

I CONGRESO IBEROAMERICANO DE DOCENTES

CONGRESO VIRTUAL DEL 26 NOVIEMBRE AL 08 DICIEMBRE DE 2018

ALGECIRAS (CÁDIZ) DEL 06 AL 08 DICIEMBRE DE 2018

Actas del Congreso Iberoamericano de Docentes

Storytelling al servicio de la enseñanza en
responsabilidad social corporativa

Alicia Guerra Guerra

ISBN: 978-84-948417-0-5

Edita **Asociación Formación IB.**

Coordinación editorial: **Joaquín Asenjo Pérez, Óscar Macías Álvarez, Patricia Ávalo Ortega y Yoel Yucra Beisaga**

Año de edición: **2018**

Presidente del Comité Científico: **César Bernal.**

El I Congreso Iberoamericano de Docentes se ha celebrado organizado conjuntamente por la Universidad de Cádiz y la Asociación Formación IB con el apoyo del Ayuntamiento de Algeciras y la Asociación Diverciencia entre otras instituciones.

<http://congreso.formacionib.org>



red
iberoamericana
de docentes



formaciónib))

STORYTELLING AL SERVICIO DE LA ENSEÑANZA EN RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Alicia Guerra Guerra

E. Politécnica (Universidad de Extremadura, España)

aquerra@unex.es

1-INTRODUCCIÓN

1.1-Storytelling como herramienta formativa

Podríamos simplificar el concepto de storytelling definiéndola como el arte de comunicar a través de contar historias. Pero se trata de un arte orientado a una finalidad (motivar, informar, detectar opiniones, vender, ...), lo que la convierte en una herramienta estratégica.

Para considerarse como storytelling, esta actividad requiere de otros ingredientes de calado. Así, se trata de contar una historia que cree valor en el destinatario por medio de la emoción que le transmite: contar una historia con el objetivo de que tu público se quede emocionado. Para ello, se utiliza la empatía y la interpretación del relato por los personajes con el fin de cautivar a los destinatarios. Es decir, es una historia *con alma* y que *cala* en ellos porque les resulta muy creíble.

Es este vínculo emocional con el receptor el gran componente diferenciador de una historia presentada en formato storytelling.

1.2-Necesidad de un cambio formativo: un nuevo escenario social y laboral

Al igual que en el resto de niveles educativos, se está reclamando, incluso con más intensidad, una nueva visión de Universidad. Esta percepción se fundamenta en hechos, de entre los que destacan:

- Una sociedad en plena transformación que ya exige unas organizaciones gestionadas de forma más transparente y ética.
- Los requerimientos por parte de organismos, pronunciamientos y foros internacionales de prestigio de una Universidad alternativa más actual, amplia e integradora cuya misión sea favorecer el desarrollo permanente de sus alumnos y egresados como *ciudadanos globales y responsables*.
- Recientes informes que emanan de reputados encuentros y estudios que, en los inicios de esta Cuarta Revolución Industrial, prevén la necesidad por parte de las organizaciones de (a) una *formación en valores* –será *la revolución de los valores*- que coloque el crecimiento económico al servicio de la persona, (b) acompañada, mucho más que en el actual EEES, del desarrollo de capacidades y habilidades nuevas y rápidamente cambiantes de tipo social tales como la inteligencia emocional, la persuasión, la colaboración o la coordinación –*soft skills*- que permitan al profesional seguir contando con ofertas de trabajo de forma sostenida en el tiempo (WEF, 2016; Human Age Institute, 2016). Esto provocará la demanda por parte de las organizaciones –empresas incluidas- de nuevos perfiles profesionales, rápidamente cambiantes, ahora o recientemente inexistentes. Por parte del empleado, cada vez trabajará más con objetivos de desarrollo personal aplicados a los proyectos realizados en su trabajo. ¿Y el rol de los centros educativos? La única opción posible será la de practicar una

formación muy de corte transversal alineada con este conjunto de necesidades que irán surgiendo en las organizaciones.

1.3-Contexto docente

Esta iniciativa se desarrolla en el ámbito docente universitario: Universidad de Extremadura (España). Atendiendo a la estructura por centros de esta última, tiene lugar en su Escuela Politécnica, responsable de la impartición de buena parte de las titulaciones de ingeniería de esta Universidad.

Es en el seno de los grados en informática donde se implementa esta práctica docente: Grado en Ingeniería Informática en Ingeniería del Software y Grado en Ingeniería Informática en Ingeniería de Computadores.

En segundo curso de ambas titulaciones se imparten sólo dos asignaturas obligatorias de naturaleza económica, ambas consecutivas (Figura 1): Economía y Empresa (Semestre 1) y Gestión de las Organizaciones (Semestre 2). La continuidad temporal de ambas asignaturas surge de que la primera (EE) introduce el estudio de la Economía y la Gestión Empresarial, lo que sienta las bases para que la segunda (GO) pueda dedicarse al análisis del comportamiento de todo tipo de Organizaciones –la empresa incluida, obviamente-.

Al finalizar la impartición de GO se convierte así en un momento idóneo del título para situar nuestra iniciativa por dos razones:

- I. El grado de preparación y madurez que en estos contenidos económicos y empresariales llegan a alcanzar los alumnos
- II. Los alumnos ya han ido recibiendo formación informática a lo largo de estos dos primeros cursos del grado, muy aconsejable para abordar esta iniciativa

Figura 1. Secuencialidad de las asignaturas de economía en ambos grados informáticos



Fuente: elaboración propia

1.4-Justificación

Anticipando ese nuevo escenario social y laboral antes descrito, diseñamos e implementamos una dinámica formativa con un doble objetivo:

- Lograr que el alumno de ambos grados traslade a la realidad (Aplique) el contenido de la Competencia transversal de GO más vinculada a la práctica de valores cívicos (*Preocupación por el desarrollo humano y compromiso social*, Nivel 2 de implementación¹).

Con ello se forma en esa nueva cultura social y organizacional defensora de lo ético que antes se comentaba, esta Universidad practica lo que se lleva reclamando ya hace tiempo desde el exterior, y se consiguen egresados formados en valores en atención a esa nueva era digital.

¹ Las Competencias transversales de ambos grados se trabajan por niveles que, para GO, se detallan así: Nivel 1 (Conocimiento-Sensibilización), Nivel 2 (Aplicación) y Nivel 3 (Integración).

- Desarrollar un conjunto de habilidades sociales orientadas a que estos inminentes profesionales continúen siendo competitivos en los futuros mercados laborales: entre otras, el pensamiento crítico y socioambiental, creatividad, gestión de personas, colaboración y coordinación, inteligencia emocional, orientación a servicios, negociación y flexibilidad cognitiva (MG, 2016). Todo ello en un contexto educativo de ingenieros informáticos.

En definitiva, se trata de una actividad de innovación educativa que, además de inculcar al alumno su sentir solidario con los problemas sociales (lo que encierra en sí mismo *un valor*), intenta mejorar la empleabilidad de estos inminentes profesionales al contribuir a esa formación dinámica y volátil que se prevé (Tabla 1).

Tabla 1. Objetivos de la acción docente

A-Educación basada en la ética cívica	Interiorizar una cultura profesional basada en la ética: visualizar la necesidad de atender los retos sociales desde una óptica informática (<i>empowerment</i>).
B-Formación fundamentada en el desarrollo intenso de capacidades-habilidades <i>blandas</i> (<i>soft skills</i>) y rápidamente cambiantes	Desarrollar no sólo capacidades actuales de gestión de organizaciones, sino aquellas que ya comienzan a exigirse

Fuente: elaboración propia

2-PRESENTACIÓN DE LA EXPERIENCIA

Conviene comenzar definiendo un concepto clave en esta iniciativa: la Responsabilidad Social Corporativa (RSC). Se trata del compromiso voluntario de la organización (empresa o no) con las deficiencias sociales y la protección del medioambiente. Esto convierte a la RSC en un potente instrumento de aplicación de la ética al mundo de las organizaciones.

Uno de los temas impartidos en la asignatura GO se dedica íntegramente a ella: esto posibilita que el alumno pueda afrontar este aspecto desde el punto de vista práctico con garantías teóricas.

La iniciativa se estructuró en base a las fases que debe atender una storytelling utilizada con fines docentes:

- Aspectos anteriores a la creación de la historia
- Organización de la actividad
- Control de gestión

- Estos elementos son planteados y aplicados según se recoge en la Tabla 1.

Tabla 1. Descripción y aplicación de las etapas de la fase A

SECUENCIA	DESCRIPCIÓN	APLICACIÓN A LA DINÁMICA
E1	Objetivo operativo que se pretende: qué se desea contar, el tema de la historia	Contar una actividad de RSC real realizada por una empresa TIC real ²

² Para ello, los alumnos debían seleccionarla. Podía tratarse de una actividad de tipo social, o medioambiental o de buen gobierno de la organización. La empresa TIC también sería elegida libremente, sin requisito alguno.

	con la que se aspira a conectar	
E2	Plan operativo (para cumplir el Objetivo operativo)	Storytelling utilizando una grabación de vídeo (con el móvil) que cuente esa actividad real usando una ficción
E3	Quiénes intervienen	Los alumnos organizados en grupos
E4	Estructura de la historia	Utilización de: <ul style="list-style-type: none"> • Un contexto • Mensaje que se desea transmitir • Personajes • Relato, historia
E5	A quiénes se dirige	El público objetivo son ellos mismos: los destinatarios de la historia contada son los mismos alumnos que participan en ella: serán historias emocionales en las que intérpretes y público coinciden. La emotividad la adquieren por medio de la fuerza que genera la elección, el diseño, la interpretación en el vídeo y el montaje del vídeo por el alumno.
E6	Evaluación de la actividad	Criterios de evaluación, en los que se pide especialmente que este relato: <ul style="list-style-type: none"> -Transmita bien lo que son acciones de RSC -Resulten unos personajes y una historia creíbles -Creatividad

Fuente: elaboración propia a partir de Pastrana (2013)

Previamente, explicamos en qué consistía un storytelling, al tiempo que aconsejamos visionar algunos vídeos de storytelling, no importa sobre qué tema, para comprender mejor en qué consiste esta técnica que comienza a ser muy utilizada también en las organizaciones.

B. La Organización de la dinámica se centró en estos aspectos, inspirados en la facilidad tecnológica debido a que no se trata de su objetivo:

- Grupo de 3 alumnos
- Vídeo en grupo grabado con el móvil
- Se tratará de un vídeo en el que todo el grupo narre un relato (aparecerán los tres miembros, por tanto)
- Sencillez técnica en la grabación (puede ser incluso grabado en una sola toma)
- Duración: 1,5 minutos, aproximadamente.

C. A modo de Control de gestión de la actividad, se pidió al alumno que contestara de forma individual un brevísimo cuestionario con su evaluación personal de la actividad, una vez realizada ésta y entregada.

Este sondeo explora con detalle los Puntos fuertes y los Puntos débiles (Propuesta de mejora), así como la Valoración de la actividad. Para esta última,

los resultados arrojan que el 93,8% de los alumnos que realizaron la experiencia la puntuaron con 7 o superior sobre un máximo de 10: un *notable* resultado que se interpreta como un invitación a continuar, pese a los puntos débiles detectados que, obviamente, representarán nuestra fuente de aprendizaje para mejorar en ediciones futuras o de actividades de esta naturaleza

3-REFLEXIÓN FINAL

Se debe cerrar esta comunicación lanzando una invitación generalizada a toda la comunidad universitaria a la búsqueda de tendencias confirmadas de todo tipo (sociales, económicas, políticas, ...) que, como elemento estratégico de nuestro entorno universitario, aconsejen anticiparse a ellas lo antes posible como respuesta proactiva a los cambios que encierran. El cambio permanente constituye en sí mismo una tendencia. En definitiva, una invitación a la reflexión en este sentido en el ámbito de la docencia universitaria.

REFERENCIAS

- Human Age Institute (2016). *Soft Skills 4 Talent*. Fundación Human Age Institute.
- MG (2016). Business & Talent Paper #1. El futuro del Empleo. ManpowerGroup.
- Pastrana, C. (2013). Qué es el storytelling y cómo sacarle partido en redes sociales. Descargado el 20 junio 2018: <https://www.iebschool.com/blog/que-es-el-storytelling/>
- WEF (2016). The Future of Jobs. Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution. 46º Foro Económico Mundial de Davos (World Economic Forum): Dominando la Cuarta Revolución Industrial. Davos-Klosters.