimiento del proceso de desempeño:

1. Identificación y análisis de los stakeholders (grupos de interés) y sus implicaciones en una organización

Propósito. Este portafolio conlleva a valorar la apropiación de la competencia en la cual el estudiante identifica y evoca el concepto sobre los stakeholders, relacionada con las implicaciones que se dan en el entorno organizacional y su impacto para establecer relaciones de las partes involucradas. Para ello se identifico el comportamiento de los tres pilares de la responsabilidad social (económico, social y ambiental), frente al impacto organizacional.

Pasos para el desarrollo de la actividad. Inicialmente se brinda una orientación a los estudiantes para obtener de ellos su disposición (sensibilización), con el fin de favorecer su participación adecuada y su cooperación en el desarrollo de todo un proceso de desempeño del aprendizaje.

Posteriormente se entrega a cada estudiante el dibujo del cuerpo humano con las siete preguntas, las cuales deben ser contestadas individualmente, referenciándose a los stakeholders. Cada estudiante trabajó en parejas para dibujar la correspondiente silueta, luego cada persona terminó su dibujo, reflexionó y escribieron en forma clara, precisa y breve la siguiente información en relación con los stakeholders.

En la cabeza qué yo pienso en los ojos qué veo. En la boca qué yo digo. En los oídos qué he oído o escuchado. En el corazón qué sentimientos. En las manos qué herramientas he utilizado. En los pies qué caminos se deben hacer.

una vez finalizado el trabajo individual, se aprovechó el espacio del aula de clase para pegar sus dibujos en las paredes, y de esta forma permitir a todos los integrantes del grupo, visualizar y conocer las opiniones de sus compañeros. Posteriormente a cada estudiante se le asignó una parte del cuerpo para que efectuara un análisis y presentarán una síntesis, la cual intentó recoger todos los puntos de vista, o los aspectos más significativos que se identificaron de manera individual.

2. Planificación del trabajo práctico de acuerdo a la empresa seleccionada.

Propósito. Esta parte permitió valorar la apropiación del concepto de los stakeholders en la práctica. Además con ellos se verificó la capacidad para comprender el significado organizacional de los stakeholders, a través del diseño y planificación de un trabajo práctico para una empresa, frente a la identificación de sus stakeholders y las expectativas y temas prioritarios para desarrollar programas de responsabilidad social.

Pasos para el desarrollo de este criterio. Inicialmente se conformaron equipos de trabajo (máximo de tres personas), esto facilitó el desarrollo de un proceso de desempeño para el aprendizaje, cuya meta final fue el informe sobre los correspondientes stakeholders y las acciones a desarrollar en responsabilidad social corporativa para la empresa seleccionada.

Lo anterior, puede considerarse una estrategia meta cognitiva de acuerdo con lo que plantea (tobón,2009) p.166); es decir se presenta una secuencia de evidencias como: la planeación para determinar la empresa y el sector según pautas de la guía; posteriormente se requiere de la búsqueda, selección y organización de la información más apropiada para identificar los correspondientes stakeholders; así mismo se debe reflexionar sobre las expectativas que impactan en la empresa frente a los stakeholders y la prioridad para la empresa, ya que de esta manera se desarrollaran los programas que permiten la integración de la empresa- comunidad- estado.

resultados

Para cada uno de los periodos académicos antes indicados, se tabulo la información correspondiente en forma individual, pero para efectos de presentar resultados globales se integran ellos. A saber: **resultados de lo observado en la etapa de sensibilización**

Como se puede apreciar en el tabla 2, esta actividad implicó el romper el paradigma de tensión creado por ellos frente a la metodología y, más aún, la búsqueda de conseguir su activa

participación durante todo el proceso de aprendizaje. Esto último generó diferentes actitudes en las personas: aceptación total, compromiso o incertidumbre.

Por lo tanto, las informaciones obtenidas en los diferentes elementos escogidos (actitud, actividades y sentimientos), son evidentes al enfrentar a los estudiantes a situaciones de cambio, en donde el nivel de resistencia a él, está acorde a la experiencia vivencial de cada uno en estos mismos procesos. Es así como los resultados en general obtenidos indican el deseo de participar en un proceso de cambio, en donde el estudiante pueda avanzar en la medida que se compromete en su aprendizaje.

El análisis del elemento “actividades”, reflejó las diferentes acciones o interacciones realizadas por los estudiantes durante la sensibilización. Lo más importante fueron los momentos de preguntas de aclaración de dudas, en los que los estudiantes captaron la atención sobre el nuevo proceso de desempeño y además sirvió para lograr la aceptación de la mayoría de los estudiantes, pues las experiencias vividas por algunos de ellos en otras asignaturas fueron esenciales para el enriquecimiento de la sensibilización.

El elemento “sentimientos” indicó que sesenta (94%) de los sesenta y cuatro estudiantes de la muestra manifestaron con facilidad su agrado y pertenencia al proceso evaluativo explicado.

se partió del supuesto de que los cuatro estudiantes que presenta dudas sobre la viabilidad del proceso, fácilmente participa con agrado porque al comprometerse con el seguimiento y avance de su aprendizaje vencerá las dudas o incertidumbres generadas.

Resultados en la actividad de identificación y análisis de los stakeholders (grupos de interés) y sus implicaciones en una organización

Esta actividad originó cambios en la utilización de espacios en el aula y los corredores de la institución. Igualmente la actividad logró atención y compromiso de todos los estudiantes, demostrando motivación en su realización. Dicha actividad generó el interés de los participantes en hacer las cosas bien al trabajar en cooperación con sus compañeros. Además permitió a cada uno recordar los conceptos aprendidos para analizarlos y consolidarlo en cada una de la problemática del cuerpo humano solicitada. A continuación se evidencia en ocho fotografías de los diferentes periodos académicos las acciones realizadas

Tabla 2 elementos de observación durante la sensibilización de los estudiantes

N° estudiante	Actitud	Actividades	Sentimientos
49 personas	Aceptacion total	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Se muestran receptivos frente a la explicación. ➤ Efectúa preguntas de aclaración. ➤ Expresa su aceptación con palabras positivas como: “bueno”, “maravilloso”, “un cambio de una situación tensionante”. ➤ Realiza comentarios positivos sobre experiencia en otra asignatura. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Demuestra positivismo con alegría. ➤ Entusiasma a sus compañeros brinda motivación frente al cambio. ➤ De agrado y regocijo.
11 personas	Compromiso	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Al inicio se muestra pasivo durante la explicación. ➤ Posteriormente realiza preguntas de interés sobre el tema lo que permite aclarar dudas. ➤ Al final comprometido y con deseos de participar activamente como agente de cambio. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Expectante mientras conoce del tema. ➤ De apertura y de aceptación por el proceso. ➤ Se siente en plenitud y lo demuestra con sus gestos y palabras positivas. ➤ Genera confianza y credibilidad.
4 personas	Incertidumbre	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Poco receptivo en la explicación general. ➤ Realiza preguntas para aclaración de dudas en forma hostil “eso para qué?” ➤ Posteriormente se muestra atento al tema y expresa su incredulidad diciendo: “dudo sobre los resultados a obtenerse”. ➤ Finalmente se reta a participar para conocer el proceso de cambio. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Genera dudas sobre la viabilidad del proceso. ➤ Por lo tanto reacciona con hostilidad y agresividad. ➤ Incertidumbre sobre mejoras. ➤ Participación pero comprometido en el seguimiento y avance del proceso en su aprendizaje.

Fuente: elaboración propia basada en guía de observación

figura 2, registro fotográfico



Fuente: elaboración propia, basada en evidencias de momentos académicos, en diferentes periodos académicos

Resultados frente a comentarios efectuados por estudiantes y docentes.

A continuación se presentan algunos de los comentarios ofrecidos por los estudiantes durante el desarrollo de la actividad y de dos docentes que se acercaron a preguntar por la actividad que se estaba desarrollando:

Estudiante 1: “bueno, pues yo me sentí súper bien porque fue algo distinto, algo diferente, salimos de las clases monótonas. Fue una experiencia muy agradable, porque interactuamos todos juntos, compartimos ideas y escuchamos a los demás con respeto. Fue algo diferente que me gustó muchísimo.”

Estudiante 2: “es una nueva metodología para aprender, se sale de lo común. Qué bueno que estamos cambiando!. De esta forma se incentiva a los estudiantes a aprender y así se le pasa a uno el tiempo rapidito”.

Estudiante 3: “por lo menos yo amplíé los conocimientos sobre los stakeholders, fue algo más dinámico, y de esta forma se aprende más fácil porque con esta dinámica se pudo reflexionar, interactuar y trabajar en conseguir un objetivo construido por todos”.

Estudiante 4: “esta actividad es como un caso que tiene que ver con lo que nosotros somos en la vida real; por lo tanto se profundiza más ya que tenemos que recordar y analizar mejor nuestros conocimientos, además se tiene el apoyo de la docente para ampliar el conocimiento”.

Docente 1:” los aprendizajes con los jóvenes actuales, requieren de que los profesores puedan utilizar otro tipo de metodologías. Las actividades de pintar en el suelo, el realizar actividades en el campo que rodea el salón de clase, permiten la generación de competencias en ellos y desde esta otra perspectiva es interesante para los modelos de aprendizaje de hoy en día; los cuales son mucho más motivadores e integradores que las actividades convencionales en las que el docente está parado de un lado y los estudiantes del otro”.

Docente 2: “yo creo que este tipo de metodologías ayudan mucho porque tenemos que salir muchas veces del acartonamiento de los sistemas regulares y comenzar a probar nuevas formas de acercarnos al estudiante de ahora. Hay una brecha generacional muy grande entre docentes y estudiantes; si buscamos nuevos lenguajes, nuevas formas de ver, nuevas formas de estar en contacto con ellos, yo creo que es más fácil hacer que este conocimiento se extienda, o hacer que nos entiendan más y nos entendamos más”.

Es importante destacar que la anterior actividad de identificación y análisis de los stakeholders (grupos de interés) y sus implicaciones en una organización para los diferentes periodos académicos, conllevó al elaboración de un video denominado “rompiendo paradigmas pedagógicos” el cual se encuentra en youtube <http://www.youtube.com/watch?v=bg60svnwi1m>

Resultados frente a la reflexión grupal sobre el cuerpo humano.

Finalmente la actividad el cuerpo humano, permitió inferir en una reflexión grupal y se presentó un análisis colectivo de lo que se entendía por stakeholders. La tabla 3, integra los resultados más representativos de las plenarias realizadas en los cuatro periodos académicos.

Tabla 3. Resultado global de las plenarias académicas..

Parte del cuerpo humano	Síntesis
Cabeza	Son los grupos o individuos interesados directo o indirectamente con la empresa y a través de ellos la empresa determina acciones y programas con un enfoque de sostenibilidad y sus resultados se visionan a largo plazo
Ojos	cada vez son más las empresas que se preocupan por mejorar su entorno (social-ambiental-económico), al implementar programas en beneficio del bienestar social y más aun del ambiental. De esta forma se ven muchas fundaciones creadas por las empresas para el desarrollo de programas.
Orejas	Son aquellas partes interesadas que pueden afectar a la empresa y en donde no solo se beneficia el sector que impacta la empresa, sino que todos los grupos que intervienen ganan; por lo tanto las acciones se relacionados con los objetivos de la organización y pueden influir como algo innovador y muy efectivo.
Boca	una estrategia de cambio que puede generar un beneficio importante en la organización. Por lo tanto es un buen momento para empezar a cambiar nuestra mentalidad y pensar en conjunto, ya que de esta manera se interactuar como equipo para que toda la cadena se vea beneficiada, logrando además un ordenamiento para generar oportunidades innovadoras al luchar por un mundo mejor.
	Es una medida que deben adoptar todas las organizaciones porque que se

Corazón	pueden beneficiar innumerables comunidades, es decir el entorno para con ello se logra evitar la corrupción y la injusticia, trabajar con ética y transparencia , generando de esta forma sentido de pertenencia, calidad de vida, alegría y amor por hacer las cosas bien.
Manos	Son los recursos, tecnológicos o de investigación que la organización debe planear e implementar para el desarrollo de programas en beneficio de todas las partes interesadas.
Pies	Las organizaciones deben tomar el mejor camino para hacer un adecuado uso de las estrategias de compromiso con su sector industrial, medio ambiente y la sociedad. De esta manera se puede mantener el éxito, al generar valores fuertes y compromiso con los demás para buscar el bien común

Fuente elaboración propia, basada en cuestionario aplicativo de enriquecimiento del tema de los stakeholders

Resultados de la planificación del trabajo práctico de acuerdo a la empresa seleccionada.

Igual que la anterior actividad realizada, el proceso de desempeño y regulación meta cognitiva, favoreció la formación integral a través de la sensibilización inicial a la actividad de planificación del trabajo práctico y su alcance para la gestión de la responsabilidad social corporativa. Por tanto, cada integrante de equipo desempeñó un rol crítico importante desde su potencialidad. Igualmente que la activa cooperación de todos los estudiantes, se facilitó identificar los correspondientes stakeholders y las prioridades organizacionales para el desarrollo de los futuros programas con sus partes interesadas. De esta manera se puede decir que se evidenció la construcción de identidad personal, el trabajo en equipo y la investigación de la información.

Todo lo anterior, ocurrió no sólo en el salón de clase sino en las diferentes interacciones que se realizaron con los estudiantes ya sea por teléfono, internet o el abordaje en los pasillos de la universidad; para poder ubicar el sector empresarial, según la clasificación ciu y de esta manera facilitar la identificación de los stakeholders frente a su entorno. Además algunos equipos de trabajo requirieron de una carta del director del programa de administración de empresas, para certificar su rol como estudiante de la universidad y que se encontraban realizando un trabajo práctico en una empresa real.

Esta actividad práctica permitió evaluar la apropiación del conocimiento sobre los stakeholders, su identificación y la verificación de las acciones realizadas en la empresa para identificarlos y

abordar las expectativas que se tienen; con el fin de plantear propuestas a la empresa sobre los temas prioritarios a tratar con las partes interesadas y finalmente se estableció los temas de la responsabilidad social, los cuales conllevan a programas estratégicos organizacionales.

A continuación en la tabla 4, se rescata uno documento entregado por uno de los equipos de trabajo.

Tabla 4. Propuesta sobre los compromisos organizacionales con los stakeholders, con miras a minimizar los impactos negativos recíprocos.

Stakeholders	Temas prioritarios	Temas de responsabilidad social
Proveedores	Cumplir con las condiciones técnicas de nuestras materias primas, ya que estas juegan un papel muy importante en el desarrollo de nuestros procesos.	Lograr un buen desempeño en todos nuestros procesos, nos permite seguir cumpliendo con nuestros objetivos y mantener una relación redituable con nuestros proveedores, en los que ambas partes se ven beneficiadas.
Clientes actuales	Cumplir con nuestros tiempos de entrega, para no ocasionar retrasos en nuestros clientes. Lograr la calidad en la producción de alimentos.	El cumplimiento en las entregas y una relación de confianza, es lo que nos permite continuar con la preferencia de nuestros clientes.
Franquiciados	Alcanzar las tareas y objetivos fijados al inicio del año, y seguir consolidando la empresa a nivel nacional e internacional.	Generar utilidades en la organización que permitan el mejoramiento continuo en la organización y realizar inversiones en los procesos productivos que no generen impactos en el medio ambiente.
Colaboradores	Lograr un buen ambiente laboral, que permita la buena gestión de nuestra gente, ocasionando más productividad y efectividad.	Construir una empresa sólida y rentable, que permita alcanzar nuestra misión y visión, mejorando la calidad de vida de nuestros colaboradores.

Fuente elaboración propia, basada en la guía de aplicación practica efectuada para las empresas seleccionadas.

Conclusiones

La experiencia llevada a cabo para desarrollar este proyecto formativo, permitió al estudiante aprovechar los conocimientos previos adquiridos y de esta forma desempeñar un papel más activo y participativo en su aprendizaje; además se pudo integrar el desempeño idóneo en el cumplimiento de los propósitos requeridos en las dos acciones establecidas: la identificación y análisis los stakeholders (grupos de interés) y sus implicaciones en una organización, así como la planificación del trabajo práctico de acuerdo al sector y la empresa seleccionada

La realización de las actividades involucró la activa participación de los estudiantes, puesto que se desarrolló en un entorno bajo lineamientos flexibles permitiendo su libre expresión, para lograr la estrategia meta cognitiva planteada. Es así como los estudiantes descubrieron sus potencialidades, valoraron mucho más sus propios talentos, aprendieron a respetar y a valorar la opinión de los demás. Evidenciándose de esta forma, su responsabilidad en el logro de la meta establecida; por lo tanto al existir un alto compromiso se puede hablar de formación integral.

La aplicación de la metodología utilizada en el desarrollo de las actividades planteadas facilitó la formación de competencias en el marco de su proyecto ético de vida; ya que los estudiantes se apropiaron de los saberes y los aplicaron con idoneidad, responsabilidad y compromiso ético; es decir el saber conocer, no sólo en la construcción y apropiación de conocimientos conceptuales, sino en procesar la información (conocimientos previos) de acuerdo a los parámetros establecidos para la planeación, organización y aporte óptimo en cada una de las situaciones requeridas. Con respecto al saber hacer, se demostró en sus habilidades interpersonales algunas de ellas florecieron, las tenían latentes y no las conocían, sus destrezas y acciones ejercidas para discernir lo que ha aprendido realmente, cómo ha participado en las actividades, cuál ha sido su creatividad y cómo ha aplicado lo aprendido y generalizando en los procesos de su vida. El saber ser, se manifestó en el desarrollo de actitudes demostradas para la ejecución de las actividades, en la convivencia con la diversidad de sus compañeros, en la motivación generada lo cual generó el aprendizaje cooperativo; pues se observó: la confianza entre las personas, el respeto y la tolerancia entre ellos, la comunicación, el buen trato y el liderazgo ejercido por cada estudiante frente a su actuar.

Todo lo anterior, refuerza la evidencia de que los estudiantes deben asumir la responsabilidad de su propio aprendizaje; es decir ejerciendo un papel protagónico en la construcción de su propio conocimiento, mejorar su comportamiento, desarrollar su capacidad crítica y de esta forma adquirir las competencias que inciden en su proyecto ético de vida.

Por consiguiente se demostró que al extrapolar elementos organizacionales al ámbito académico, se puede transformar la práctica docente con innovaciones a fin de lograr un aprendizaje significativo; ya que de esta forma se logrará romper algunos paradigmas pedagógicos tradicionales. Es así, que el papel del docente cambiará entonces al de un orientador y/o acompañante del proceso de formación integral, como mediador para interaccionar los saberes académicos con los saberes del entorno organizacional, conllevando de esta forma al logro de las competencias. Por lo tanto, para que este resultado se dé se requiere de una preparación del docente con un decidido compromiso frente a este nuevo proceso de aprendizaje.

Como **recomendación** a las instituciones de educación superior, en lograr la formación integral de los estudiantes universitarios, es el convertirse en observantes de los retos y cambios globales a los cuales las organizaciones hoy en día, impactan su entorno con acciones de aprendizaje, desarrollo y alianzas estratégicas de sus grupos de interés; y de esta forma extrapolar del ámbito organizacional los requerimientos empresariales con el fin de reestructurar los programas académicos acorde a la realidad

REFERENCIAS

Chiavenato, i. (2007). *Administración de recursos humanos el capital humano de las organizaciones*. Octava edición México, d.f. Mcgraw hill/interamericana editores s.a. De c.v.

Delors, j. (1996). *La educación encierra un tesoro: informe a la unesco*. Madrid: unesco

Elliot, j. (1994). *La investigación – acción en educación*. Madrid: morata.

Ellis, h. (1980). *Fundamentos del aprendizaje y procesos cognitivos del hombre*. México: trillas.

García, j. A. (2010). *Algunas estrategias didácticas para la formación de competencias*. Santa fe de bogotá: cife

González galarza, a. M. (1987). *El enfoque centrado en la persona: aplicaciones a la educación*. México: trillas.

Latorre, a. (2005). *La investigación-acción. Conocer y cambiar la práctica educativa*.

Ministerio de educación. (1996-2005). *Plan decenal de educación. Educación para la democracia, el desarrollo, la equidad y la convivencia*. Santa fe de bogotá, colombia: el ministerio.

Senge, p. M. (1992). *La quinta disciplina*. Barcelona: granica.

Tobón, s. (2009). *El modelo de competencias en la educación superior: didáctica y evaluación*, bogotá: cife.

_____ (2009). *La investigación acción educativa en la transformación e innovación de la docencia universitaria*, medellín: cife.

_____ (2009a). *Formación basada en competencias, pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica (tercera edición)*. Bogotá: ecoe.

Torres, m. E. Y hiestroza, n. (2001). *La evaluación para el desarrollo organizacional como soporte al proceso de aprendizaje de los estudiantes universitarios*. Cali: pontificia universidad javeriana. Sin publicar