

## Aula Abierta

por Elsa M. Guerrero y Dora L. Coria

[marguerr@fch.unicen.edu.ar](mailto:marguerr@fch.unicen.edu.ar) ; [kucoria@fibertel.com.ar](mailto:kucoria@fibertel.com.ar)

### Una estrategia de complementación

Queremos anticipar que la presentación de *Aula Abierta*, es solo esto, una presentación. Aún no tenemos demasiado que decir sobre ella, a no ser a cuenta de las intenciones, del impacto entre los estudiantes y los graduados, a partir de la primera actividad que ya hemos realizado. Y también desde la respuesta de la Directora de la Carrera y de una colega, que se han plegado entusiastas a este juego que nos permite proyectarnos un poco más allá de nuestras funciones docentes.

*Aula Abierta* es una propuesta mediante la cual pretendemos la construcción de un espacio para la reflexión, la producción y el aprendizaje continuo.

Está dirigida a los alumnos de la Licenciatura en Diagnóstico y Gestión Ambiental de la Universidad Nacional del Centro (Argentina) y a los recientes egresados de dicha carrera.

Aula Abierta se constituye en un dispositivo complementario del Taller de Tesis. Se proyecta sobre el taller cuando las actividades son pensadas para los estudiantes que aún no lo han cursado, y se prolonga más allá del taller, cuando las actividades se diseñan para los graduados.

Intentamos aportar “valor agregado” a los saberes y conocimientos que dan la experiencia universitaria y los años de cursada de la Carrera; como así también trabajar sobre algunas herramientas metodológicas para que los alumnos y graduados, alcancen un mejor desenvolvimiento y posibilidades, sean ellas en actividades de índole académica o profesional.

Deliberadamente acordamos no formalizar esta oferta, ni incluirla dentro de la currícula del plan de estudios. Esta decisión se relaciona con los valores que esperamos compartir con los estudiantes y graduados. Entre otros, la posibilidad de elegirla libremente, de sentirla como una responsabilidad compartida y de compromiso colectivo.

Un modo de actualizar la *recuperación del valor de la palabra*, como un ejercicio permanente de aprender a escuchar la opinión de los otros.

### Algunas de las “reglas de juego”

Propusimos

- Asumir compromisos vinculados a la asignación de roles y tareas dentro del espacio de reflexión y producción.
- Prever encuentros pautados con la suficiente antelación, para garantizar que todos los integrantes de Aula Abierta, puedan cumplir con las tareas asignadas.
- Proyectar la invitación a especialistas que puedan coordinar el debate y las actividades de Aula Abierta, en temas específicos.
- Promover actividades para el diseño e implementación de recursos y estrategias procedimentales y de integración conceptual, con el objetivo de brindar a los participantes claves para que puedan prepararse como protagonistas en encuentros de investigación, entrevistas laborales, inclusión en equipos interdisciplinarios, participación en organizaciones gubernamentales y no gubernamentales.

- Proponer actividades que alcancen tanto a los intereses de estudiantes de los diferentes niveles de la carrera como a los de los graduados.

### ***Objetivos generales***

Diseñar, implementar y evaluar estrategias para el abordaje de situaciones simuladas, tanto en el campo laboral-profesional como en el campo de las actividades académicas.

### ***Las actividades***

A veces es coincidencia, otras respuestas a las emergencias de las demandas no expresadas o tímidamente dichas. Lo cierto es que el 2 de junio de 2005 enviamos el resumen para presentar Aula Abierta en el primer Simposio LAS TRES T y veinticinco días después leímos en el diario *La Nación*, en una nota de autoría de Laura Reina: “*si busca empleo hay que actuarlo*”.

Nobleza obliga y queremos dejar expresado que no conocíamos con anterioridad que los juegos de simulación, la representación de situaciones hipotéticas y la teatralización, son hoy herramientas usadas por las consultoras como estrategias para mejorar las condiciones en la búsqueda de empleo calificado.

En verdad, nuestra referencia más cercana se vincula con dispositivos semejantes que se usan en diferentes niveles de la enseñanza, con experiencias que otros colegas han desarrollado desde la perspectiva del psicodrama pedagógico y válganos entonces como antecedente a incorporar las experiencias relatadas por Laura Reina en el mencionado artículo.

En mayo de 2005 presentamos el programa de actividades que propone dos juegos de simulación: uno con modalidad de entrevista y otro apelando a estrategias de teatro participativo.

La primera actividad, denominada “*Recursos humanos*” se desarrolló de la siguiente manera:

### ***El aviso***

Redactamos un texto que fue enviado a los correos electrónicos de alumnos y graduados (fig. 1).

Se presentaron dos postulantes [graduados] y asistieron 40 alumnos de la carrera.

### ***Figura 1***

<p><b>CELULOSA PARANÁ</b> EMPRESA LÍDER EN LA ACTIVIDAD FORESTO INDUSTRIAL</p> <p>Seleccionará:</p> <p><b><i>Jóvenes Profesionales con experiencia en Auditoría ambiental, Control y Legislación Ambiental.</i></b></p> <p>Será su responsabilidad la generación y aplicación de medidas de control ambiental, la implementación de auditorías y la evaluación de las exigencias legales.</p> <p><b>Requerimos para el puesto:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Acreditar de experiencia laboral general</li> <li>• Muy buen desempeño en la carrera de grado</li> <li>• Capacidad conceptual y analítica</li> <li>• Espíritu creativo y autónomo</li> <li>• Percepción crítica, metódico y ordenada</li> </ul>
---

- Excelente manejo de relaciones interpersonales
- Residencia permanente en Misiones
- Disponibilidad para viajar a diferentes provincias del país
- Buen manejo del idioma inglés
- Hasta 35 años de edad

**La empresa ha previsto para quien cubra este puesto:**

- Relación de dependencia, incorporación inmediata
- Asignación de vivienda
- Facilidades para la radicación

Los interesados deben enviar hasta el día 14/06/05 a las 14 hs:

- Datos personales
- Antecedentes laborales y de formación académica (certificado analítico)
- Foto reciente
- Pretensiones salariales

Aquellos interesados que sean pre-seleccionados tendrán una entrevista a realizarse el día 28 de junio 2005

Dirección: Casilla de correo 57 – (3378) Puerto Esperanza – Misiones

Correo electrónico: [rbanor@fch.unicen.edu.ar](mailto:rbanor@fch.unicen.edu.ar) o [marguerr@fch.unicen.edu.ar](mailto:marguerr@fch.unicen.edu.ar)

## Indicadores para evaluar la entrevista laboral

Fueron elaborados por las profesoras que diseñaron la actividad: Marcela Guerrero, Roxana Banda Noriega, Guillermina Jacinto y Kuky Coria.

En la simulación, Roxana representó al área de gestión ambiental de la empresa y Kuky representó al área de Recursos Humanos.

### 1. Relacionados al C.V.

Ítem	Lic. Díaz	Lic. Miguel
1.1. Organización de la información	No jerarquiza la información laboral. Hace hincapié en la docencia. Presenta C.V “muy académico”. +/-	No jerarquiza la información laboral. Hace hincapié en la docencia. Presenta C.V “muy académico”. +/-
1.2. Formalización del CV	Prolijo	Prolijo
1.3. Ortografía y concordancia	Falta revisar el C.V Ej: Faculta en vez de Facultad Olavarría sin acento +/-	Faltan acentos (en palabras claves como ecología), mayúsculas (Univ. Centro) -
1.4. Cursos específicos vinculados a la demanda	No se vinculan con la demanda En carrera de grado: tiene materia EIA +/-	No se vinculan con la demanda En carrera de grado: tiene materia Empresa y medio ambiente, Auditoria ambiental, EIA+
1.5. Trabajos anteriores vinculados a la demanda	NO Adscripta en técnicas de	EIA en Empresa de Fundición

	saneamiento Colaboración en EIA Metalúrgica Tandil -	Adscrito a Auditoria ambiental +/-
1.6. Funciones que cumplió en actividades laborales	Ayudante de 1° FCH-UNICEN +/-	Responsable del Sistema de Gestión Ambiental. Adscrito FCH-UNICEN +
1.7. Manejo de programas informáticos especiales	No consigna	No consigna
1.8. Conocimiento de inglés.	1990-1995. Nivel alcanzado 6° Instituto privado +/-	Conocimiento de traducción (FCH UNICEN) -
1.9. Promedio general de la carrera	7.64	7.38

## 2. Relacionados con la entrevista temática

	Lic. Díaz	Lic. Miguel
2.1. Incumbencias del título para la demanda de la empresa	Empresa/formación: OK. <u>Sugerencia:</u> Debe ajustarse a las consignas. Abundar en detalles puede ser una debilidad o una fortaleza. Es necesario diferenciar el plano académico del plano laboral. Respecto de la carta de presentación: tener en cuenta que el lector y el entrevistador pueden ser diferentes personas. (+)	<u>Sugerencias:</u> no contesta a la pregunta. Responde desde los antecedentes laborales (que no son específicos para el puesto que se ofrece) pero no desde su formación académica que es lo que se solicita. (-)
2.2. Experiencia en la temática: breve comentario sobre las funciones y trabajos desarrollados en la temática propuesta	Experiencia en docencia. Sin experiencia específica en temas forestales ni en auditoría ambiental. <u>Sugerencia:</u> potenciar su experiencia laboral y obviar lo que no lo es. (+/-)	Tiene un concepto más global de auditoría. <u>Sugerencias:</u> No ir más allá de la pregunta pero sí decir lo que conoce sin exagerar. (+)
2.3. Cómo entiende la auditoría ambiental en el contexto de la empresa	Es destacable que no se juega a arriesgar afirmaciones sin contar con datos. Sin embargo, con la información brindada en la pregunta, había elementos como para hacer una “bajada” a la empresa y sus problemas, pero no lo hizo. <u>Sugerencia:</u> prepararse sobre el tema (búsqueda de antecedentes, marco legal que regula la actividad) como una estrategia para la entrevista. (+/-)	Los efluentes exceden a la auditoría ambiental. Es concreto, demuestra que leyó, pero no tiene elementos para ir muy lejos en las soluciones. (+)

2.4. Pretensiones laborales	No dice cual es el salario que solicita. Hay carta que no responde a lo que se solicita.	Pone cuánto cobra en el actual trabajo, pero no cuánto quiere cobrar.
-----------------------------	---	---

### 3. Relacionados con la entrevista RR.HH.

	Lic. Díaz	Lic. Miguel
4.1. Presentación personal	Buenas relaciones interpersonales Es clara, ordenada y lógica. Autonomía?	
4.2. El problema MR		
Evaluación	(+)	(+)

#### CUADRO SÍNTESIS

Items	Lic. Díaz	Lic. Miguel
CV	+-, +-, +-, -, +-, +-.	+-, -, +, +-, +, -
	0	1(perfil mas ajustado)
Entrevista temática	+, +-, +,	-, +, +
Entrevista RRHH	+	+
Pretensiones laborales	0	0

### Entrevista Lic. Adriana Díaz

#### 2.1. Incumbencias del título para la demanda de la empresa

Empresa/formación: OK.

Sugerencia: debe ajustarse a las consignas. Abundar en detalles puede ser una debilidad o una fortaleza. Es necesario diferenciar el plano académico del plano laboral.

Respecto de la carta de presentación: tener en cuenta que el lector y el entrevistador pueden ser diferentes personas.

#### 2.2. Experiencia en la temática

Experiencia en docencia. Sin experiencia específica en temas forestales ni en auditoría ambiental.

Sugerencia: potenciar su experiencia laboral y obviar lo que no lo es.

#### 2.3. Cómo entiende la AA en el contexto de la empresa

Es destacable que no se juega a arriesgar afirmaciones sin contar con datos. Sin embargo, con la información brindada en la pregunta, había elementos como para hacer una “bajada” a la empresa y sus problemas, pero no lo hizo.

Sugerencia: prepararse sobre el tema (búsqueda de antecedentes, marco legal que regula la actividad) como una estrategia para la entrevista.

#### Requisitos para el puesto

Buenas relaciones interpersonales

Es clara, ordenada y lógica.

## Entrevista Lic. Esteban Miguel

### ***2.1. Incumbencias del título para la demanda de la empresa***

Sugerencias: no contesta a la pregunta. Responde desde los antecedentes laborales (que no son específicos para el puesto que se ofrece) pero no desde su formación académica que es lo que se solicita.

### ***2.2. Experiencia en la temática***

Tiene un concepto más global de auditoría.

Sugerencias: No ir más allá de la pregunta pero sí decir lo que conoce sin exagerar.

### ***2.3. Cómo entiende la AA en el contexto de la empresa***

Los efluentes exceden a la auditoría ambiental. Es concreto, demuestra que leyó, pero no tiene elementos para ir muy lejos en las soluciones.

Carta pretensión laboral: se va de la consigna, pone cuanto cobra en el actual trabajo.

## En plenario

El 5 de septiembre de 2005 nos reunimos con los dos *postulantes* [y los alumnos observadores] y como cierre del juego informamos a cada uno los resultados de las entrevistas, sin fundamentar las decisiones. Luego trabajamos tanto con los graduados como con los alumnos asistentes las debilidades y fortalezas que registramos en el desempeño de Adriana y Esteban, (sin identificarlas con cada uno de ellos, sino a modo de observaciones generales).

Conclusiones mínimas: a modo de cierre transcribimos algunas de las respuestas presentadas por los asistentes alumnos al juego “búsqueda de trabajo”. Ellos debían responder a dos cuestiones que transcribimos a continuación.

### ***1. ¿A quién de los entrevistados elegiría? ¿Y por qué?***

[...]“*En cuanto a la primera entrevista, elijo a Esteban. Creo que él fue más específico y concreto en sus respuestas. Quizás hasta más convincente en cuanto al aporte que él cree que daría a la empresa de celulosa, desde sus conocimientos de gestión ambiental.*

*Mencionó leyes relacionadas y algo muy importante para el sistema de gestión ambiental de una empresa la idea de “reducir efluentes”, ya que es una tarea que no requiere de mucho costo y que es base para el funcionamiento más correcto de este tipo de empresas en relación al cuidado del ambiente.*

*Ahora en cuanto a la segunda entrevista (RRHH) la decisión se complica. Si bien Esteban demostró seguridad y lealtad hacia su jefe, creo que Adriana fue más pensante y menos impulsiva.*

*Además creo que si la gerencia de Gestión Ambiental de la empresa buscaba a alguien que organice y coordine dicho sector, Adriana presenta un perfil más adecuado para llevar a cabo esa tarea.*

*Adriana puede ser la mejor opción para el trabajo, si bien no resultó muy segura eso no indica que no puede otorgársele el trabajo igual. Al fin y al cabo nunca nadie obtiene y se inicia en un trabajo sabiendo todo. Algunas cosas se van aprendiendo”.*

### ***2. Para qué sirve la actividad del Aula Abierta***

[...] “La actividad sirve para darnos una idea de lo que nos pasará el día de mañana en un entrevista de trabajo. Al observar a los chicos, y las cosas que se preguntaban, a la vez iba pensando que diría yo en una situación similar. Creo que la actividad ayuda a afrontar la futura y compleja tarea que será buscar trabajo”.

[...] “Con respecto a la utilidad del taller, me parece sobre todo que sirve para lograr mejorar algunas falencias de la carrera. Pero creo que debería tener una mayor frecuencia de encuentros”.

## Ahora estamos preparando la segunda actividad

### Dos tesisistas en búsqueda de director



La idea es dramatizar dos situaciones *extremas* del modo en que los estudiantes se acercan a solicitar la dirección de sus tesis. Una de ellas reflejará a un tesisista *empapado* en la temática

elegida y conocedor del perfil del profesor al que demanda dirección, y otra situación pretende reflejar al tesista *descolgado* de todo conocimiento temático previo.

Actuarán las situaciones cuatro profesoras de la carrera —una de ellas recientemente graduada— y los estudiantes —*público*— participarán luego de un debate emergente de la puesta en escena.

El libreto se basará en la *reconstrucción y actualización* de situaciones reales y el objetivo del juego es que los estudiantes reflexionen sobre las estrategias mediante las cuales se optimiza la búsqueda y aceptación de dirección.

Y finalmente contamos que ***la última actividad pensada para el año 2005 es la realización de un taller para aprender a diseñar curriculum vitae. Está dirigido a estudiantes y graduados.***