

**Entre la enseñanza presencial
y la virtual: experiencias y
estrategias didácticas para la
construcción de conocimiento**

Proyecto RedIC4-UCR

Javier Trejos Zelaya
Editor



**UNIVERSIDAD DE
COSTA RICA**



innovACESAL

**Entre la enseñanza presencial y la virtual:
experiencias y estrategias didácticas para
la construcción de conocimiento**

El Proyecto RedIC4-UCR

Javier Trejos Zelaya

Editor



2022

**Entre la enseñanza presencial y la virtual:
experiencias y estrategias didácticas para
la construcción de conocimiento**

El Proyecto RedIC4-UCR

Javier Trejos Zelaya, *Editor*

**SIEDIN – Centro de Investigación en Matemática Pura y Aplicada,
Universidad de Costa Rica**
Código Postal 11501-2060
Ciudad Universitaria Rodrigo Facio
San Pedro de Montes de Oca, Costa Rica

378

T Trejos Zelaya, Javier, 1961-

Entre la enseñanza presencial y la virtual

Zelaya. -ed.- San José, C.R. : SIEDIN

Universidad de Costa Rica

2022.

vii, 165 p.

ISBN 978-9930-9546-3-8

1. PENSAMIENTO COMPLEJO. 2. INNOVACIÓN DOCENTE

I. Entre la enseñanza presencial y la virtual

SIBDI, UCR

Diseño de portada: Eugenia Picado Maykall



SIEDIN, Universidad de Costa Rica

Código Postal 11501-2060
Ciudad Universitaria Rodrigo Facio
San Pedro de Montes de Oca, Costa Rica

Contenido

1 Estudio de casos y juego de roles para la mejora de la capacidad de negociación en el futuro profesional de administración de negocios	
<i>Sonia Cisneros Zumbado</i>	5
2 Aprendiendo historia del arte a través de historietas	
<i>Kenia García Baltodano</i>	19
3 Dinamizar el aula universitaria: una estrategia metodológica para promover el aprendizaje activo	
<i>Ileana Hernández Salazar</i>	35
4 Infografías como medio para sintetizar las teorías del desarrollo psico-social con el estudiantado de la carrera de Nutrición	
<i>Tatiana Martínez Jaikel Ivannia Ureña Retana</i>	45
5 Cambiando la manera de aprender: El aprendizaje basado en indagación en un curso de Fundamentos de Biotecnología Farmacéutica	
<i>Juan José Mora Román</i>	55
6 Implementación de aprendizaje colaborativo utilizando la herramienta tecnológica Kahoot, para el curso de Gestión de la Innovación en el Área de Salud	
<i>Marta E. Porras Navarro</i>	69

7 Experiencias didácticas del curso de Física para Ciencias Médicas durante la pandemia del 2020: Más allá del entorno virtual	
<i>Mariela A. Porras-Chaverri</i>	85
8 Desarrollo del pensamiento geométrico en la formación docente bajo la modalidad virtual y asincrónico	
<i>William Enrique Poveda Fernández</i>	97
9 Aplicación de una estrategia de gamificación en el desarrollo de habilidades blandas en estudiantes de Química	
<i>Javier Quesada Espinoza</i>	113
10 “Andando la ciudad”, el aula invertida para la construcción de aprendizaje colectivo en Geografía	
<i>Daniela Retana Quiros</i>	131
11 Relatos de experiencias vividas como estrategia didáctica para promover el aprendizaje de temas socio-culturales en la clase de inglés	
<i>Sussan Zamora Cortés María José Quesada Chaves Maureen Manley Baeza</i> .	151
Índice Alfabético	167

Estudio de casos y juego de roles para la mejora de la capacidad de negociación en el futuro profesional de administración de negocios

Sonia Cisneros Zumbado

Escuela de Administración de Negocios, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Costa Rica.

E-Mail: sonia.cisneros@ucr.ac.cr

Resumen. Se describe una innovadora intervención en el aula, donde se planteó el uso de las metodologías de resolución de casos y el juego de roles de manera complementaria. La finalidad era someter al estudiantado a un acercamiento a la realidad en la aplicación de las competencias de negociación, manejo de conflictos, trabajo en equipo y comunicación asertiva en entornos interculturales, por medio de actividades que les ubiquen en una situación similar a la que deberán enfrentar en su profesión. La intervención se realizó en el primer semestre de 2020, de modo que las personas estudiantes formaron equipos de trabajo para la investigación intercultural de un país seleccionado de previo. Posteriormente, se les asignaron invitados internacionales para que negociaran una situación hipotética de contratación laboral, al partir de la realidad laboral actual en que se encontraban. La conclusión más importante por resaltar fue que se aplicaron los conocimientos investigados, pese a la complejidad que implica, a las propuestas particulares presentadas a las personas invitadas de los países investigados.

Palabras clave: formación profesional; negociación; intercultural; competencias; caso; rol.



1.1 Introducción

La intervención tuvo lugar en el grupo 02 del curso DN-0507; Estrategias y tácticas de negociación, el cual es de carácter obligatorio y está dirigido a estudiantes del IX ciclo del plan de estudios de licenciatura de la carrera de Dirección de Empresas de la Universidad de Costa Rica de la sede Rodrigo Facio, en el período correspondiente al primer semestre del año 2020. Se conformó por 37 estudiantes, en medio de las directrices de

impartir clases de forma remota, ante los lineamientos nacionales para la vigilancia por la pandemia mundial generada por el coronavirus (COVID-19).

El objetivo principal de la intervención fue someter al grupo de estudiantes a un acercamiento a la realidad al aplicar las competencias de negociación, manejo de conflictos, trabajo en equipo y comunicación asertiva en entornos interculturales, a fin de lograr la contratación de un puesto de consultoría para un invitado internacional profesional y de experiencia.

1.2 Antecedentes

El enunciado de la misión de la Escuela de Administración de Negocios (EAN) insta a promover la capacidad de gestión global para generar las competencias requeridas en los líderes que demanda el país. Por ende, esta investigación es parte fundamental del compromiso adquirido que se debe fomentar dentro de la labor docente.

En la carrera de Dirección de Empresas se pretende que, además de las áreas técnicas, el perfil de salida de la persona estudiante refleje el desarrollo de competencias de comunicación asertiva y trabajo en equipo, entre otras.

El objetivo general del curso DN-0507; *Estrategias y tácticas de negociación*, es alcanzar una mejor comprensión de los contextos negociadores para la toma de decisiones en diferentes situaciones de negocios, a fin de que contribuya al desarrollo del perfil gerencial del estudiantado.

Específicamente, el curso está diseñado para lograr, a lo largo del semestre, comprender las dinámicas de negociación, identificar estilos de resolución de conflictos, abordar barreras interculturales, aumentar la capacidad de aplicación práctica de los modelos de negociación y reflexionar sobre las posibilidades de mejora para ser buenos negociadores.

Dentro del contenido programático se incluyen aspectos del proceso de preparación, tácticas, emociones, percepciones, comunicación, barreras, errores, persuasión y tácticas de influencia. Luego de que el estudiantado interioriza estos conceptos, se genera la implementación en entornos educativos individuales empresariales e interculturales. Cabe decir que este es el de mayor nivel propuesto en el curso. Se finaliza con una introspección de las mejores prácticas de negociación, competencia relevante para quienes son parte de esta carrera, pues el desarrollo de esta habilidad, según [5, Lewicki, Saunders y Barry (2012)], será complementario a las habilidades técnicas.

El contenido se desarrolla bajo un enfoque constructivista, apoyado en material bibliográfico e implementado con actividades enmarcadas en la comprensión de lecturas, casos, foros, juego de roles e investigación bibliográfica sobre un país seleccionado por los mismos grupos de trabajo que forma el estudiantado participante.

Bajo esa estructura, el curso pretende alcanzar objetivos metodológicos en el siguiente orden:

- Aprendizaje colaborativo.
- Comprensión y aplicación de conceptos teóricos clave.
- Capacidad de investigación; tanto bibliográfica como de campo.
- Fortalecimiento de las competencias de trabajo en equipo y comunicación.
- Desarrollo del pensamiento crítico.
- Generación de insumos informativos para la toma de decisiones.
- Comprensión de materiales técnicos en otro idioma.

El trabajo de investigación se realiza en grupos de cinco estudiantes y tiene una ponderación del 20% sobre la nota total. Se les suministra una guía que contiene las pautas requeridas en cuanto a contenido, extensión, temas que se deben abordar, formato de presentación y rúbrica de evaluación, a la vez que toma en consideración creatividad, calidad, profundidad de contenidos y aplicación de elementos de actualidad y realismo.

1.3 El problema

Durante los últimos cinco años, el curso culminaba con la presentación del trabajo final en una actividad denominada *Feria intercultural de negociación*, en la cual jueces y docentes invitados evaluaban diversos tópicos enfocados en la cultura negociadora predominante. Esta colorida feria acercaba a las personas estudiantes a las prácticas negociadoras mediante ejemplos, exposición de temas culturales e intercambio de información sociocultural. Había participación de la sede Rodrigo Facio y de las sedes regionales de Guanacaste, Occidente, Caribe, Pacífico y del recinto de Paraíso de Cartago.

Ante los lineamientos nacionales para la vigilancia por la pandemia mundial generada por el coronavirus (COVID-19) (OMS, 2021) [7], la cancelación de la actividad se decidió oportunamente. De ahí surge el reto de lograr una intervención didáctica que atienda el objetivo de promocionar el intercambio de conocimientos interculturales.

Como parte del proceso de reacreditación de la carrera, implementar actividades de este tipo se valora de forma positiva al permitir la vinculación con la comunidad, con las personas egresadas y con los representantes de las empresas relacionadas con la EAN. Asimismo, acercar al estudiantado de la carrera a enfrentarse a situaciones reales del desarrollo profesional es parte de los enunciados de la misión y visión de la EAN para promover la gestión integral, al aplicar los conocimientos investigados y aprendidos en el aula.

Se considera que esta experiencia didáctica permite a las personas estudiantes evidenciar el conocimiento adquirido en la investigación realizada del país asignado y combinarlo con las habilidades negociadoras que se desarrollan durante el curso, al compartir con profesionales experimentados en distintos contextos de negocios.

1.4 Propósito, diseño y desarrollo de la intervención de la estrategia aplicada

El propósito de la intervención fue apoyar el objetivo del curso DN-0507; Estrategias y tácticas de negociación: analizar diferentes estrategias y tácticas de negociación, que faciliten un mejor entendimiento de los contextos para la toma de decisiones en diferentes situaciones de negocios y que contribuya al desarrollo del perfil gerencial de las personas estudiantes en entornos interculturales.

Para las personas estudiantes de la carrera de Dirección de Empresas, se espera que logren desempeñarse de acuerdo con los componentes estratégicos de saber hacer, querer hacer y poder hacer, los cuales han sido reconocidos, según Barboza et al. (2014) [1], como parte fundamental del quehacer requerido en el perfil de salida.

Es así como la estrategia didáctica seleccionada de juego de roles promueve que los conocimientos del aula en negociación lleven a un involucramiento emocional en el proceso de exponer argumentos que conduzcan al logro de objetivos determinados. La metodología seleccionada es usada con frecuencia en la carrera de Dirección de Empresas, por cuanto permite a la persona estudiante asumir el papel de responsable en la toma de decisiones que le tocará ejercer en el desempeño de su quehacer profesional. Según Lakhani (2009) [4], la persuasión es un arte que se logra a través de la práctica, por lo cual, conviene brindar a las personas estudiantes la oportunidad de contactar con otras de mayor experiencia en el ámbito de los negocios.

Uno de los factores que se resalta para que esta metodología funcione bien en su implementación está relacionado con un claro y específico planteamiento del papel que deben representar las partes involucradas. Su utilidad, según Gaete-Quezada (2011) [3], versa en lograr una evaluación y formación significativa, al llevarles a representar escenarios realistas, poner en práctica las competencias desarrolladas, así como a evaluar y desarrollar actitudes, intereses y valores, los cuales son ejes transversales a lo largo de la carrera universitaria.

1.4.1 Mediación de la persona docente

La dinámica de la actividad se efectuó alrededor de un juego de roles, al simular contratación de un consultor internacional, quien debía aceptar la propuesta y trasladarse a vivir a Costa Rica. Para ello se requirió de un trabajo previo de parte de la persona docente a cargo para guiar, programar y coordinar la búsqueda y aceptación de los invitados internacionales en esta simulación de carácter académico.

La persona docente preparó una matriz con quienes era posible que colaborasen en el rol asignado. Se procedió a contactarles individualmente, explicarles la propuesta académica, el tiempo requerido y lo que se esperaba de su participación. Luego de conseguir las respuestas positivas, se gestaron siete reuniones (una por cada país). Esto generó una complejidad alta por las agendas y las diferencias horarias; sin embargo, se logró un acomodo satisfactorio para los participantes.

Los países que previamente habían sido seleccionados por las personas estudiantes eran: Canadá, Estados Unidos, México, Alemania, España, China y Japón. Se requirió mantener una comunicación continua a través de todo el proceso con todos los actores del juego de roles.

El diseño de una guía detallada con el rol esperado de cada invitado internacional fue relevante, en particular por las diferencias culturales tendientes a una objetiva comprensión. Asimismo, para el rol de las personas estudiantes, se facilitaron las reglas claramente definidas mediante una rúbrica, la cual se complementa con la proporcionada a los invitados internacionales, para que ambas partes ejecutaran sus roles con claridad.

Esta intervención toma en cuenta como elemento de alto impacto el implementar tecnologías de la información y comunicaciones (TIC); especialmente el uso de plataformas de comunicación que faciliten el acceso a personas fuera de las fronteras de Costa Rica. Como plantea Valle (2018) [8], la persona docente asumió un rol que va de ser un transmisor de conocimientos a ser un facilitador de recursos para el aprendizaje de cada estudiante. Así es factible lograr una interacción entre formatos tradicionales, como las simulaciones que se venían realizando en entornos digitales como el aplicado en esta intervención.

Los lineamientos fueron presentados a los coordinadores de los grupos de trabajo en un encuentro previo a la clase en la que se darían las instrucciones de la intervención, luego de confirmar la claridad de los términos de la rúbrica.

Luego de explicadas las condiciones, los grupos de trabajo tuvieron que coordinar un primer contacto con los invitados internacionales, para lo cual se requirió el seguimiento del docente en este proceso inicial y, de esta manera, confirmar que las partes se pudieran poner de acuerdo, que las reglas estuviesen claras y que la actividad de negociación como tal se generara en un ambiente adecuado.

Las pautas que orientaron el trabajo incluyeron la siguiente documentación:

- a. Guía para el trabajo final de investigación.
- b. Guía práctica para la preparación de una negociación.
- c. Instrucciones para la *Negociación multicultural utilizando la estrategia didáctica de juego de roles para el desarrollo de la capacidad de enfrentar situaciones reales del futuro profesional en Administración de Negocios*; una dirigida a los invitados internacionales y otra dirigida a las personas estudiantes participantes.
- d. Contactos de cada uno de los participantes en el juego de roles.
- e. Información sobre Costa Rica, *Una cuna de talento humano para aquellos que buscan excelencia* (Cinde, 2020) [2], como una fuente de ayuda para los argumentos de persuasión para que la persona internacional invitada se viera motivada a su traslado a Costa Rica. Este material lo provee la persona docente al contactar a personeros claves de Procomer.

1.4.2 Implementación

1.4.2.1 Espacio de inducción previo

Para lograr un espacio de reflexión que permitiera ofrecer con certeza la igualdad de conocimiento entre todas las personas estudiantes participantes de la estrategia didáctica, se procedió a realizar una reunión entre la persona docente y las personas coordinadoras de cada grupo por un espacio de una hora y treinta minutos. Los temas abordados incluyeron la definición de cada uno de los roles, la propuesta de negociación esperada y las condiciones generales que podrían ofrecer (el rango era de máximo un 10% más que el salario actual en la moneda de origen del país en el que se encontraba ubicado). Los demás ofrecimientos tenían la libertad de ser creados de acuerdo con la investigación realizada por el invitado internacional, las condiciones de su puesto actual en el ámbito laboral del país analizado y los beneficios que el país destino (en este caso Costa Rica) podría brindar.

1.4.2.2 Personas participantes

Luego de la inducción, se le brindó a cada grupo de estudiantes el rol de cada una de las dos partes negociadoras, a saber:

- Un invitado especial proveniente o relacionado con el país que el grupo ha investigado como proyecto final.
- El grupo de estudiantes del curso conformado por cinco personas.

1.4.2.3 Detalle de los invitados especiales

Se hizo entrega de los contactos asignados; tanto a las personas invitadas internacionales, como a los coordinadores de los grupos de trabajo, del nombre completo, correo electrónico, teléfono de contacto y el puesto al que iba a aspirar en el juego de roles, de acuerdo con la experiencia real del invitado especial para fomentar un ambiente muy cercano a una situación de la vida real. El perfil de esta persona invitada especial es que tenga una experiencia laboral de al menos diez años en su campo de experiencia (sin ser limitante un área específica) y ser originario del país o, al menos, tener una relación cercana por sus orígenes o por razones laborales.

1.4.2.4 Material complementario

Dado que la negociación incluye que el invitado especial se traslade a vivir a Costa Rica, la persona docente resaltó la importancia de revisar y analizar el material Marca país, herramienta de competitividad, con lo cual se tuvo acceso oficial a argumentos relevantes

en el proceso de negociación intercultural. Este material es utilizado oficialmente para promover la inversión y atracción extranjera a Costa Rica, al detallar aspectos culturales, geográficos, gubernamentales, históricos, de infraestructura, talento humano y medioambiente que facilitan la generación de argumentos de persuasión para que las personas estudiantes apoyen la planificación de la propuesta por realizar.

1.4.2.5 En cuanto a los retos y roles

Los estudiantes representan el rol de consultores de una empresa que ha sido contratada para convencer al invitado especial de venir a vivir a Costa Rica por un período de cuatro años, asumiendo el puesto de consultor.

- Se supone que el proceso de entrevistas y selección ya pasó y el invitado especial es el candidato estrella, la opción ideal.
- El grupo de estudiantes tendrá acceso a la información básica del invitado especial. Con esta base deberá:
 - Investigar con más detalle al invitado especial, para lo cual podrá comunicarse con la persona, investigar en redes sociales, entre otras.
 - Preparar una “oferta laboral” con el detalle de sus condiciones que le ofrecerá en la negociación.
 - Tendrá una única oportunidad de negociar y lograr que acepte la propuesta.
- El invitado especial representará el rol de una persona interesada en el puesto al que se ha postulado, pero se encuentra conforme en su situación laboral actual.
- Se supone que vive en el país en que los estudiantes están investigando.
- Está dispuesto a brindar la información que le pidan los estudiantes, pero tendrá un rol pasivo; es decir, si no se la piden, no tendrá la iniciativa de darla.

1.4.2.6 Condiciones de la negociación

El grupo de estudiantes debía coordinar con el invitado especial el día y la hora de la reunión para negociar la propuesta laboral. La negociación se haría en idioma español; sin embargo, si así lo deseaban, era posible emplear otros idiomas. Se debe usar una plataforma de comunicación que permita grabar la negociación. También era necesario el uso de la cámara para lograr una evaluación del lenguaje no verbal de parte de la persona docente. Contaban con un máximo de 30 minutos para lograr el objetivo. No había más reuniones después de esa; es decir, era una única oportunidad. El alumnado debía estar presente en la negociación y se valoraría que todos interviniesen de forma planificada. El período para realizar la negociación comprendió del 23 de junio al 06 de julio. Los resultados se presentaron en la clase siguiente del curso ante todo el resto del grupo.

1.4.3 Metodología para la evaluación

Con miras al proceso de evaluación, se definieron entregables, una rúbrica de evaluación, retroalimentación para los alumnos participantes de parte de los invitados internacionales y una evaluación de los participantes.

1.4.3.1 Entregables

Las personas estudiantes debieron entregar lo siguiente como material de soporte de la experiencia didáctica realizada:

- Presentación que incluya los aspectos de la organización previa en el planeamiento, la negociación y los resultados obtenidos.
- Video de la negociación (requisito indispensable que la cámara estuviese encendida).
- Material de la retroalimentación de parte del invitado especial.
- Completar la evaluación de la estrategia didáctica entregada por la persona docente.

1.4.3.2 Rúbrica de evaluación

Se compartieron los criterios sobre los cuales las personas estudiantes iban a ser evaluadas mediante el instrumento de una rúbrica por parte de la persona docente. Esto para que el alumnado cuantificase la forma en que logró sus objetivos, tal como lo establece Martínez-Rojas (2008) [6], para quien el conocimiento de lo que se espera de una forma anticipada acerca al cumplimiento de los objetivos de aprendizaje planteados. La rúbrica se presenta en el Cuadro [1.1].

Cuadro 1.1: Rúbrica empleada para la evaluación de la persona docente hacia la persona estudiante posterior a la intervención didáctica.

Aspecto por evaluar	<i>No aceptable</i> Necesita mucha revisión para alcanzar un nivel profesional. 2 puntos.	<i>Aceptable</i> Necesita alguna revisión para alcanzar un nivel profesional. 3 puntos.	<i>Excelente</i> Con muy pocas modificaciones, el trabajo tendría un nivel profesional. 4 puntos.
Diagnóstico de la situación. Se evalúa la forma en que el equipo utiliza las herramientas vistas en clase para el análisis de la situación presentada y la integración de los diferentes conocimientos para la propuesta de soluciones.	No emplea las herramientas vistas en clase, ni la integración de los conocimientos.	Emplea parcialmente las herramientas vistas y la integración de los conocimientos en clase de forma combinada.	Emplea las herramientas vistas en clase de forma combinada.
Definición de problemas. Se evalúa el uso del diagnóstico realizado para la determinación de problemas mediante las herramientas vistas en clase.	La definición de problemas tiene poca relación con el diagnóstico realizado inicialmente.	La definición de problemas tiene mucha relación con el diagnóstico inicial, pero no define todas las problemáticas de la negociación.	La definición de problemas tiene total relación con el diagnóstico inicial y plantea de forma real la problemática de la negociación.
Propuesta y aprobación de soluciones Las soluciones deben resolver las problemáticas obtenidas del diagnóstico y deben ser aceptadas por todos los miembros del grupo.	Las soluciones propuestas tienen relación parcial con la problemática del caso de negociación.	Las soluciones propuestas tienen mucha relación parcial con la problemática del caso de negociación, pero hay algunas que no se ven resueltas.	Las soluciones propuestas responden totalmente a la problemática del caso de negociación.
Trabajo en equipo Modo en que se nota la coherencia de las propuestas y el respeto entre quienes integran el grupo.	Se evidencia que no hay coherencia entre las propuestas y pueden notarse síntomas de irrespeto entre los integrantes del grupo.	Se evidencia que hay una moderada coherencia entre las propuestas y pueden notarse comportamientos que no facilitan la armonía entre los integrantes del grupo.	Se evidencia que hay coherencia entre las propuestas y se nota respeto y armonía entre los integrantes del grupo.

1.4.3.3 Retroalimentación para las personas alumnos participantes de parte de los invitados internacionales

Las personas estudiantes le deberían pedir al invitado especial un video o una grabación de audio/documento escrito con las oportunidades de mejora hacia el grupo, en donde les compartiera las apreciaciones positivas y negativas desarrolladas durante la estrategia didáctica. Este material se compartirá también en la sesión correspondiente. No se presentó una rúbrica específica, pues el objetivo fue obtener información cualitativa generada por el criterio experto de los invitados.

1.4.3.4 Evaluación de los participantes

Se solicitó a las personas estudiantes y a las personas invitadas internacionales que completasen una encuesta para conocer la percepción sobre la experiencia mediante un instrumento aplicado en el transcurso de los cinco días posteriores a la implementación, el cual es anónimo. No se estableció ningún rango como meta antes de la intervención.

Posteriormente a la actividad didáctica, se empleó un cuestionario para evaluar a la persona estudiante y a la persona invitada internacional. Algunas presuntas de este cuestionario fueron las siguientes:

1. Comente en sus propias palabras, ¿qué le pareció la actividad de negociación?
2. ¿Cuáles considera que fueron los puntos positivos de la actividad?
3. ¿Cuáles considera como oportunidades de mejora de la actividad?
4. ¿Qué calificación le daría a la actividad?

Las preguntas se respondían en una escala de Likert en una escala de 1 a 10, donde 1 correspondía a la puntuación más baja y 10 a la más alta.

1.4.4 Resultados de la intervención

Se presentan los resultados obtenidos de acuerdo con las herramientas que se emplearon para el seguimiento de la intervención.

1.4.4.1 Entregables

La totalidad de las personas estudiantes hicieron entrega de la documentación solicitada, la cual formaba parte de la evaluación del curso; específicamente en el rubro de Trabajo de Investigación.

1.4.4.2 Rúbrica de evaluación

La rúbrica está destinada a evaluar al alumnado alumnas por parte de la persona docente. La nota promedio fue de 97. Dentro de la clase destinada para las presentaciones finales se generó un espacio para la retroalimentación.

1.4.4.3 Retroalimentación para las personas alumnos participantes de parte de los invitados internacionales

El perfil profesional de los invitados internacionales no solo era variado en su nacionalidad, sino en las áreas de experiencia. Esto se reflejó en la retroalimentación brindada.

1.4.4.4 Evaluación de los participantes

De las 37 personas estudiantes matriculadas en el curso, 33 respondieron la encuesta que se les hizo llegar. En cuanto a los invitados internacionales, la totalidad externó su opinión. A criterio del profesor, estas son las opiniones que concentran los comentarios expresados:

- “Increíble experiencia, muy innovadora”.
- “Me pareció un proyecto práctico e ingeniosos en el cual los estudiantes pudieron poner en práctica los conocimientos adquiridos durante sus lecciones. Exponernos a diferentes culturas es una gran enseñanza”.
- “Interesante, innovadora y reto totalmente nuevo”.
- “Una muy buena experiencia. Nos saca de nuestra zona de confort y nos da una pincelada de la realidad”.

En relación con los aspectos considerados como positivos, se rescata que:

- “La inteligencia emocional también se pone muy a prueba, porque, por lo general, hay mucho nervio y miedo que se tiene que controlar, previo y durante la negociación”.
- “Se logra experimentar una negociación de verdad con otro país”.
- “La experiencia de negociar con un profesional y el aprendizaje que se obtiene”.
- “El proyecto final tiene más sentido”.
- “Se ponen muy a prueba los conocimientos del curso”.
- “Se aprende obligatoriamente a trabajar en equipo, ya que, si no hay coordinación ni coherencia, se queda muy mal. Así que, se fortalece más trabajar, ya que son más retadoras que cuando se hacen simulaciones uno a uno entre compañeros”.

Los aspectos considerados como oportunidades de mejora son:

- “Que se establezcan limitantes en los elementos que se deben incluir en la oferta laboral, para que se puedan adecuar a la cultura del país”.
- “Debería haber una estructura acerca de los puestos que se deben ofrecer para que sea más uniforme”.

El resultado de la calificación general dada a la actividad fue de un 95% y se consideró como una experiencia de muy buena a excelente.

Los invitados internacionales expresaron tanto su opinión como su retroalimentación directa a las personas estudiantes. En términos generales, admiraron la buena preparación para presentarles una oferta laboral, la seriedad con la que asumieron el reto, la muestra de habilidades negociadoras, el cumplimiento de horarios -pese al reto de las diferencias horarias (especialmente con España y Alemania)- y la buena presentación personal en las reuniones a través de la herramienta de comunicación utilizada (plataforma Zoom con la cámara prendida). Además, todas las personas invitadas expresaron de forma positiva el volver a participar en una actividad académica de este tipo.

1.5 Reflexión de resultados

Los lineamientos nacionales para la vigilancia la pandemia mundial generada por el coronavirus (COVID-19) obligaron a pensar más allá de lo que se venía haciendo en el curso.

El juego de roles en la modalidad de simulaciones de negociación presenciales se usaba como una estrategia didáctica bien calificada por las personas estudiantes en los semestres anteriores, incluso se usaban siete simulaciones en promedio a lo largo del semestre. Sin ningún margen de tiempo para reaccionar, se cerró la opción. Además, la feria de negociación intercultural, que también era valorada positivamente, fue cancelada. Dos formas de acercar la teoría a la práctica no se podían implementar de un momento a otro.

Estos retos pueden motivar la decisión de implementar una combinación de ambas simulaciones. De hecho, el curso, en general, fue evaluado posteriormente por los estudiantes con una nota de 99,96; la calificación más alta que ha alcanzado la persona docente a cargo de este curso, según consta en el Informe de resultados de evaluación docente, emitido por el Centro de Evaluación Académica para el grupo 02 del período I-2020, en el cual fue aplicada la intervención.

Por su parte, se requiere un esfuerzo adicional, sobre todo, para la búsqueda de los invitados internacionales, lo cual es posible mejorar al presentar lineamientos de negociación más específicos y disponer de más tiempo para la negociación en sí; sea una única reunión más larga o dos, pero que la suma sea de una hora.

Las personas estudiantes valoran el acercamiento a la realidad, más aún en los entornos de dirección de empresas, en donde muchos de los puestos de trabajo requieren comunicación con personas del mundo.

Salirse de las negociaciones con sus mismos compañeros les provoca la necesidad de prepararse mejor, sobre todo, por la brecha de edad, la experiencia y los estudios de los invitados internacionales.

Finalmente, el acercamiento con personas fuera de la Universidad fortalece los lazos con la comunidad empresarial y académica, lo que puede ser una plataforma para actividades futuras.

1.6 Recomendaciones para nuevas intervenciones

Como coordinadora de la cátedra de Estrategias y tácticas de negociación, recomiendo la ampliación de esta estrategia didáctica al resto de los grupos en todas las sedes.

La barrera de la distancia ha caído y se ha demostrado que, con una planificación adecuada, la unión de contactos entre las personas docentes permitiría que la mayor parte del estudiantado pueda beneficiarse del acercamiento a la realidad por medio de personas en diversos puestos de trabajo, con experiencia laboral y por país de origen. Se recomienda acudir a las múltiples redes académicas internacionales a las que pertenece la Universidad de Costa Rica.

Sería interesante realizar otro tipo de retos; mas no necesariamente el de la contratación para un puesto como consultor, tal como fue implementado esta vez. Las posibilidades estarán limitadas a la creatividad de las personas docentes, lo cual anticipa múltiples opciones en el horizonte.

La escogencia de los países podría ser generada por las personas docentes, según los contactos con los que se cuente. Esta vez, los grupos de trabajo habían escogido cada país y no se tenía certeza al inicio del semestre si se iba a poder hacer la actividad, por lo cual la búsqueda de los invitados internacionales requirió un trabajo adicional por parte de la persona docente, incluyendo pedir colaboración de otros docentes de la Escuela de Administración de Negocios. Entonces, si fuese posible generar una lista de contactos de previo, bajaría el grado de dificultad.

Convendría evaluar el integrar una sesión de negociación adicional (es decir, que sean dos) para que ambas partes tengan la posibilidad de pensar las propuestas y de generar más alternativas en un período más amplio; sin embargo, requeriría un poder de negociación con las personas invitadas internacionales para saber si dispondrían de un tiempo mayor al requerido en esta actividad.

La sinergia entre los docentes para preparar la implementación de esta estrategia didáctica fortalecería el trabajo en equipo, la toma de decisiones y la comunicación asertiva entre los involucrados. Las personas estudiantes reconocen y valoran positivamente el aprendizaje creativo y el acercamiento a la realidad, por lo cual se recomienda extender este esfuerzo.

Agradecimientos

Es justo agradecer a los profesores Roy Campos Retana y Carlos Sandoval Álvarez por colaborar con la persona docente a cargo en la búsqueda y recomendación de los invitados internacionales participantes, generando, así, la implementación de la intervención mediante esta estrategia didáctica.

Referencias

1. Barboza, J., Barrantes, L., Conejo, Y., Hidalgo, S., Morales, C., Rodríguez, N. (2014). Elaboración de un propuesta de formación de competencias orientada a estudiantes de administración de empresas, a partir de un estudio de mercado que determine los requerimientos actuales que demanda el mercado laboral costarricense, para el IEE. San José: Universidad de Costa Rica.
2. Cinde. (15 de junio de 2020). Una cuna de talento humano para aquellos que buscan la excelencia. Obtenido de <https://www.cinde.org/es/por-que>
3. Gaete-Quezada, R. (2011). El juego de roles como estrategia de evaluación de aprendizajes universitarios. Rev. Universidad de La Sabana. Pp. 289–307.
4. Lakhani, D. (2009). Persuasión, el arte de influir y obtener lo que desea. México D.F.: Alfaomega Grupo Editor, S.A. Pp. 21–34.
5. Lewicki, R., Saunders, D., Barry, B. (2012). Fundamentos de negociación. México, D.F.: McGraw-Hill Interamericana.
6. Martínez-Rojas, J. (2008). Las rúbricas de la evaluación escolar: su construcción y su uso. Avances en medición (6). Bogotá: Universidad de Colombia. Pp. 129-138.
7. OMS. (8 de marzo de 2021). Organización Mundial de la Salud. Obtenido de <https://www.who.int/es>
8. Valle, Y. (2018). Sin las TIC, la educación superior y de posgrado no está completa. ConexiónESAN. Obtenido de <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2018/08/23/sin-las-tic-la-educacion-superior-y-de-posgrado-no-esta-completa/>