

**XI CONGRESO INTERNACIONAL DE COSTOS Y GESTION**

**XXXII CONGRESO ARGENTINO DE PROFESORES  
UNIVERSITARIOS DE COSTOS**

**OUTDOOR TRAINING: COMO ESTRATEGIA PEDAGOGICA PARA  
DESARROLLAR COMPETENCIAS EN COSTOS Y GESTION**

**Tipificación:** Comunicación de Experiencias Docentes

**Autores**

**Martine Josee Pozo (Socio activo)**  
Universidad Nacional de Formosa. (UNaF)

**Eduardo Eugenio Dellamea**  
Universidad Nacional del Nordeste (UNNE)  
Universidad Nacional de Formosa (UNaF)

## **Trelew – Patagonia Argentina, Septiembre de 2009**

### **XI CONGRESO INTERNACIONAL DE COSTOS Y GESTION XXXII CONGRESO ARGENTINO DE PROFESORES UNIVERSITARIOS DE COSTOS**

#### **OUTDOOR TRAINING: COMO ESTRATEGIA PEDAGOGICA PARA DESARROLLAR COMPENTENCIAS EN COSTOS Y GESTION**

**Tipificación:** Comunicación de Experiencias Docentes

#### **RESUMEN**

La propuesta de este trabajo es compartir la experiencia de la cátedra de Contabilidad de Costos, de la Facultad de Administración, Economía y Negocios dependiente de la Universidad Nacional de Formosa, en la implementación y puesta en funcionamiento del outdoor training, como un recurso pedagógico en el proceso de “enseñanza – aprendizaje” que contribuye a lograr el perfil de los profesionales que deberán resolver los desafíos en el nuevo entorno.

Dado que las Universidades son instituciones trascendentes para el desarrollo económico, cultural y social de los países, es allí donde debe trabajarse en las habilidades y capacidades sociales necesarias para resolverse los desafíos de los nuevos escenarios.

Hasta ahora las funciones de producción y transmisión del conocimiento han sido ejes del desarrollo de las instituciones de educación superior.

Hoy debe pensarse en una nueva función sustantiva de la Universidad, que es la transferencia de conocimientos a los actores sociales y económicos que se relacionan directamente con el aprovechamiento del conocimiento.

En este nuevo escenario la formación de profesionales debe cumplir con los requisitos que permitan esta verdadera transferencia de conocimientos.

Esta situación plantea el uso de recursos pedagógicos acordes al nuevo perfil profesional.

El outdoor training, consiste en realizar en grupo una serie de tareas, fuera del aula, referidas al planeamiento, organización, ejecución de misiones, tareas físicas, etc., con el fin de llevar a cabo proyectos de diversa índole.

Se pretende lograr con ello, que cada uno de los alumnos y los grupos conformados, se enfrenten a problemas de diversa índole y los solucionen, de modo de introducir a los participantes en el campo del SABER – HACER.

Buscando a través de estas experiencias, que muchas aptitudes y habilidades a utilizar frente a los desafíos, resulten similares a las requeridas a los participantes, en situaciones reales de la vida profesional del futuro.

## 1. INTRODUCCION

El aprendizaje entendido como un cambio en la conducta del educando, y en el caso que nos interesa, obtención de conductas eficaces en el desempeño, necesita de parte del instructor una serie de formulaciones previas que orienten y guíen su acción docente. Entramos, en este caso, en el tema que nos interesa: El Método.

Se considera al método como un sistema de caminos o procedimientos a través de los cuales se estimulan y organizan las actividades de los participantes para realizar los objetivos formulados.

Algunas consideraciones

- Hoy no podemos hablar de método en singular, sino de los métodos, ya que son varios, cada uno valioso en su ámbito.
- El método didáctico no debe ser considerado como una "receta". El Educador no es un servidor del método, sino al contrario, es su cultura, su comprensión de los problemas tanto de la materia de su enseñanza, como de los educandos, lo que permitirá servirse adecuada y oportunamente de los métodos.
- La enseñanza eficaz requiere una profunda comprensión de la naturaleza humana, el instructor debe fundamentalmente demostrar interés tanto en el participante como en la materia de enseñanza, al servicio de los cuales esta el método.

## METODOS DIDACTICOS

La variedad de métodos didácticos actuales es tan considerable que impone proceder a ordenarlos; utilizaremos con este fin la clasificación tradicional:

1. Métodos docentes centrados en el profesor (Receptivos)
2. Métodos docentes centrados en el alumno (Participativos)
3. Métodos docentes de cooperación en grupo (Integrativos)

### 1.- Métodos docentes centrados en el profesor

Son los mas tradicionales, esto no significa que no tengan valor, sino por el contrario, son los métodos que habitualmente se utilizan en la capacitación. Estos métodos tienen algunas ventajas:

- Ahorran tiempo y material
- Canalizan el pensamiento grupal en una dirección bien determinada.
- Posibilita al educador la corrección casi inmediata de los errores de comprensión o de situaciones que, de otro modo, resultarían desconcertantes.-

Entre estos, podemos nombrar al método de interrogación, y al método de conferencia.

## 2.- Métodos docentes centrados en el participante

Difieren de los anteriores en que, mientras los métodos centrados en el profesor siguen un orden lógico, sistemático en el tratamiento de los contenidos, los métodos que ahora nos preocupan, favorecen el aprendizaje dinámico y funcional en que prima el aspecto psicológico.

El instructor pasa a tener una función fundamentalmente orientadora. Asesora y guía a sus educandos.

El educando, por su parte, asume mejor su responsabilidad y se compromete activa e intensamente en el proceso enseñanza-aprendizaje.

Entre estos métodos, podemos citar, el Método de Contrato (Plan Dalton), Método de proyecto y el método de problemas.

## 3.- Métodos de cooperación en grupo

El criterio de educación o formación permanente y la gran interacción que se produce necesariamente al educar adultos, hace que estos métodos sean los más eficaces por la intensa motivación que provoca el trabajo grupal cooperativo

Estas técnicas permiten crear dentro y fuera del aula experiencias auténticas de vida cooperativa.

Consiste en que el instructor y los participantes comparten en estrecha colaboración todo el proceso enseñanza-aprendizaje e incluso la valoración de los resultados obtenidos.

El profesor es el guía experto por encima de todo, ayuda al grupo a buscar y a desenvolver su dirección propia.

El instructor debe persuadir al alumno de la necesidad del esfuerzo propuesto.-

Este método puede asumir distintas modalidades, como por ejemplo, grupos con profesor, o sin profesor.-

Nuestra experiencia, se centra en un método, que se encuadraría, en este último método.-

Hay que destacar, que en este modelo las expectativas, los roles se vuelven aun mas complejos y comprometidos.

Del instructor se espera que además de saber, de tener experiencia y saber transmitir, tenga conciencia de sus actitudes para la comunicación y la relación, ya que debe ser capaz de llevar con claridad el proceso de aprendizaje en el terreno difícil de las actitudes.

Del participante, como del grupo, se espera que sean coprotagonistas del proceso común de retroalimentar los respectivos aprendizajes.

La relación se hace mas horizontal, los dos extremos tienen las mismas funciones, el instructor “enseña” en la medida que “aprende” con el otro, es decir codifica porque es capaz de decodificar; y el participante “aprende” en la medida que es capaz de “enseñar”, decodifica en la medida que es capaz de “codificar”.

Juntos, instructor y grupo, emprenden la aventura del conocimiento, a crear, a conquistar, a cuestionar, a demoler. Juntos “emprenden” la difícil conquista de las actitudes indispensables. Juntos, en fin, desarrollan la capacidad de imaginar, de sentir que son, de tener coraje, de disfrutar del sentido del humor, de lograr un “espíritu de grupo”, de concretar lo “imposible”.

A veces el éxito de la “sintonía” (transmisión) depende mas de la calidad de la relación entre el instructor y participante que la cantidad o profundidad de los conocimientos y de las técnicas pedagógicas, por lo que todo lo que haga a la calidad de la relación y su imagen debe ser especial en estos métodos integrativos.

El inmovilismo, la rutina, el arraigo inconsciente a paradigmas caducos, la reacción al cambio, el temor a la inseguridad de lo desconocido, la evasión al esfuerzo adicional para metas superiores, la desestructuración de nuestras seguridades internas para permitir una nueva percepción de la realidad son barreras que se suman a nuestra ineffectividad para lograr el cambio.-

Para finalizar esta parte, una vez mas como decía Galileo:” al hombre no se le puede enseñar nada, solo se le puede ayudar a descubrirlo dentro de si”.-

Esta metodología ayuda eficazmente, realmente funciona.

Con esta perspectiva, se transfiere el protagonismo del aprendizaje al participante como ser autónomo que define sus objetivos de aprendizaje, que es el poseedor de necesidades, incógnitas y problemas que desea dilucidar.

### **3.- FUNDAMENTOS**

Estas experiencias pedagógicas, se sustentan, en parte, en el pensamiento del gran sociólogo, filósofo y epistemólogo, francés, Edgar Morin, específicamente, en su obra “LOS SIETE SABERES NECESARIOS PARA LA EDUCACION DEL FUTURO”, publicado por la UNESCO.- Donde reconoce que la educación actual tiene grandes obstáculos, para avanzar, y por eso nuestros esfuerzos por una mejor educación no avanzan.-

Además, que la educación del futuro debe considerar saberes que son normalmente ignorados en la educación actual, es así que menciona los siete saberes necesarios:

- Las cegueras del conocimiento.
- Los principios del conocimiento pertinente.
- Enseñar la condición humana.

- Enseñar la identidad terrenal.
- Enfrentar las incertidumbres.
- Enseñar la comprensión.
- La ética del género humano.

Nuestra experiencia pedagógica, tiene sobretodo, presente el segundo gran vacío mencionado por Morin del conocimiento pertinente, es decir que en el mundo occidental predominantemente adquirimos conocimientos separando las disciplinas, y a su vez en el método experimental se toma el objeto y se lo separa de su medio natural, examinándolo en el marco de un nuevo medio artificial.

Ahora bien, si sabemos separar, debemos aprender también a unirlos e integrarlos a su contexto, en su globalidad, en su complejidad, este es el conocimiento pertinente ya que nos encontramos en un planeta donde todo es interdependiente. Necesitamos unir las partes del todo y el todo a las partes.

Debemos desarrollar la inteligencia general para resolver problemas usando el conocimiento de una manera multidimensional, el contexto y con una percepción global.

#### **4.- NUESTRA PROPUESTA**

**ACTIVIDAD:** El outdoor training, consiste en realizar en grupo una serie de tareas, fuera del aula, referidas al planeamiento, organización, ejecución de misiones, tareas físicas, etc. Con el fin de llevar a cabo proyectos de diversa índole.

Todas las actividades requieren de reuniones, que podrán realizarse en los espacios de la Biblioteca Central, para reflexionar, discutir y analizar las acciones a ejecutar y desarrollar un auto evaluación final del proyecto.

Los distintos proyectos llevados a cabo, estuvieron orientados a los siguientes aspectos básicos:

- Estimular la actividad académica, a su integración con los ámbitos de la producción y el trabajo.
- Ejecutar tareas relacionadas con temas académicos dictados en la cátedra de costos y otras asignaturas vinculadas.
- Realizar misiones de extensión de cátedra y de la FAEN.

#### **COMPONENTES ACTIVOS**

- Los alumnos: todos los alumnos regulares que cursan en el año lectivo la asignatura de contabilidad de costos en las cuatro comisiones.
- Los profesores de las distintas comisiones de la cátedra actúan solamente como guías.
- Lugar de las tareas:

1.- Las preparatorias, de planeamiento y organización, se ejecutan en la biblioteca central, o el lugar que decidan los alumnos y las tareas operativas, se realizan en un día de trabajo de campo, en la empresa con la que se hiciera el contacto.

2.- Los relevamientos complementarios, y el resto de las tareas adicionales, en grupos y lugares decididos por los alumnos.-

- Esquema organizativo sugerido, los profesores, elaboran un documento base, en el que se sugiere un organigrama, con identificación de las distintas áreas operativas, cuyo instructivo orientativo, se lo describe en el anexo del presente trabajo.

### **CONDICION ESENCIAL DEL PROYECTO**

El proyecto será planificado, organizado y ejecutado por los alumnos, los que según sus propios criterios resolverán los cursos de acción derivados del Plan de acción aprobado por los participantes.-

Los mismos alumnos participan en un proceso crítico de auto evaluación de la totalidad del proyecto a su finalización.

Los profesores, solo actúan como orientadores, asesores y motivadores en las distintas etapas del proyecto.-

### **OBJETIVO**

Con estas experiencias de entrenamiento fuera del aula – OUTDOOR TRAINING – se busca que cada uno de los alumnos y los diversos grupos operativos que se conformen, se conozcan mas a si mismos.

Esto se pretende lograr, al enfrentar problemas de diversa índole y solucionarlos, en campos referidos a la logística, cuestiones operativas, liderazgo, conducción, planificación, autocrítica, etc. En los cuales los alumnos no están acostumbrados a actuar. De esta forma se tratara de introducir a los participantes en el campo del SABER – HACER.

Se pretende que con estas experiencias, muchas aptitudes y habilidades a utilizar frente a los desafíos, resulten similares a las requeridas a los participantes, en situaciones reales de la vida profesional o laboral del futuro.

### **METODOLOGIA DE TRABAJO**

Las actividades y modalidades de trabajo, serán analizadas, discutidas y aprobadas por una comisión formada en cada una de las comisiones de los alumnos que cursan costos.

En cada caso, se implementara un sistema de créditos académicos equivalente a un porcentaje a convenir, sobre la parte práctica del tercer parcial.

## **5.- NUESTRAS EXPERIENCIAS**

Los proyectos llevados a cabo, con esta modalidad son los siguientes:

Años: 2003- Empresa Láctea "SANTA URSULA"

2004 – Visita pedagógica a la firma "UNITAN SAICA"

2005 – Estudiemos nuestras empresas

2006 – Fabrica de muebles de algarrobo "MADER –VENT"

2007 – Primer ROLE PLAYING GAME.- La problemática de la empresa de Familia

2008 – Proyecto integrador: Encuentro provincial Universidad – Empresa.

2009 - 1º Symposium Regional Juvenil – (En ejecución)

## **6.- CONCLUSIONES**

Nuestra experiencia en la aplicación reiterada de este recurso pedagógico, nos permite concluir que el impacto del mismo trasciende el ámbito académico, logrando efectos sobre los distintos actores comprometidos en el proceso, es decir los alumnos, los docentes, la sociedad y la universidad como institución formadora.

Así los alumnos, logran un aprendizaje significativo y movilizador ya que, en la mayoría de los casos, acceden por primera vez a una empresa tomando contacto con la realidad que les tocara vivir como profesionales.

Pierden además el temor de acceder al mundo empresarial, se ejercitan en planificación, elaborar y debatir un informe, defendiendo una postura, luego de un proceso de elaboración de un trabajo en equipo. Aprenden a asumir roles, según sus características personales y disfrutan de una creación propia aplicando conocimientos adquiridos en las aulas.

La capacitación outdoor permite desarrollar competencias que permitan afrontar la crisis, integrar culturas, adaptación al cambio, creatividad, innovación, manejo de conflictos y liderazgo.

Esta metodología vivencial permite recorrer situaciones diferentes, posibles conflictos y soluciones, vinculando lo emocional con lo racional simultáneamente.-

La capacitación en un espacio abierto y no tradicional potencia el aprendizaje, los alumnos salen muy movilizados, ya que comparten experiencias fuertes.- Se generan códigos comunes en los equipos, y se recrean y dinamizan vínculos entre las personas

Los docentes, que actúan como tutores, en este proceso tienen la posibilidad de conocer en muchos casos las características de numerosas actividades del medio y les da la posibilidad de generar nuevos materiales pedagógicos para el futuro.-



El feed – back docente – alumno – empresa, es muy enriquecedor.

En cuanto a la sociedad, representada por los empresarios que permiten el desarrollo de las prácticas, se ven beneficiados por el aporte del uso de herramientas de gestión tanto tradicionales de última generación. También para el sector empresarial es una oportunidad de conocer nuevos talentos profesionales que podrían incorporar a su actividad.

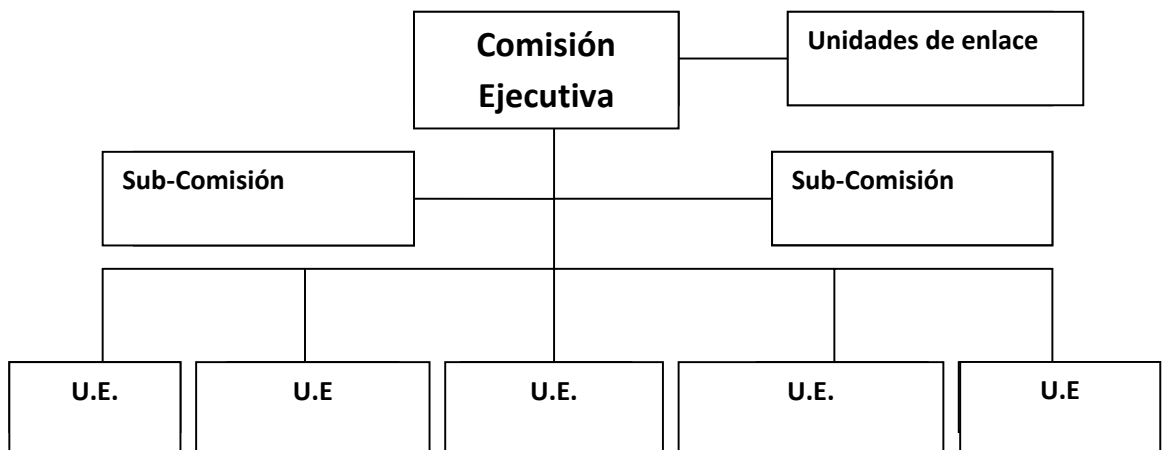
Por ultimo la universidad logra trascender su misión sustancial y se posiciona como institución capaz de hacer transferencia al medio de los conocimientos producidos.-

Es así, como cumple su rol de referente en cuanto a la generación de propuestas útiles a la sociedad de la cual forma parte.

Se produce un acercamiento y enriquecimiento mutuo, generando sinergias que contribuyen al crecimiento local.

## 7.- ANEXO

### ESQUEMA ORGANIZATIVO



### INSTRUCTIVO ORIENTATIVO

**1.- UNIDADES DE ENLACE:** Una para cada comisión del curso lectivo correspondiente.- Su función es la promoción de la experiencia entre los potenciales alumnos participantes. Tendrán a su cargo, la coordinación para la elección de los integrantes de la Comisión Ejecutiva para la Promoción y Dirección. Los participantes de la Unidades de Enlace, podrán integrar la Comisión Ejecutiva. Con la constitución de la misma, finaliza el funcionamiento de las Comisiones de enlace.

**2.- COMISION EJECUTIVA:** El número de integrantes será resuelto por las unidades de enlace en el momento de su constitución. Tendrá a su cargo la coordinación y dirección de todas las acciones ejecutivas. Las resoluciones sobre procedimientos y normas relacionadas con el desarrollo del Outdoor se adoptaran por simple mayoría de votos de sus integrantes, en caso de empate, el Presidente designado tendrá un doble voto.-

**3.- SUB-COMISION DE EVALUACION DEL TRAINING:** Efectuara el seguimiento operativo del Outdoor, evaluando el desempeño y eficacia de las distintas unidades de la experiencia y producirá un informe final evaluativo, calificando el desempeño colectivo.

Simultáneamente con el desempeño del outdoor, ejercerá la tarea de vigilancia y control de una adecuada convivencia entre los participantes y de estos con las Empresas, la FAEN y terceros.-

**4.- SUB-COMISION DE ADMINISTRACION Y FINANZAS:** Tendrá a su cargo la Administración de los recursos (monetarios y físicos) que se obtengan por cualquier concepto, de los participantes y terceras personas o entidades.

Efectuara un calculo preventivo de los requerimientos y establecerá la contribución a cargo de cada participante. Deberá rendir cuenta documentada del origen y aplicación de los recursos.

**5.- UNIDAD EJECUTORA. LOGISTICA:** Seleccionara y coordinara los servicios de transporte y movilidad de los participantes para la realización del trabajo de campo.- Proveerá los recursos y la prestación de un servicio de almuerzo y refrigerio a los participantes.

**6.- UNIDAD EJECUTORA. RELACIONES INSTITUCIONALES:** Tendrá a su cargo la organización y coordinación de todas las actividades que autorice la Comisión Ejecutiva. Deberá efectuar las respectivas comunicaciones y notificaciones a los sectores involucrados en cada actividad (FAEN-Empresa-Unidades organizativas-Participantes).

Confeccionara un cronograma de las actividades previstas para cada una de las Unidades Ejecutoras.

**7.- UNIDAD EJECUTORA. BANCO TESTIMONIAL:** Tendrá a su cargo la elaboración y edición de un Banco Testimonial, con los aspectos relevantes de la experiencia y con la finalidad de dejar a la FAEN una fuente documental para futuras experiencias.

El material será integrado el Informe Final que producirá la Unidad Ejecutora PRODUCCION Y EDICION. Todo el material producido por las dos Unidades mencionadas, será utilizado para su presentación ante la o las empresas involucradas y a la Facultad.

Estará a su cargo un relevamiento de recursos fotográficos y filmicos, para recoger los aspectos relevantes de las actividades. Igualmente efectuara contactos y compromisos con medios locales de difusión radial, televisiva y medios escritos, para difundir en forma previa y durante el evento, los objetivos del outdoor, de la FAEN y del Instituto de Costos y Gestión, en lo referido a la integración con el ámbito de la producción y el mercado laboral de la Provincia.-

**8.- UNIDAD EJECUTORA. PRODUCCION Y EDICION:** Será la responsable de la producción de un INFORME FINAL y su DIFUSION, en lo posible multimedia, de todas las actividades y las conclusiones a la que llegue la experiencia.

A estos fines, coordinara con las demás unidades organizativas, los suministros de informes parciales de las actividades de cada una de ellas, para integrarlas en el mencionado informe final.

**9.- UNIDAD EJECUTORA. OPERACIONAL:** Tendrá a su cargo la organización, coordinación y ejecución de los relevamientos y análisis, de las actividades de la Empresa. Los diversos temas y áreas, estarán a cargo de GRUPOS DE TRABAJO que se conformaran con los alumnos que se registren a tal fin, cuidando que el número de integrantes guarde razonable relación con las tareas a realizar.

No debe olvidarse que la presente experiencia, no constituye un servicio de consultoría y que en consecuencia la profundidad del análisis estará referida ala posibilidad de que los alumnos tengan una primera aproximación a la problemática operativa de las empresas del medio.

## 8.- BIBLIOGRAFIA

BALAGUER, EUGENIO GIMENO. Aprendizaje innovador. Desafíos metodológicos para un futuro perfecto.- Ministerio de Economía, Obras y Servicios Públicos.de la Nación. Secretaria de Hacienda.- Buenos Aires 1995

CAHWJE JORGE Y OTROS. Dictado de cursos a distancia: Una experiencia en costos-Trabajo presentado al XXXI Congreso de Costos - San Miguel de Tucumán - 2008.

CACERES SUSANA Y OTROS. Abriendo caminos hacia la convivencia y la integración. Editorial Universitaria. Universidad Nacional de Misiones. Posadas 2004.

Morin Edgar. [www.http://es.wikipedia.org/wiki/edgarmorin](http://es.wikipedia.org/wiki/edgarmorin)

Multidiversidad real. [www.multidiversidadreal.org/](http://www.multidiversidadreal.org/)

PERNA MARIANA. Integración y trabajo en equipo. Artículo publicado en el suplemento económico del diario clarín el 23 de noviembre de 2003.

SANCHEZ ESTHER LUCIA Y OTROS. El nuevo perfil del alumno de costos y gestión - Recursos pedagógicos para lograrlo. Trabajo presentado al XXXI Congreso de Costos - San Miguel de Tucumán - 2008.

.