

Trabajo práctico final

Curso: Simuladores en educación. Diseño de estrategias didácticas para el aula Julio 2022

- A. Nombre de los integrantes del grupo: **María Velia Artigas – Adolfo E. Onaine**
- B. Nombre de la Carrera: **Ingeniería Industrial**
- C. Nombre del curso en el cual se desarrollará la actividad: **Administración de Recursos Humanos y Organización y Dirección Industrial II**
- D. Modalidad del curso: **Presencial**
- E. Contexto de aplicación: **Se utilizará en el lugar que desee el estudiante**, es decir como es una actividad asincrónica la pueden realizar en espacios colaborativos de la Facultad o en sus casas.
- F. Palabras clave: **puestos de trabajo, simuladores, organizaciones**
- G. Estrategia didáctica:

Estará basada en la utilización del dispositivo que se describe:

- herramienta denominada: “Escenario de decisión” ofrecida en el portal H5P.
- Características: se encuentra disponible en el portal Moodle, intuitiva, sencilla en su uso y presenta gran potencialidad.
- Tipo de licencia: libre
- Fecha de creación: 2019
- Autores: MIT (Massachusetts Institute of Technology)

Secuencia didáctica

Actividades de aprendizaje

Objetivos:

- Promover el aprendizaje autónomo.
- Generar buenas prácticas de trabajo en equipo
- Fomentar el pensamiento crítico aplicado a la definición de puestos de trabajo en la empresa

Planificación de la duración de la secuencia didáctica: la actividad a realizar se desarrollará en una semana. La unidad temática dependerá de la asignatura en la que se aplique: *Organización y Dirección Industrial II (OyDI II)* o *Administración de Recursos Humanos (ARRHH)*.

Número de sesiones previstas: durante esa ventana de tiempo los grupos podrán realizar las intervenciones que quieran hasta cumplir con las consignas planteadas.

¿Las sesiones se tendrán en cuenta para la futura evaluación? No, ya que lo importante es que adquieran el conocimiento no importando las veces que tengan que repetir la simulación.

¿El simulador permite ver varios intentos? Si

Cómo se realiza la vinculación del contenido-realidad con la simulación en sí misma:

Se presentará en primera instancia un video que exponga los principales contenidos para introducirse en la temática del análisis y la descripción de puestos de trabajo.

Dado que el simulador se aplicará en dos asignaturas de años consecutivos, logrando una integración vertical de contenidos, se establecerán dos etapas.

En la primera, se presenta un caso de diseño de una organización de servicios para la cual hay que determinar la cantidad de puestos requeridos en función de una demanda pronosticada de servicios y sus especificaciones (*Organización y Dirección Industrial II* – primer cuatrimestre de tercer año).

En la segunda, partiendo de los resultados de la primera, y luego de ver otro video profundizando la temática, deberá hacerse un análisis crítico para determinar el GAP respecto a la definición de los puestos, sus requerimientos y especificaciones con el objetivo de lograr una mejora teniendo en cuenta el grado de avance en la carrera (*Administración de Recursos Humanos* – primer cuatrimestre de cuarto año).

En cada caso simulado se establecen condiciones que caracterizan la situación real que se pretende simular:

- conocimientos específicos de la tarea a realizar
- competencias
- responsabilidades
- a quién reporta
- requerimiento de equipamiento a su cargo

¿Cómo planifican obtener evidencias de aprendizaje?

Se planifica obtener evidencias del aprendizaje recorrido hasta llegar a la resolución adecuada de la problemática planteada.

¿Cuál será la forma de evaluación?

Los grupos deberán entregar un informe en el cual se evaluará el grado de comprensión de los procesos alcanzados a través de la aplicación del simulador a las situaciones hipotéticas planteadas.

Ejercicio de simulación

En OyDI II, se plantea el diseño de una organización de servicios y uno de los puntos a desarrollar es: “Describir el tipo y las características de la mano de obra necesaria para los puestos de trabajo involucrados en el proceso descrito, indicando tipo de capacitación y oficio o habilidades”.

En ARRHH, evaluar críticamente si se detectan fallas a partir del análisis de los puestos ya descritos. Como es una asignatura de 4º año, se espera que los estudiantes puedan contar con más elementos conceptuales que les ayuden a tomar de modo grupal una postura crítica, detectando fallas en su actividad de simulación del año anterior realizada en la asignatura, *Organización y Dirección Industrial II*, de ese modo se integran contenidos y se trabaja en una lógica de secuencia progresiva en cuanto a la adquisición de conocimientos.

Se muestra en la figura 1 el recorrido a realizar en cada asignatura.

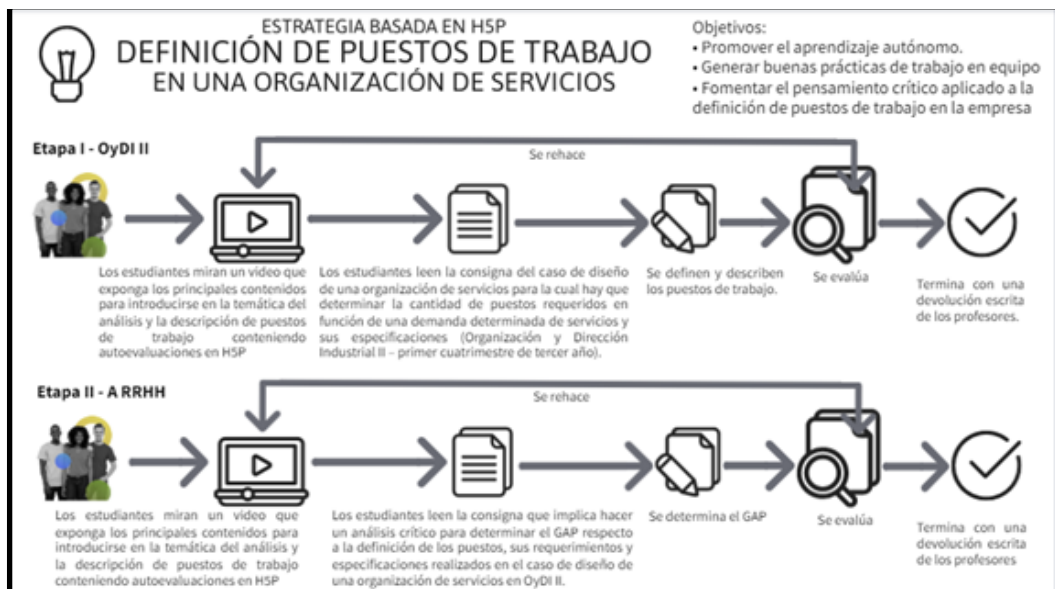


Figura 1: Recorrido propuesto en cada asignatura

Es decir, si usted cursa OyDI II, en los grupos definidos para el Trabajo Práctico Especial, denominado **INFORME TÉCNICO DE DISEÑO DE UNA ORGANIZACIÓN DE SERVICIO**, deberá realizar esta práctica con simulador utilizando los conceptos expuestos en el video con el objeto de responder al **punto 5. Diseño de Procesos, inciso ii.:** Describir el tipo y las características de la MO necesaria para los puestos de trabajo involucrados en el proceso descrito, indicando tipo de capacitación y oficio o habilidades.

En cambio, si cursa ARRHH, partiendo de los resultados obtenidos en OyDI II, deberá hacer un análisis crítico con el objetivo de lograr una mejora como práctica para la unidad temática 2.

Para acceder a las instrucciones para llevar adelante la estrategia didáctica vea la [infografía](#) donde encontrará textos interactivos, los cuales los guiará por la actividad.

- H. **Evaluación de los aprendizajes:** Organización y Dirección Industrial II como Administración de Recursos Humanos, proponen evaluar mediante una rúbrica analítica, que daría como resultado una nota cualitativa. Con una escala de tres rangos: Principiante, Básico y Competente. La evaluación es grupal, como una producción del equipo. Lo que se espera es un entregable, de al menos 2 páginas donde se fundamente para cada asignatura cuáles son las decisiones que se han seleccionado y en qué se basó dicha elección. Para ello, se contará en cada asignatura con bibliografía específica sobre el tema en cuestión. Los siguientes resultados de aprendizajes (RA) corresponden a las competencias mencionadas teniendo en cuenta criterios (C) específicos:

RA 1: [Comprende]+ [los principales factores y procesos que son determinantes en las relaciones de trabajo] + [planteados a través de los trabajos prácticos] + **[para la adquisición de habilidades en la gestión de personas]** + [en diferentes contextos].

RA 2: [Reconoce] + [las técnicas específicas para la administración de recursos humanos análisis **y descripción de puestos**] + [para demandar o no a especialistas del área una intervención específica] + [que permiten relaciones de trabajo eficientes].

RA 3: [Desarrolla] + [competencias para la **toma de decisiones**] + [con objeto de detectar problemas relacionados al trabajo con personas, sus causas y soluciones alternativas] + [en contextos organizacionales diferentes].

RA 4: [Integra y participa] + **[equipos de trabajo]** + [con la finalidad de lograr trabajos colaborativos] + [en el desarrollo futuro de su profesión como ingeniero].

Para los RA se plantean los siguientes criterios:

- Criterio 1: Interpretan adecuadamente el tema a través de las consignas de los trabajos prácticos.
- Criterio 2: Diferencian sin dificultad conceptos fundamentales del tema tratado y pueden dar una solución ajustada.
- Criterio 3: Relaciona apropiadamente temas de la unidad tratada con otras unidades.

Los Resultados de Aprendizaje para cada espacio curricular, además de estar alineados con las Competencias de Egreso, no presentan grandes dificultades para ser redefinidos, a través de actividades como la simulación.

Resultado de Aprendizaje	Criterios de Evaluación	Mediación Pedagógica	Saberes	Tiempo
[Comprende] + [los principales factores y procesos que son determinantes en las relaciones de trabajo] + [planteados a través de los trabajos prácticos] + [para la adquisición de habilidades en la gestión de personas] + [en diferentes contextos].	<p><u>Criterio 1:</u> Interpretan adecuadamente el tema a través de las consignas de los trabajos prácticos.</p> <p><u>Criterio 2:</u> Diferencian sin dificultad conceptos fundamentales del tema tratado y pueden dar una solución ajustada.</p> <p><u>Criterio 3:</u> Relacionan apropiadamente temas de la unidad tratada con otras unidades.</p>	<p>Los docentes explican que se trabajará con una simulación, exponen tiempos de trabajo. En la Infografía, se introduce con videos del tema y/u otros recursos que la misma plantea. Los docentes a cargo explican la consigna de la actividad propuesta que relaciona los contenidos y su aplicación. Deberán asegurar que el estudiante indague el problema de la manera más significativa posible, orientándose a resignificar los <i>saberes conocer</i>. Deberán asegurar que la consigna sea clara e incluya aspectos ya conocidos por los estudiantes, de manera que los guíe a la búsqueda de solución.</p>	<p><u>Saberes conocer:</u> Identificar, analizar y definir los elementos significativos del tema.</p> <p><u>Saberes hacer:</u> Ejercitar la capacidad para enfrentarse con responsabilidad a problemas de las relaciones del trabajo que simulan ser reales y son complejos, aportando alternativas y tomando decisiones acertadas, a través de una simulación.</p> <p><u>Saberes ser:</u> Asumir el práctico como reto grupal, decidir dedicar tiempo y esfuerzos para resolverlo.</p>	<p>Horas No – presenciales: 5 semanales</p> <p>A través del CV, en dos fases, momento 1 en OyDI II y momento 2 en ARRHH.</p>

<p>[Reconoce] + [las técnicas específicas para la administración de recursos humanos: análisis y descripción de puestos] + [para demandar o no a especialistas del área una intervención específica] + [que permiten relaciones de trabajo eficientes].</p>	<p><u>Criterio 1:</u> Interpretan adecuadamente el tema a través de las consignas de los trabajos prácticos.</p> <p><u>Criterio 2:</u> Diferencian sin dificultad conceptos fundamentales del tema tratado y pueden dar una solución ajustada.</p> <p><u>Criterio 3:</u> Relacionan apropiadamente temas de la unidad tratada con otras.</p>	<p>Los docentes introducen al tema, y se trabaja desde la Infografía, dada actividad propuesta que relaciona los contenidos y su aplicación.</p> <p>Deberá asegurar que el estudiante indague el problema de la manera más significativa posible, orientándose a resignificar los <i>saberes conocer</i>. Deberá asegurar que la consigna sea clara e incluya aspectos ya conocidos por los estudiantes, de manera que los guíe a la búsqueda de solución.</p>	<p><u>Saberes conocer:</u> el estudiante despliega un pensamiento complejo, desarrolla estrategias de organización, planificación y gestión de tiempos y recursos para el aprendizaje.</p> <p><u>Saberes hacer:</u> los estudiantes adquieren criterios para identificar cuáles son los requerimientos de los puestos a analizar y su oportuna demanda.</p> <p><u>Saberes ser:</u> los estudiantes asumen roles de trabajo, comparten información, adquieren responsabilidad, colaboran con los compañeros, participan en debates, realizan informes del proceso y con autoevaluaciones.</p>	<p>Horas No – presenciales: 5 semanales</p> <p>A través del CV.</p>
---	--	---	---	---

<p>[Desarrolla] + [competencias para la toma de decisiones] + [con objeto de detectar problemas relacionados al diseño organizacional y la descripción de los puestos de trabajo] + [en contextos organizacionales diferentes].</p>	<p><u>Criterio 1:</u> Interpretan adecuadamente el tema a través de las consignas de los trabajos prácticos.</p> <p><u>Criterio 2:</u> Diferencian sin dificultad conceptos fundamentales del tema tratado y pueden dar una solución ajustada.</p> <p><u>Criterio 3:</u> Relacionan apropiadamente temas de la unidad tratada con otras. Para los estudiantes de ARH: pueden conectar lo aprendido en OyD1.</p>	<p>Los docentes introducen explicando qué se espera de una Infografía, como un recurso pedagógico.</p> <p>Deberá asegurar que el estudiante indague el problema de la manera más significativa posible, orientándose a resignificar los <i>saberes conocer</i>. Deberá asegurar que la consigna sea clara e incluya aspectos ya conocidos por los estudiantes, de manera que los guíe a la búsqueda de solución.</p>	<p><u>Saberes conocer:</u> el estudiante despliega un pensamiento complejo, desarrolla estrategias de organización, planificación y gestión de tiempos y recursos para el aprendizaje.</p> <p><u>Saberes hacer:</u> Los estudiantes adquieren criterios para posibles soluciones en temáticas específicas en la gestión con personas.</p> <p><u>Saberes ser:</u> Los estudiantes asumen roles de trabajo, comparten información, adquieren responsabilidad, colaboran con los compañeros, participan en debates, realizan informes del proceso.</p>	<p>Horas No - Presenciales: 5 horas semanales</p> <p>A través del CV.</p>
---	---	---	---	---

<p>[Integra y participa] + [equipos de trabajo] + [con la finalidad de lograr trabajos colaborativos] + [en el desarrollo futuro de su profesión como ingeniero].</p>	<p><u>Criterio 1:</u> Comprenden las conceptualizaciones de grupos y equipos de trabajo.</p> <p><u>Criterio 2:</u> Muestran evidencias en sus producciones que ponen de manifiesto un modo de funcionamiento tendiente a ser parte de un equipo.</p> <p><u>Criterio 3:</u> Se puede evidenciar roles y un funcionamiento de equipo.</p>	<p>Los docentes, en clases previas han trabajado sobre la temática con una clase teórica participativa, se realiza una articulación con la práctica. Con la Infografía, se retoma la dinámica para poner en juego lo aprendido en equipos.</p>	<p><u>Saberes conocer:</u> a través de conceptualizaciones de equipo de trabajo y su gestión.</p> <p><u>Saberes hacer:</u> Los estudiantes adquieren criterios para posibles soluciones en la adjudicación y asunción de roles, el manejo del tiempo, la comunicación.</p> <p><u>Saberes ser:</u> Los estudiantes asumen responsabilidades compartidas en la producción grupal, conductas de respeto y colaboración con sus pares, realizan informes del proceso.</p>	<p>Horas No - Presenciales: 5 horas semanales</p>
---	---	---	---	---

La evaluación se pondera teniendo en cuenta los criterios mencionados y los RA en la siguiente rúbrica:

NIVEL CRITERIO	PRINCIPIANTE	BÁSICO	COMPETENTE
1	Evidencian falta de interpretación del enunciado y la consigna.	Comprenden parcialmente el enunciado y la consigna.	Interpretan adecuadamente el enunciado y la consigna.
2	No diferencian entre los elementos que componen el puesto y sus requerimientos.	Diferencian parcialmente entre los elementos que componen el puesto y sus requerimientos.	Diferencian sin dificultad entre los elementos que componen el puesto y sus requerimientos.
3	No logran relacionar temas de esta unidad con temas de otras unidades, ni entre asignaturas (para el momento 2).	Relacionan algunos temas de esta unidad con temas de otras unidades y entre asignaturas (para el momento 2).	Relacionan apropiadamente temas de esta unidad con temas de otras unidades y entre asignaturas (para el momento 2).

Nivel de logro mínimo esperado

■ I. **Referencias bibliográficas**

Artigas, M. V.; Onaine, A. E.; Santille, L. S. (2018). Haciendo foco en la conceptualización de las competencias: análisis del impacto para las carreras de Ingeniería. *Memorias del XI Congreso Argentino de Ingeniería Industrial - COINI 2018 - UM*. CABA: edUTecNe.

Hatum, A. (2011). *El futuro del talento*. Buenos Aires: Temas Grupo Editorial.

Litwin, E. (2005). De caminos, puentes y atajos: el lugar de la tecnología en la enseñanza. Conferencia Inaugural II Congreso Iberoamericano de Educación y Agenda Anticipación y Orientación Nuevas Cronogramas. Consignas. Tecnologías. Ciudad de Buenos Aires 30 de junio, 1o y 2o de julio de 2005. Descargado el 4/6/2022 de: <https://drive.google.com/file/d/1YITugRZ299TnzljGNwz5F2pZftpEfRv1/view>

Mejías, C. (2010). *El sillón vacío: Selección y outplacement de talentos en el siglo XXI*. Buenos Aires: Granica.

Tobón Tobón, S.; Pimienta Prieto; J.H.; Garcia Fraile, J. A. (2010) *Secuencias Didácticas: Aprendizaje y Evaluación de Competencias*. México: Pearson Educación.

Vallejo, A; González, A. (2022) Desarrollo de escenarios educativos digitales de decisión. Material adaptado para el curso "Diseño de estrategias para simuladores educativos". Aula virtual del curso.