

ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS DE RECURSOS HUMANOS Y SU DISPOSICIÓN HACIA LAS MATERIAS NUMÉRICAS

University students of Human Resources and their disposition towards numeric subjects

Melory Rodríguez¹

<https://orcid.org/0009-0005-0990-6698>

Recibido: 15/09/2023

Aceptado: 15/12/2023

Publicado: 30/12/2023

Cómo citar este artículo: Rodríguez, M. (2023). Estudiantes universitarios de recursos humanos y su disposición hacia las materias numéricas. *Entrelíneas*, 2(2), 125-135. <https://doi.org/10.56368/Entrelíneas222>

RESUMEN

El área de recursos humanos es conocida como el corazón de las organizaciones, ya que por medio de esta unidad se pueden gestionar casi todos los procesos administrativos relacionados con el personal, para cumplir con los objetivos empresariales determinados. A nivel universitario, la carrera en la Universidad de Panamá contiene la cátedra Administración de las Remuneraciones, que es el proceso donde se gestionan y estructuran los sistemas de compensación dentro de una organización, y tiene que ver con las políticas y prácticas salariales del trabajador para garantizar que sean recompensados salarialmente de manera justa y equitativa por su trabajo. Con el objetivo de determinar el contexto de los estudiantes universitarios en Recursos Humanos de la Universidad de Panamá, y su disposición hacia las materias numéricas, se elaboró un estudio no experimental aplicado, de nivel descriptivo, de corte transversal y con enfoque cualitativo, utilizando el método inductivo para el desarrollo de los resultados. Utilizando la técnica de la encuesta se le aplicó un cuestionario a un grupo de estudiantes que había cursado la cátedra Administración de las Remuneraciones, siendo el 23% de los entrevistados de sexo masculino y 77% femenino, donde se pudo comprobar que la disposición para aprender existe, pero las estrategias didácticas aplicadas para enseñarle a los grupos las materias numéricas deben adaptarse a las necesidades de los grupos, y deben ser adecuadas para lograr un aprendizaje que perdure.

¹ Universidad del Caribe. Licenciada en Recursos Humanos, Maestranda en Educación Superior con énfasis en Programas Virtuales y a Distancia. Panamá. yiritzel_19@hotmail.com

Palabras clave: competencias del docente, proceso de aprendizaje, comprensión, recursos humanos.

ABSTRACT

The human resources area is known as the heart of organizations, since through this unit almost all administrative processes related to personnel can be managed to meet determined business objectives. At the university level, the degree at the University of Panama contains the Remuneration Administration chair, which is the process where compensation systems are managed and structured within an organization and has to do with the worker's salary policies and practices to ensure that they are compensated fairly and equitably for their work. With the objective of determining the context of university students in Human Resources at the University of Panama, and their disposition towards numerical subjects, an applied non-experimental study was developed, at a descriptive level, cross-sectional and with a qualitative approach, using the inductive method for the development of results. Using the survey technique, a questionnaire was applied to a group of students who had taken the Remuneration Administration course, with 23% of the interviewees being male and 77% female, where it was possible to verify that the willingness to learn exists, but the teaching strategies applied to teach groups numerical subjects must be adapted to the needs of the groups and must be appropriate to achieve learning that lasts.

Keywords: teacher competencies, learning process, understanding, human resources.

Introducción

El área de recursos humanos es conocida como el corazón de las organizaciones, ya que por medio de esta unidad se pueden gestionar casi todos los procesos administrativos relacionados con el personal, para cumplir con los objetivos empresariales determinados. Además, la gestión de recursos humanos cumple un rol importante en el planteamiento y ejecución de los planes estratégicos de cada uno de los departamentos que convergen en una empresa.

Dentro de este contexto existen diferentes subsistemas cruciales para gestionar los procesos. Sin la gestión de todos estos subsistemas mencionados, una empresa no tendría sentido; es por ello el concepto de que los recursos humanos son el corazón de todas las organizaciones (Jiménez, 2007).

La carrera de Administración de Recursos Humanos que se imparte en la Universidad de Panamá busca formar profesionales capaces de aplicar conocimientos en su área desde los puntos de vista tecnológicos, prácticos y teóricos en las organizaciones. La carrera tiene una duración de cuatro años, organizados en ocho semestres; cuenta con 58 asignaturas, de las cuales 57 de ellas son teóricas y una práctica.

En la década de 1990, debido a la alta demanda de ofertas académicas, se decide abrir la carrera; su nombre inicial era Licenciatura en Administración de Empresas con énfasis en Recursos Humanos y posteriormente pasó a tener su nombre actual (Universidad de Panamá, s.f.). La carrera se imparte en la Universidad de Panamá de manera presencial en horarios diurno, vespertino y nocturno, de la siguiente manera: clases teóricas con discusión de investigaciones dirigidas, lluvias de ideas, lecturas interpretativas, talleres, análisis de casos, resolución de problemas y exposiciones.

La planificación de recursos humanos es, sin duda, la fuente de crecimiento de toda organización; es por ello la importancia de su estudio, sobre todo por ser uno de los procesos básicos para un desarrollo eficaz e impulsar la transformación de las

organizaciones, así como también para elegir y retener al mejor talento operacional. Para ejemplificar la importancia de la carrera con una breve muestra, dentro de las 32 universidades que existen en el territorio nacional (a través de una búsqueda por medio de la web), se mencionan seis universidades privadas importantes que también imparten esa Licenciatura:

- Universidad del Istmo, Licenciatura en Gestión del Talento Humano (Universidad del Istmo, 2017); Universidad Latina de Panamá, Licenciatura en Gestión de Recursos Humanos y Negocios (Universidad Latina de Panamá, 2017); Universidad Tecnológica de Panamá, Licenciatura en Recursos Humanos y Gestión de la Productividad (Universidad Tecnológica de Panamá, s.f.); Universidad Interamericana de Panamá, Licenciatura en Recursos Humanos (Universidad Interamericana de Panamá, 2021); universidad EuroAmericana, Técnico Superior Universitario y Licenciatura en Gerencia de Recursos Humanos (UEA, 2023); Universidad Católica Santa María la Antigua, Especialización en Gestión Recursos Humanos (Universidad Católica Santa María la Antigua, 2021).

En esta carrera, la cátedra Administración de las Remuneraciones, que es el proceso donde se gestionan y estructuran los sistemas de compensación dentro de una organización, tiene que ver con las políticas y prácticas salariales del trabajador para garantizar que sean recompensados salarialmente de manera justa y equitativa por su trabajo (Milkovich et al., 2014).

La composición de la cátedra está dividida en una parte teórica impartida en el tercer semestre y la parte práctica o donde se realizan los cálculos, expuesta en el cuarto semestre. Tienen una gran funcionabilidad debido a que por medio de esta asignatura se aprende a generar cálculos manuales, tales como liquidaciones, pago de planilla, XIII mes, prima de antigüedad, cálculos de vacaciones, entre otros.

Es imperante mencionar que dentro de la carrera existen siete materias numéricas, las cuales son: Contabilidad I, Contabilidad II, Cálculo para la Administración de Empresas, Estadística para la Administración de Empresas I, Administración de las Remuneraciones, Administración de las Remuneraciones II y Presupuesto de Recursos Humanos. Estas materias mencionadas tienen un grado de dificultad para los estudiantes debido a la deficiencia de razonamiento lógico-matemático en muchos de ellos, y es importante buscar nuevas estrategias que les otorguen esa facilidad de aprendizaje porque son materias muy importantes en esta área de especialización.

La situación expuesta hace que el estudio esté enfocado en la Cátedra Administración de las Remuneraciones, indagando estrategias óptimas para aplicarlas en este tipo de materias numéricas, y así facilitar la atención de los estudiantes de Administración de Recursos Humanos.

De acuerdo con este planteamiento, para establecer nuevas estrategias de aprendizaje donde se deban realizar los cambios necesarios para mejorar el método de enseñanza-aprendizaje en materias numéricas, es primordial conocer si las estrategias didácticas pueden facilitar la comprensión de materias numéricas como Administración de las Remuneraciones que va dirigida a estudiantes de Recursos Humanos, ya que las mismas se dictan como clases magistrales.

Para despejar esta duda utilizando los parámetros de la investigación formal, se ha creado como objetivo de investigación determinar el contexto de los estudiantes universitarios en Recursos Humanos de la Universidad de Panamá, y su disposición hacia las materias numéricas. La presente investigación se enfocará en las materias numéricas, pero

muy específicamente en la cátedra Administración de las Remuneraciones, ya que en particular es una materia muy importante para el desarrollo y fortalecimiento de un administrador de recursos humanos, pues por medio de ella se reconocen y aplican todas las compensaciones como liquidaciones, XIII mes, vacaciones y bonos, entre muchas otras. Y bien se sabe que las compensaciones son un punto importante en el desarrollo de un empleo, dado que sin compensación no hay trabajo.

Por otro lado, es relevante indagar en estrategias viables para impartir este tipo de materias y es un gran reto para que los estudiantes puedan comprender, ya sea por dificultades de razonamiento, comprensión lectora o falta de recursos didácticos; para este tipo de educación es muy importante el dominio del estudiante, pero bien es cierto que como profesores se deben utilizar todas las estrategias y recursos que otorga la enseñanza para que el estudiante se motive y no vea unos simples cálculos.

Revisión de la literatura

Montes Franceschi (2017) utilizó la tecnología para diseñar e implementar una clase de ingeniería dentro de un entorno virtual de aprendizaje, con la finalidad que los estudiantes puedan beneficiarse de la mejor manera a la hora de aprenderse los conceptos teóricas-prácticos. Aunque se trata de una aplicación para el entorno virtual, se observa que no solamente en las carreras de ciencias sociales se observa este fenómeno, donde los estudiantes universitarios necesitan estrategias de diversos tipos para captar y comprender mejor las materias numéricas.

Se detecta que siempre se debe tener una relación entre los estilos de aprendizaje y los métodos o estrategias de enseñanza, por lo que los resultados arrojados dentro del estudio realizado por Montes son relevantes como antecedente para este tipo de investigaciones, debido a que aquí se determinan los diferentes tipos de coeficientes ajustándolos al análisis de la retención, que es la razón por la que se deriva el presente estudio.

Castillo (2020) también ha estudiado la aplicación de lecturas reflexivas motivacionales como estrategia didáctica para los estudiantes universitarios, como herramienta profesional y de aprendizaje que favorece el desarrollo de la comprensión lectora a través de las lecturas motivacionales. Con la investigación expuesta se resalta que si no se tiene una buena comprensión lectora se le complicará al estudiante el razonamiento numérico y matemático, es por ello por lo que la implementación de lecturas motivacionales podría considerarse como un recurso didáctico a la Cátedra Administración de la Remuneración, dándole fluidez al estudiante a la hora de concretar la comprensión en los números.

Metodología

El diseño de la investigación se ha definido como no experimental (Kerlinger, 1985; Cortés & Iglesias, 2004), aplicado, de nivel descriptivo y con enfoque cualitativo, utilizando el método inductivo para el desarrollo de los resultados; así mismo, de acuerdo con su temporalidad, es transversal. La población se estableció a partir de los 386 egresados de la Facultad de Administración de Empresas de la Universidad de Panamá graduados en el año 2017, y de ellos se tomó una muestra de 53 individuos que cursaron la cátedra en Administración de las Remuneraciones (muestra por conveniencia), con un muestreo final de 40 estudiantes, quienes aceptaron participar voluntariamente en el estudio.

Se utilizó en primera instancia la técnica de la observación, que es cuando el observador se pone en contacto directo con aquello que va a estudiar (Díaz Sanjuán, 2010)

y fue el motivador del estudio. Para la técnica de observación el instrumento utilizado fue la escala gráfica, que son representaciones expresadas por medio de casillas, yendo de un extremo a otro con valores heterogéneos (un extremo positivo y el otro negativo).

En cuanto a la técnica documental, los resultados surgieron a través del análisis de documentos relacionados con la investigación para sustentar el marco teórico de la investigación; para este caso la información no fue otorgada mediante las personas si no por medio de sus trabajos escritos (Berenguera et al., 2014) de donde se tomaron libros, artículos y tesis. Y para los resultados que aportaron directamente al logro del objetivo del estudio, entre la información primaria, la técnica de la encuesta se puede definir como la obtención de datos recopilados mediante procedimientos ordenados, para luego analizarlos e interpretarlos y así llegar a las conclusiones o resultados de los sujetos estudiados (Casas et al., 2002).

Se utilizó el cuestionario autoadministrado como instrumento de investigación, cuyo diseño para responder a este objetivo abordó dos dimensiones (Dimensión 1, percepción del contexto general; Dimensión 2, percepción del contexto específico de aprendizaje y captación de las materias numéricas), dispuestos sus ítems como se explica a continuación.

Resultados

A través de un cuestionario se pretende determinar el contexto de la investigación. Su función fue recolectar información para la interpretación de los datos y de esa manera conocer la percepción de los estudiantes de Recursos Humanos de la Universidad de Panamá hacia las materias numéricas, porque todos cursaron la Cátedra de Administración de las Remuneraciones.

El instrumento está compuesto por 19 ítems, y fue proporcionado a través de un enlace por medio de diversos medios de comunicación tales como WhatsApp, Instagram y Facebook. Fueron enviados 45 cuestionarios que fueron respondidos; es decir, que se obtuvo el 100% de las respuestas. A continuación, se presentan los datos sociodemográficos para determinar el perfil del encuestado según su sexo.

Tabla 1

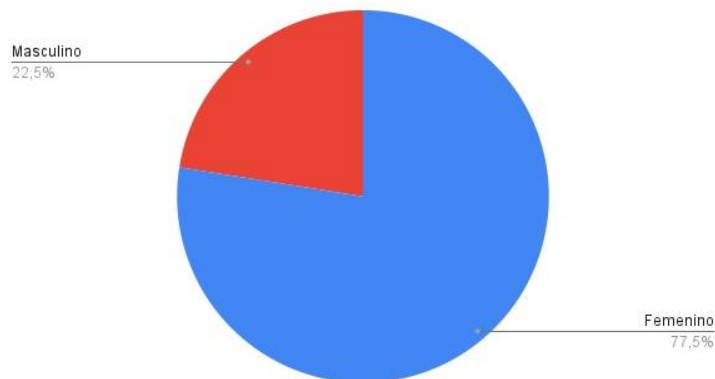
Distribución del encuestado por sexo

Encuestados	
Masculino	23 %
Femenino	77 %

De acuerdo con los resultados obtenidos el 23% corresponde al sexo masculino mientras que el 77% al sexo femenino, debido a que la mayor parte de la población egresada de la Facultad de Administración de Empresas en los últimos 5 años ha sido de sexo femenino.

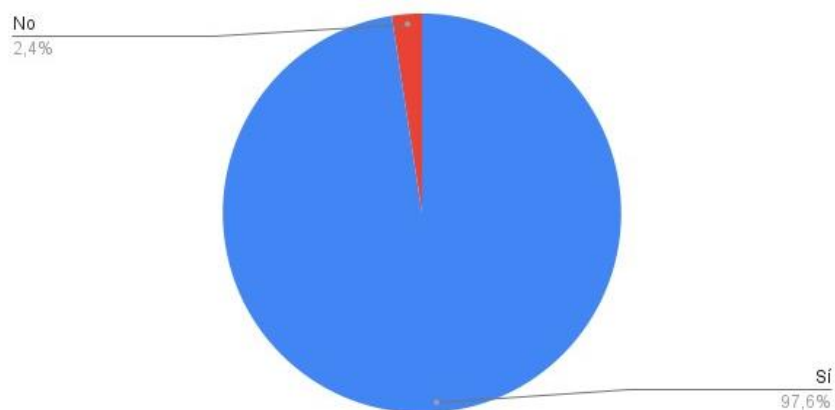
Esto no es diferente a lo que plantean Ainsworth & Pekarek (2022), quienes señalan que los recursos humanos son una profesión diferenciada por el género, por el predominio numérico de las mujeres. Señalan que en el año 2021 la Oficina de Estadísticas Laborales de EE. UU. registró que el 74,3 % de los trabajadores de recursos humanos y el 76,8 % de los gerentes eran mujeres, mientras que, en el Reino Unido, las mujeres representaban el 87,5 % de las ocupaciones administrativas de recursos humanos, y el 67,7 % de los puestos administrativos en esa misma área.

Figura 1
Sexo del encuestado



La primera dimensión, luego de establecer el perfil, fue la percepción del contexto general de aprendizaje y captación de las materias numéricas. Aquí se realizaron 8 preguntas, de las que se destaca el saber si el estudiante consideraba que era importante la cátedra Administración de las Remuneraciones que es una de las materias directamente relacionadas con los cálculos. Los participantes determinaron que es importante para el sector de los recursos humanos, ya que en base a esta se aprende a realizar cálculos de liquidaciones, planilla y vacaciones, entre otras; el 97,6% indicó que es importante mientras que el 2,4% determinó que no.

Figura 2
Considera que la cátedra es importante

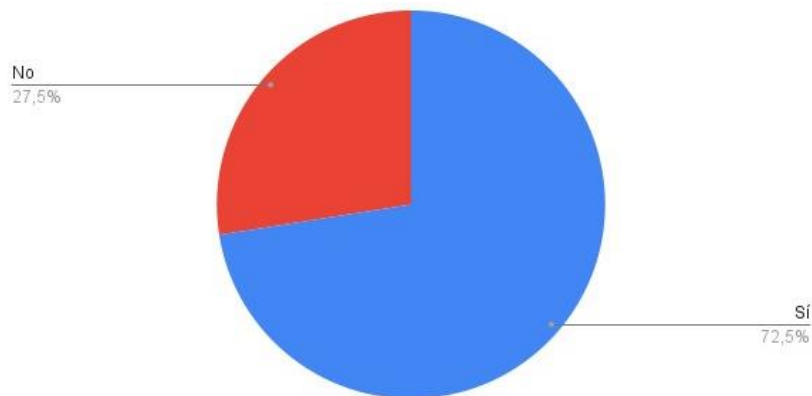


Con base en lo mencionado, Osorio (2016) enfatiza en la importancia de la remuneración, indicando que es fuente vital para los colaboradores y bien utilizada facilitaba el desarrollo de una adecuada motivación para lograr los objetivos organizacionales, lo que añade relevancia al trabajo que realiza el especialista en esta materia.

Cuando se les preguntó si recordaban con facilidad los conceptos impartidos en la cátedra, el 72,5% indicó que recuerda con facilidad los conceptos presentados durante su ejecución, mientras que el 27,5% dice que no los recuerda, siendo una desproporción significativa en lo que respecta al aprendizaje de esta, debido a que todos los egresados deberían manejar en su totalidad los conceptos.

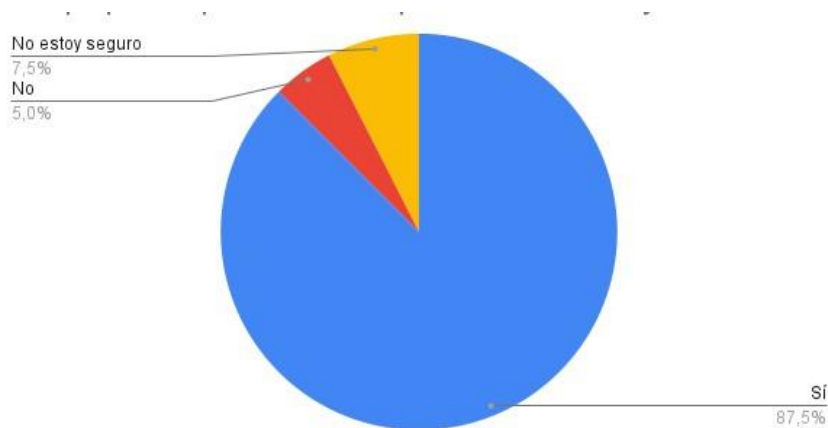
La memoria es capaz de almacenar y codificar información obtenida a través de la experiencia y creencias, por lo tanto y según Llanga (2016), para obtener un aprendizaje significativo que perdure en la memoria es importante que los estudiantes encuentren la importancia de la cátedra con estrategias aplicadas adecuadamente por el docente para lograr un aprendizaje que perdure.

Figura 3
Términos numéricos



Al preguntar directamente si creían que la carrera debería tomar más tiempo para explicar los conceptos numéricos, el 87,5% indicó que sí, tomando en cuenta que esta asignatura es dictada en un semestre, proporcionando todos los conceptos posibles. El 5% indicó que no se debería tomar más tiempo y el 7,5% no estaba seguro de su respuesta.

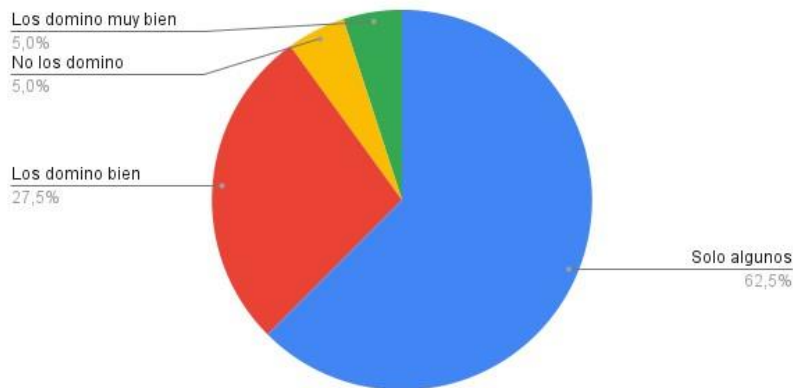
Figura 4
Conceptos numéricos



Este resultado indica que se debe enfatizar la ampliación del tiempo de abordaje de la cátedra para que cada egresado cuente con las competencias que requiere el mercado actual. Está claro que el docente enseña, pero no garantiza que el estudiante aprenda, por lo tanto, este es un proceso que debe ser llevado de la mejor manera posible y desglosar todos los conceptos para que el estudiante adquiera lo necesario para cumplir con las competencias requeridas en el mercado laboral (Flores, 2003).

En cuanto al dominio de los conceptos impartidos en la cátedra, el 5% dijo dominar muy bien todos los conceptos, siendo un porcentaje mínimo con respecto a los otros, demostrándose la percepción ante la falta de recursos actuales para la adquisición del aprendizaje significativo. El 27,5% dijo que dominaba bien los conceptos, el 62,5% que dominaba algunos conceptos, mientras que el 5% señaló no dominar ningún concepto impartido en la cátedra, y que el aprendizaje autodirigido podría ser una opción.

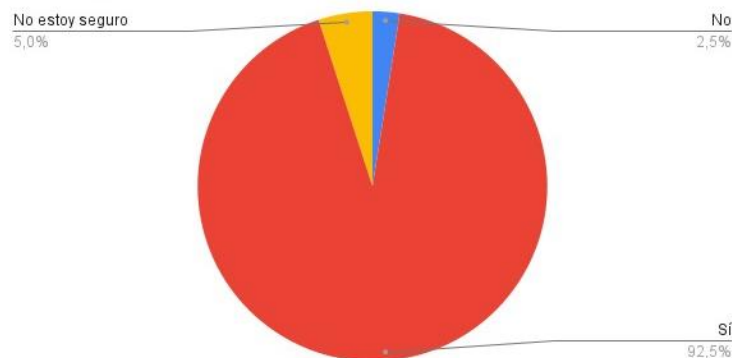
Figura 5
Dominio del tema



Resalta como explicación a esta respuesta una investigación sobre el dominio afectivo en el aprendizaje matemático, fundamentado en cómo el estudiante recuerda estos conceptos. Es decir, si dentro de la cátedra el estudiante no tuvo una buena relación con los temas numéricos explicados, le será difícil dominar los conceptos y el desarrollo práctico en el futuro, por lo que se debe considerar este factor y cómo se siente el estudiante con lo que está aprendiendo (Gil et al., 2005).

Determinado el contexto general, en la Dimensión 2 (percepción del contexto específico de aprendizaje y captación de las materias numéricas) se preguntó si creían que se deberían proporcionar mejores estrategias en cuanto al desarrollo de la cátedra. Esto, porque un buen desarrollo de estrategias didácticas puede dar como resultado un aprendizaje significativo y que perdure al transcurrir el tiempo.

Figura 6
Mejores estrategias didácticas

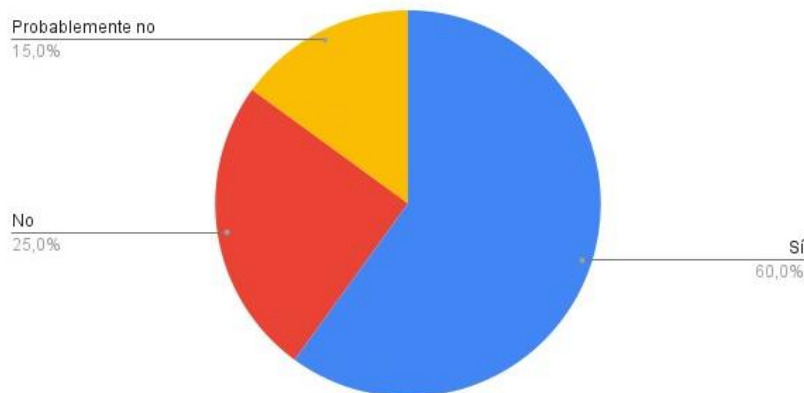


Para esta pregunta, el 92,5% es fiel creyente de esta premisa, el 5% indica que no sabe, mientras que el 2,5% indica que no. Esta pregunta se hizo porque hay diversas técnicas de aprendizaje que se pueden aplicar promoviendo el aprendizaje colaborativo y la construcción del conocimiento significativo siendo el docente quien guíe el proceso.

Finalmente, al hacerles reflexionar la pregunta desde otra óptica, para saber si consideraban que le habían proporcionado buenas estrategias para la comprensión de materias numéricas, el 60% indicó que sí, el 25,% y que no, mientras que el 15% dijo que probablemente no.

Figura 7

Proporción de estrategias didácticas



Una proporción de estrategias didácticas que inciten la curiosidad de querer aprender y, conociendo la aplicabilidad de todos los conceptos que son parte de las competencias a cumplir de un egresado, pueden mejorar su captación del contenido impartido en la clase. La disponibilidad de estrategias didácticas precisas para el contexto de aprendizaje a la cual corresponda es muy importante para la correcta captación de los datos (Cenas et al., 2021).

Conclusiones

Al determinar el contexto de los estudiantes universitarios en Recursos Humanos de la Universidad de Panamá, y su disposición hacia las materias numéricas, los encuestados perciben que existe un grado de dificultad al memorizar y también para aprender los cálculos presentados en la cátedra, determinando la falta de un aprendizaje significativo.

En el desarrollo del objetivo se presentan los argumentos que determinan la percepción de los estudiantes hacia las materias numéricas, y se puede establecer que la cátedra es considerada por los estudiantes sencilla, pero cuando se deben implementar los cálculos se puede tornar complicada. Es por ello que la aplicación de estrategias que ayuden al aprendizaje significativo son importantes y un aporte que se puede realizar desde la docencia para la educación superior, más allá de dictar una clase magistral que no permite al estudiante conocer otras formas de alcanzar la comprensión del tema.

Con base en lo mencionado, se observa que se puede mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje mediante estrategias didácticas innovadoras que fomenten la creatividad por medio de un aprendizaje autodirigido por medio de docentes capaces de fomentar el interés, utilizando los recursos didácticos actuales, porque la generación actual necesita nuevos

métodos que desde la educación tradicional se requieren para mejorar la enseñanza y mejorar el interés de los estudiantes.

Referencias

- Ainsworth, S. & Pekarek, A. (2022). Gender in Human Resources: Hiding in plain sight. *Human Resource Management Journal*, 32(4), 890-905.
- Berenguera, A., Fernández de Sanmamed, M. J., Pons, M., Pujol, E., Rodríguez, D., & Saura, S. (2014). *Escuchar, observar y comprender. Recuperando la narrativa en las Ciencias de la Salud. Aportaciones de la investigación cualitativa*. Instituto Universitario de Investigación en Atención Primaria Jordi Gol.
- Casas, A., Labrador, R. & Campo, D. (2002). *La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de datos*. Escuela Nacional de Sanidad, España.
- Castillo, N. (2020). *Lecturas reflexivas motivacionales, como estrategias didácticas para los estudiantes de IV año licenciatura en educación con énfasis en primaria, Facultad de Ciencias de la Educación, Centro Regional Universitario de San Miguelito*. (Tesis Doctoral). Universidad de Panamá.
- Cenas Chacón, F. Y., Gamboa Ferrer, L. R., Blaz Fernández, F. E., & Castro Mendocilla, W. E. (2021). Geogebra: herramienta tecnológica para el aprendizaje significativo de las matemáticas en universitarios. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 5(18), 382-390.
- Cortés, M. & Iglesias, M. (2004). *Generalidades sobre metodología de la investigación*. Universidad Autónoma del Carmen.
- Díaz Sanjuán, L. (2010). *La observación*. UNAM.
- Flores, P. (2003) *Aprendizaje en matemática*. <https://ugr.es/~pflores/textos/cLASE/S/CAP/APRENDI.pdf>
- Gil, N., Guerrero, E., & Nieto, L. (2005). *El dominio afectivo en el aprendizaje de las matemáticas*. Revista Iberoamericana de educación matemática, 2, 15-32.
- Jiménez, D. (2007). *Manual de recursos humanos*. ESIC Editorial.
- Kerlinger, F. (1985). *investigación del comportamiento*. Nueva Editorial Interamericana.
- Llanga, E. (2016) *La memoria y su importancia en los procesos cognitivos del estudiante*. Revista atlante servicios académicos internacionales.
- Milkovich, G. T., Newman, J. M., & Milkovich, C. (2014). *Compensation*. McGraw-Hill/Irwin.
- Montes Franceschi, H. (2017). *Diseño e implementación de una clase de ingeniería dentro de un entorno virtual de aprendizaje*. (Tesis de Maestría). Universidad Latina de Panamá.
- Osorio, M. (2016). El impacto de la remuneración en la Gestión de Recursos Humanos/The impact of compensation on Human Resources Management. *Boletín de estudios económicos*, 71(217), 85.
- Universidad de Panamá. (s.f). *Facultad de Administración de Empresas y Contabilidad*. https://facempresa.up.ac.pa/sites/facempresa/files/lic/Lic_RecursosHumanos.pdf
- Universidad del Istmo. (2017). *Ciencias Administrativas y Financieras*. udelistmo.edu
- Universidad EuroAmericana UEA. (2023). *Técnico Superior Universitario y Licenciatura en Gerencia de Recursos Humanos*. <https://www.uea.edu.pa/gerencia-de-recursos-humanos>
- Universidad Interamericana de Panamá. (2021). *Licenciatura en Administración de Recursos Humanos*. uip.edu.pa

Rodríguez

Universidad Latina de Panamá. (2017). *Licenciatura en Gestión de Recursos Humanos y Negocios*. ulatina.edu.pa

Universidad Católica Santa María la Antigua. (2021). *Especialización en Gestión Recursos Humanos*. [Copia de Plan-EGestRH-APROB-25jun19.xlsx](#)

Universidad Tecnológica de Panamá. (s.f). *Facultad de Ingeniería Industrial*. Licenciatura en Recursos Humanos y Gestión de la Productividad. <https://fii.utp.ac.pa/licenciatura-en-recursos-humanos-y-gestion-de-la-productividad>