



**CONSULTORIA
JUNIOR EN
GESTION DE RECURSOS
HUMANOS PARA
MIPYMES UTILIZANDO
METODOLOGIA A+A**

Narda Oyanedel



El presente artículo da cuenta de la experiencia presentada en el 5° Congreso de la Red Universidad Empresa ALCUE (América Latina, el Caribe y la Unión Europea): “La Vinculación Universidad-Empresa para el desarrollo integral con Impacto Social”, ponencia enmarcada en el área temática Ecosistema de innovación y PYMES, capacitación a MIPYMES en temas de gestión empresarial, realizado el pasado octubre en la Sede de la Universidad Católica del Perú, en la ciudad de Lima, correspondiente a la asignatura Gestión de Recursos Humanos de la carrera de Ingeniería Civil Industrial, Facultad de Ingeniería, de la Universidad Central de Chile, en que se realizó la Consultoría Junior en Gestión de Recursos Humanos, con la transferencia de herramientas de gestión y propuestas de mejora en Recursos Humanos, para micro o pequeñas empresas asociadas o vinculadas a la ONG Emprendedoras de Chile, lo cual se enmarca en la línea estratégica de vinculación académica con el medio UCEN en el ámbito de acción docencia de pregrado, en que se incorpora la metodología de Aprendizaje - acción (A+A) que busca plasmar el sello de compromiso social de la universidad en actividades académicas desarrolladas por los estudiantes y un aprendizaje significativo, aplicado e inmerso en la realidad nacional.

Palabras clave. *Formalización laboral, protección social, Emprendimiento femenino, calidad de vida, educación previsional.*

INTRODUCCIÓN

En el semestre de primavera de 2016 se aplicó la metodología de Aprendizaje-acción (A+A) en la cátedra de Gestión de Recursos Humanos de la carrera de Ingeniería Civil Industrial, El acompañamiento realizado a las/os emprendedoras/es a través de la consultoría Junior en Gestión de recursos Humanos, con las propuestas de mejora realizadas en base al diagnóstico, y la transferencia de herramientas de gestión de personas fueron evaluados positivamente por los beneficiarios (socios comunitarios) y para los estudiantes fue una experiencia apreciada como favorable para su desarrollo como ingenieros en formación y para su futura inserción laboral. Implicó utilizar un itinerario formativo con etapas y procesos transversales incorporados en el proyecto eje de la asignatura acorde al programa de estudios, denominado Consultoría Junior en Gestión de Personas para emprendedoras y MIPYMES.

Se siguió un itinerario formativo con etapas y procesos transversales incorporados en el proyecto eje de la asignatura acorde al programa de estudios, denominado Consultoría Junior en Gestión de Personas para emprendedoras y MIPYMES. Se obtuvieron positivos resultados referidos por los beneficiarios y estudiantes partícipes de esta experiencia de aprendizaje basado en la metodología de proyecto.

PROBLEMA

Tras el diagnóstico inicial, el problema que intenta resolver la intervención definida se refiere al desconocimiento de prácticas de gestión de recursos humanos (RH) en cuanto a procesos relativos a la administración del ámbito de personas y las coberturas previsionales de emprendedoras/es y de las y los trabajadores para la protección en la vejez, la salud, accidentes laborales y enfermedades profesionales y beneficios que se pueden obtener a través de Cajas de Compensación; igualmente se detecta la necesidad específica de información sobre proceso de contratación de personal y proceso de gestión y control de personas.

DESARROLLO

Metodología: Modelo de Aprendizaje -Acción (A+A).

Los objetivos centrales en torno a los cuales se articula el modelo de Aprendizaje y Acción (A+A), incorporan:

1. Aprendizajes académicos
2. Producción de un servicio y/o actividades de acción social de calidad
3. Aprendizajes sociales y ciudadanos.

Estos objetivos se articulan en un modelo conformado por la intersección de dos tipos de experiencias educativas: Actividades académicas realizadas con el objeto de aplicar conocimientos teóricos y metodologías de investigación en contextos reales, en función de objetivos de aprendizaje específicos.

“El aprendizaje-servicio implica el desarrollo de acciones solidarias enmarcadas institucionalmente y destinadas a atender necesidades reales y sentidas por una comunidad, articuladas con contenidos de aprendizaje curricular y protagonizadas por los estudiantes.”(CLAYS, 2014)

El Tipo de intervención generada por el proyecto fue el siguiente:

Itinerario formativo A+A:



(*) CLAYSS, 2015

En la Consultoría junior se realiza la asesoría en gestión de recursos humanos, la cual considera:

- 1.-Motivación inicial a socias y socios comunitarios y estudiantes por parte de Encargada de Desarrollo Social UCEN, Directora de ON y docente responsable del curso.
- 2.-Elaboración de Diagnóstico del/la emprendedor/a o MiPYME en cuanto a gestión de RH
- 3.-En base a brechas identificadas se elabora propuesta de asesoría.
- 4.-Se realiza el Informe con propuesta de mejora en la gestión de personas para emprendedoras/es y empresas MIPYME.

• Diseño y ejecución de dos talleres formativos y de transferencia de herramientas de gestión de RH en temáticas identificadas en el diagnóstico:

- a) Gestión previsional y proceso de control, de ejecución por parte de equipos de estudiantes en laboratorio computacional, donde se transfieren herramientas de gestión de RH para el monitoreo y control de procesos de personas, y se entrega información sobre los beneficios de cubrir la afiliación previsional para trabajadoras/es emprendedoras/es y de MIPYMES.
- b) Sistema Previsional chileno y Contratación de personal, de ejecución por parte de docente de la cátedra de Gestión de RH.

5.-Se efectúa el cierre del proceso en una actividad en que se entrega el Informe Final con las propuestas de mejora a cada MIPYME.

De manera transversal durante la ejecución del proyecto se desarrollan instancias de reflexión sobre el proceso; se efectúan los registros, sistematización y comunicación de los resultados; e igualmente se realiza un proceso de evaluación continua y final, donde se efectúa una evaluación en 360° donde participan en la autoevaluación personal y de equipos los propios estudiantes, se coevalúan al interior cada equipo de trabajo, reciben la evaluación de las/os socias/comunitarios y tereroevaluación docente.

CONCLUSIONES

Tanto estudiantes, beneficiarios como la docente valoraron positivamente la experiencia de trabajo bajo la modalidad A+A, se generó un espacio real de aplicación de conocimientos teóricos de gestión de personas y transmisión de instrumentos prácticos que favorecieron el mejoramiento de procesos de las emprendedoras y MIPYMES en este ámbito.

En cuanto al desarrollo de competencias de las y los estudiantes, se pudo observar:

-En el aspecto cognitivo: El trabajar de manera aplicada a una empresa real permite la aplicación de los contenidos teóricos de la asignatura –de manera integrada con otros conocimientos adquiridos en su proceso formativo en la carrera -y ponerlos al servicio de este proyecto enriqueció su formación y el producto a entregar a las/los beneficiarios.
-En cuanto habilidades: Pudieron ejercitar en el mundo real el trabajo en equipo, prácticas colaborativas y la planificación y organización que se dieron para ello. Pudieron desarrollar empatía con distintos niveles de trabajadoras/es en un emprendimiento y/u organización.

La recogida de apreciaciones respecto de la aplicación del proyecto a través de las encuestas realizadas se pudo obtener la percepción de los actores estudiantes y beneficiarios participantes.

Los primeros manifestaron para la dimensión Vinculación con la acción Social que Están mayoritariamente de acuerdo con la afirmación de que su experiencia en la vinculación de la asignatura con la experiencia de intervención social fomenta el mayor dominio de competencias profesionales (96%) y la totalidad de los participantes está de acuerdo con que fue muy relevante aplicar en experiencias reales los conocimientos adquiridos en la carrera.

En la dimensión participación social un 86% declara que haber participado de este proyecto les diferencia de otros profesionales porque les ha permitido desarrollar una formación ética y en un 84% también opina que han fortalecido su compromiso social.

Los beneficiarios en su totalidad expresaron que los estudiantes conocieron y comprendieron el propósito de su organización y que demostraron ser responsables durante el periodo en que trabajaron con ellos, y en un 100% se manifestaron satisfechos con los estudiantes que trabajaron en sus emprendimientos, y que los productos o actividades desarrolladas por los estudiantes cumplieron con sus expectativas iniciales, aportando a la solución de un problema de su organización.

BIBLIOGRAFÍA

- CLAYSS(2014) Centro Latinoamericano de Aprendizaje y Servicio Solidario. *La propuesta pedagógica del aprendizaje-servicio solidario en la universidad. Texto complementario 1 para los participantes en el Programa Latinoamericano de apoyo a Universidades Solidarias. Buenos Aires, Argentina.*
- CLAYSS(2013) Centro Latinoamericano de Aprendizaje y Servicio Solidario. *La propuesta pedagógica del aprendizaje-servicio solidario en la universidad. Texto complementario 2 para los participantes en el Programa Latinoamericano de apoyo a Universidades Solidarias. Buenos Aires, Argentina.*
- Rial, Sergio coordinador(2014). *Itinerario y Herramientas para desarrollar un proyecto de aprendizaje-servicio. Ministerio de Educación y deportes de la República Argentina. Buenos Aires.*
- Universidad Central de Chile. (2014). *Guía UCEN de apoyo docente para el desarrollo de asignaturas con sello Aprendizaje + Acción (A+A). 2ª edición 2014.*

Agradecimientos

A las y los socios/os comunitarios participantes y estudiantes por su participación y dedicación.

A la Facultad de Ingeniería y escuela de Industrias , como al Programa de Desarrollo Social por apoyarme para participar en el 5° Congreso RED ALCUE y así mostrar nuestra experiencia y conocer múltiples presentaciones iberoamericanas.

Artículo original: Una experiencia de RSU de la Universidad Central de Chile: Contribución a la formalización laboral de mujeres emprendedoras a través de Consultoría Junior en Gestión de Recursos Humanos para MIPYMES utilizando metodología A+A .

http://congreso.pucp.edu.pe/v-reduealcue/wp-content/uploads/sites/30/2017/11/3.Narda_Oyanedel-5toCongreso1.pdf