Dejemos que nuestro témpano docente se derrita

Audirac Camarena, Carlos A.

2016-02

<http://hdl.handle.net/20.500.11777/2376>

<http://repositorio.iberopuebla.mx/licencia.pdf>

DEJEMOS QUE NUESTRO TÉMPANO DOCENTE SE DERRITA

**Por: Mtro. Carlos A. Audirac Camarena*

Esta entrega tiene el propósito de compartir con el lector mi estrategia para desarrollar la asignatura desarrollo organizacional, en el marco del plan de estudios de la licenciatura en Dirección de Recursos Humanos de la Universidad Iberoamericana Puebla. Primordialmente deseo motivar a la reflexión en relación a las prácticas docentes que los profesores aplicamos en cada uno de los cursos a los que somos invitados a participar.

En el campo de la dirección empresarial y en particular en el manejo del cambio organizacional, en los años recientes se ha ido generalizando el uso de cuentos e historias especialmente escritos para abordar temas relativos a los procesos de negocio tales como la mercadotecnia, las operaciones, las finanzas y la dirección de personal, como un recurso para la formación de los integrantes de los cuadros directivos, para generalizar aprendizajes desarrollados en los empleados o como recurso didáctico para la docencia en las escuelas de negocios de las universidades.

Este período escolar realicé un cambio en mi didáctica permutando el libro que tradicionalmente había estado usando como referencia para estudiar los diversos temas relativos a la asignatura Desarrollo organizacional, con uno escrito en forma de cuento por los profesores de la Universidad de Harvard John Kotter y Holger Rathgeber: *Nuestro témpano se derrite* (Editorial Norma); el título complementario es sugerente: *Cómo cambiar y tener éxito en condiciones adversas*. Ahora el texto guía es el cuento y el libro “académico” es el que va acompañando al estudiante en la comprensión de los contenidos del primero. El texto de Kotter y Rathgeber aborda el tema del cambio organizacional contando la historia de una comunidad de pingüinos que deben enfrentarse al inminente colapso de su hábitat y a la decisión de emigrar a otro témpano que asegure su supervivencia como grupo. La obra es una analogía respecto del manejo de los procesos de cambio organizacional.

Ahora como profesor, en lugar de explicar teorías y contribuciones de autores del desarrollo organizacional, estrategias de cambio, modelos de intervención y demás asuntos de la materia, he iniciado la lectura del cuento en conjunto con los estudiantes, explorando en cada párrafo de cada una de las escenas de la historia qué concepto organizacional está “encriptado” en el mismo, procediendo entonces a buscar en el texto “académico” y en otros recursos tales como

artículos o en contenidos de otras asignaturas por las que han pasado los estudiantes, el respaldo conceptual que explique las diversas situaciones a las que se enfrentan los personajes de la comunidad imaginaria de pingüinos y con ello generar los aprendizajes que se pretenden en los objetivos de la asignatura.

Lo anterior me demanda como profesor una lectura completa del cuento de referencia para identificar los contenidos de la asignatura en los diversos párrafos de la historia e ir hilvanando con los estudiantes las definiciones, teorías, modelos, herramientas, estrategias, autores y ejemplos del desarrollo organizacional a medida que van necesitándose para explicar y dar sentido a lo que Kotter y Rathgeber tratan de ilustrar como la secuencia del cambio organizacional, las repercusiones institucionales al emprender el mismo y las dificultades a las que se enfrenta el promotor de mejoras en su rol de consultor interno. Para que esta estrategia funcione es preciso planear todas y cada una de las sesiones que integran el período escolar (definir el syllabus), de tal manera que se sincronice el avance de la historia con los contenidos meta planeados.

Esta estrategia docente pretende permitir que el ténpano de la práctica recurrente aplicada para el aprendizaje de la asignatura se derrita y de paso a una nueva conformación de recursos que permita experimentar mejores y más efectivas formas de aprendizaje en las cuales se mantenga la participación activa del estudiante desde la primera y hasta la última sesión del curso. Como profesor este cambio se convierte en un riesgo de no alcanzar los objetivos de aprendizaje acordados con el coordinador académico de la licenciatura, que debe ser afrontado con el propósito de explorar alternativas que permitan incorporar recursos didácticos diferentes en función de las necesidades y expectativas de los estudiantes.

Al momento de escribir este documento ha avanzado apenas un mes de estudio del período académico y por las primeras evidencias que he podido identificar ha resultado una dinámica que está generando una actitud diferente para mis estudiantes por la razón que deben leer “un cuento” y a partir de ahí buscar ahora, contenidos que les permitan identificar el mayor número de temas de la asignatura relacionados con las escenas de la historia. También el ténpano de los estudiantes empieza a descongelarse y a adoptar formas diferentes dependiendo de sus propios perfiles personales. Mi reto como profesor al final del semestre será documentar una historia paralela a la de Kotter y Rathgeber, en la que los personajes somos los estudiantes y el profesor tratando de salvarnos del colapso de un ténpano educativo que debe derretirse para dar paso a un nuevo escenario.

El autor es profesor de la **Universidad Iberoamericana Puebla**.

Este texto se encuentra en: <http://circulodeescritores.blogspot.com>

Sus comentarios son bienvenidos