

Estrategias pedagógicas en la cursada de Dirección Financiera en la modalidad virtual

Dr. Lauría, Daniel Alberto¹

**Jornadas Finanzas del Sur
En honor a Fabio Rotstein**

Universidad Virtual de Quilmes (UVQ)

Tandil

Noviembre de 2009

¹ Docente Universitario, Universidad Virtual de Quilmes, dlauria@arnet.com.ar

Resumen

La preocupación por la verdadera aprehensión de los conocimientos lleva al planteo de la utilización de estrategias pedagógicas que coadyuven a tal objetivo. La cátedra “Dirección Financiera” en la Universidad Virtual de Quilmes en la que hace unos años estoy, ha sido la oportunidad para aplicar métodos no muy comunes y el objetivo del presente es el de presentar los métodos didácticos llevados a cabo, su descripción y sus resultados.

Básicamente se trata del empleo del método socrático, también del “aprender-haciendo” y de la enseñanza colaborativa o entre pares. Además de los resultados estadísticos, también se acompañan testimonios de los propios alumnos sobre sus opiniones de la metodología utilizada. De este modo se han compaginado datos cuantitativos con cualitativos que han permitido concluir sobre las estrategias planteadas.

Palabras clave: enseñanza y aprendizaje; métodos de enseñanza; pedagogía; destrezas del pensamiento; razonamiento

Tabla de Contenidos

<i>Lo que hace la diferencia</i> _____	2
<i>El método Socrático en el aprendizaje</i> _____	3
Sócrates, filósofo y 'entrenador' _____	3
La Mayéutica y el profesor socrático _____	5
<i>La aplicación del método socrático en la enseñanza de Dirección Financiera</i> _____	6
Normativa sobre la cursada de DF en la UVQ _____	6
Consideraciones preliminares _____	6
Objetivos _____	8
Condiciones de aprobación de la materia _____	9
Actividades prácticas _____	9
A modo de síntesis _____	10
<i>Testimonios de alumnos</i> _____	11
<i>Datos reales de la cursada de la materia “Dirección Financiera” en la Universidad Virtual de Quilmes (UVQ)</i> _____	13
<i>Conclusiones</i> _____	14
<i>Bibliografía</i> _____	14

"Me lo contaron y lo olvidé, lo vi y lo entendí, lo hice y lo aprendí"

Confucio

Lo que hace la diferencia

Según estudios publicados en la revista *Science* de principios de 2009, la educación actual hace énfasis en la memorización de los hechos y no en la comprensión profunda del razonamiento científico.

Desde que hace varias décadas Peter Drucker introdujo el concepto de “sociedad del conocimiento” y más tarde se hizo evidente que los nuevos medios de comunicación nos permitirían acceder a una masa de datos absolutamente inédita, también resultó notorio que, en un mundo cambiante, el desafío ya no estaría en obtener información, sino en contar con la capacidad de procesarla de manera eficaz.

Esto es, precisamente, lo que ofrece el razonamiento científico, que confiere habilidades como el pensamiento crítico y la capacidad de análisis, cruciales para enfrentar la realidad vertiginosa y las complejas decisiones que nos presenta la sociedad actual.

Dado que el razonamiento científico puede desarrollarse y transferirse a través del entrenamiento (es lo que persiguen programas como *La main à la pâte* [Las manos en la masa], creado por el premio Nóbel de Física 1992, Georges Charpak, para promover una enseñanza que no se base en la repetición y la memorización, sino en la observación, la experimentación, la argumentación y el razonamiento), un grupo de investigadores de departamentos de Física de universidades norteamericanas y chinas se propuso evaluar en casi 6.000 estudiantes el impacto que tienen las clases de ciencia, tecnología, ingeniería y matemática de los primeros 12 años de escolaridad de sus respectivos países, muy distintos entre sí. Mientras en China todos los alumnos tienen que pasar un examen de ingreso a la universidad y tienen cinco años de cursos con tópicos introductorios basados en el álgebra y en la resolución de problemas, en los Estados Unidos, por el contrario, el tiempo de instrucción es menor y el menú de contenidos es más amplio y variado.

Los resultados del estudio –publicados en la revista *Science*– son bastante sorprendentes. Revelan que, a pesar de las importantes diferencias de intensidad en la

enseñanza curricular a que estuvieron expuestos los chicos chinos y los norteamericanos, el test de razonamiento arrojó puntajes casi idénticos.

Esto coincide con las investigaciones existentes, que indican que la educación actual frecuentemente enfatiza la memorización de hechos en lugar de una comprensión profunda del razonamiento científico –afirman los autores, y luego concluyen–: *Al parecer no es lo que enseñamos, sino cómo lo enseñamos, lo que hace la diferencia*².

El método Socrático en el aprendizaje

Sócrates, filósofo y 'entrenador'³

Aunque el 'entrenamiento' esté de moda ahora, Sócrates ya lo ejercía siglos atrás, ya que ayudaba a aprender a sus alumnos haciéndoles preguntas y dejando que ellos mismos hallasen las respuestas.

Sócrates afirmaba que no existía el enseñar, sino sólo el aprender. Y con esa sencillez se describe hoy día lo que es la metodología del entrenamiento. Sócrates ayudaba a aprender a los demás haciendo preguntas a su interlocutor y dejando que hallase la respuesta por sí mismo: "Los que tienen trato conmigo, aunque parecen algunos muy ignorantes al principio, en cuanto avanza nuestra relación todos hacen admirables progresos. Y es evidente que no aprenden nunca nada de mí, pues son ellos mismos los que descubren y engendran muchos bellos pensamientos".

El método de Sócrates recibe el nombre de mayéutica o arte de las parteras. Según el filósofo, su progenitora era una comadrona de cuerpos que ayudaba a dar a luz, pero que no daba a luz, mientras que él era una comadrona de almas, que ayudaba a encontrar respuestas, pero que no daba respuestas: "Mi arte de partear tiene las mismas características que el de ellas, pero se diferencia en que asiste a los hombres y no a las mujeres, y examina las almas de los que dan a luz, no sus cuerpos".

² Por Nora Bär, La Nación, 6 de Febrero de 2009

³ Francisco Alcaide Hernández, Analistas Financieros Internacionales, Grupo Analistas, en <http://www.expansionyempleo.com/edicion/noticia/0,2458,307658,00.html>

El entrenado no aprende del entrenador, sino de sí mismo estimulado por éste, que le ayuda a preguntarse y a responderse por sí solo. Sócrates, como buen entrenador, no impone ni enseña tesis, sino que ayuda a sus entrenados a que se conviertan en filósofos, a que se planteen y replanteen cuestiones; preguntas y respuestas que no buscan sino la mejor forma de vivir la vida, la más digna, la que contribuye más al fin del hombre.

Su finalidad es la educación a través del diálogo: "Las conversaciones no tratan de temas banales, sino de la forma en que uno debe vivir", porque "el mayor bien para un hombre es tener diálogos acerca de la virtud". El debate lo que busca es ayudar a conocernos mejor así como nuestras posibilidades de desarrollo personal y profesional. En resumen, que el entrenado se encuentre consigo mismo y sepa mejor quién es y quién puede llegar a ser y, luego, adquiera las habilidades necesarias para llegar a serlo.

Todos necesitamos de alguien que nos oriente -no hay yo sin tú, nos descubrimos con el otro- y haga ver las cosas con más claridad, llamémosle entrenador, maestro, confesor, o como queramos. La necesidad de ser escuchados, de contrastar opiniones y de buscar consejo ajeno es tan antigua como el hombre, y así nos lo hace ver Sócrates: "Todos nosotros debemos buscar un maestro lo mejor posible, pues lo necesitamos".

Para Sócrates el primer y más importante objetivo del diálogo es convencer al entrenado de que no lo sabe todo e ilusionarlo para adquirir habilidades que le permitan sacar provecho de su forma de dirigir, ya que "la ignorancia propia de los que no saben, pero creen que saben, es la causa de los males. Y cuanto más importantes sean los temas tanto más perjudicial y vergonzosa".

Indicarle a alguien que anda descaminado en ciertos aspectos es ayudarlo a encontrar lo que más le conviene, y esa es una de las prioridades del entrenamiento. El entrenador obliga a enfrentarnos con nosotros mismos: "No le hemos hecho ningún daño al sumirle en la perplejidad, antes bien, le hemos ayudado a encontrar la verdad, porque ahora la estará buscando con alegría".

La Mayéutica y el profesor socrático

El profesor socrático apunta a la “incomodidad productiva” y no al pánico y la intimidación. La meta no es inspirar temor en los corazones de los alumnos para que así vayan preparados a la clase, sino el inspirar el temor de no poder articular con claridad los valores que rigen sus vidas, o que sus valores y creencias no resistan al poder del escrutinio.

La mayéutica es el método socrático de carácter inductivo que se basa en la dialéctica (que supone la idea de que la verdad esta latente en la mente de cada ser humano), se le pregunta al interlocutor acerca de algo, y luego se procede a rebatir esa respuesta por medio del establecimiento de conceptos generales, demostrándole lo equivocado que estaba, llegando de esta manera a un concepto nuevo, diferente del anterior, el cual era erróneo.

Consiste esencialmente en emplear el diálogo para llegar al conocimiento. Aunque Sócrates nunca sistematizó la mayéutica, seguramente es correcto destacar las siguientes fases en este método:

1. Se plantea una cuestión.
2. El interlocutor da una respuesta, respuesta inmediatamente discutida o rebatida por el maestro.
3. A continuación se sigue una discusión sobre el tema que sume al interlocutor en confusión; este momento de confusión e incomodidad por no ver claro algo que antes del diálogo se creía saber perfectamente es condición necesaria para el aprendizaje, y Sócrates lo identifica con los dolores que siente la parturienta antes de dar a luz.
4. Tras este momento de confusión, la intención del método de la mayéutica es elevarse progresivamente a definiciones cada vez más generales y precisas de la cuestión que se investiga.
5. La discusión concluye cuando el alumno, gracias a la ayuda del maestro, consigue alcanzar el conocimiento preciso, universal y estricto de la realidad que se investiga (aunque en muchos diálogos de Platón no se alcanza este ideal y la discusión queda abierta e inconclusa).

La idea básica del método socrático de enseñanza consiste en que el maestro no inculca al alumno el conocimiento, pues rechaza que su mente sea un receptáculo o cajón vacío en el que se puedan introducir las distintas verdades. Para Sócrates es el discípulo quien extrae de sí mismo el conocimiento. Este método es muy distinto al de los sofistas: los sofistas daban discursos y a partir de ellos esperaban que los discípulos aprendiesen. Sócrates, mediante el diálogo y un trato más individualizado con el discípulo, le ayudaba a alcanzar por sí mismo el saber.

La mayéutica se utiliza como método educativo que funciona haciendo preguntas al alumno para que este llegue por sí mismo a las conclusiones. Los profesores saben que lo razonado se aprende mejor que lo memorizado y este método de aprendizaje no ha perdido vigencia con el paso de los siglos.

La aplicación del método socrático en la enseñanza de Dirección Financiera

Desde el año 2003 estoy en la cátedra “Dirección Financiera” de la Universidad Virtual de Quilmes. Ello ha sido un interesante desafío que me ha permitido poner en práctica estrategias pedagógicas diferentes a las utilizadas en la mayoría de las clases universitarias: una ha sido la de emplear el método socrático, otra el aprender-haciendo y la enseñanza colaborativa o entre pares.

A tal efecto, y de modo que los alumnos sepan cuales son las reglas de juego desde el inicio, “cuelgo” un documento denominado “Normativa sobre la cursada” que oficia a modo de “contrato educativo” y que aquí transcribo en sus partes principales.

Normativa sobre la cursada de DF en la UVQ

Consideraciones preliminares

En consonancia con las conclusiones –devenidas en requerimientos– del 38° Coloquio anual del Instituto para el Desarrollo Empresarial de la Argentina (IDEA) Octubre 2002, “... debe desarrollarse en la sociedad, a partir de la educación, las

capacidades para saber pensar, resolver problemas, ..." y de las Octavas Jornadas de Articulación entre la escuela media y la universidad: "...la habilidad para plantear y resolver problemas, tomar decisiones y dar curso a su creatividad...", el objetivo del proceso de enseñanza-aprendizaje apuntará a generar en los educandos estas destrezas y habilidades.

Para ello, se asume que la mejor forma para que los alumnos aprendan y aprehendan es si los propios educandos construyen el conocimiento, no si se los da «regalado»: eso simplemente no ayuda para la consecución de los objetivos planteados. Esto se halla en sintonía absoluta por lo expresado por el Sr. Ex-Rector de la Universidad de Buenos Aires, Prof. Guillermo Jaim Etcheverry: "Aprender es una tarea compleja que requiere un esfuerzo personal importante".

Así, ha de destacarse que la responsabilidad en el proceso recae fuertemente en el alumno en cuanto al esfuerzo que este debe hacer en seguir los temas, realizar las lecturas y las actividades. Esto no implica un argumento de «desresponsabilización» del docente, pero su función no es la de repetir los contenidos del libro –porque para ello no sería necesario un docente– sino la de explicar lo que no resulta claro de la lectura bibliográfica. El docente es un guía, un facilitador, el director del argumento, mientras que el educando es el actor principal.

De tal modo, el proceso de evaluación se centrará en establecer la capacidad para integrar conocimientos y resolver problemas, no en aspectos que atañen a la memorización. Así, la evaluación se hará a través de ejercicios o conceptos que requerirán de algún proceso de elaboración, deducción y/o integración a partir de los conceptos y ejercicios dados en clase pero que no serán necesariamente similares a estos.

Si la evaluación fuese con ejercicios como los dados en clase, lo que se evaluaría sería memoria, entonces a los que aprobasen tal examen, el docente actuante estaría certificando ante la sociedad que los alumnos tienen buena memoria y que saben resolver los casos dados en clase.

Así, lo que se pretende es evaluar la aptitud para resolver problemas a partir de la integración de los conocimientos teóricos que permitan la resolución de problemas «nuevos», y esto se halla fundamentado en que la vida profesional no es «de manual».

A pesar de lo que pueda parecer en primera instancia, esta es la manera de ayudar a los educandos. Aprobarlos evaluando memoria equivaldría a algo similar a una estafa, es decir, colaborar a darles un título que al momento de ejercer la profesión muy probablemente tropezarán con problemas que a esa altura resultan o bien muy difíciles de subsanar o bien es mucho más costoso hacerlo.

Objetivos

Los contenidos seleccionados en esta asignatura de Dirección Financiera pretenden cubrir básicamente tres objetivos.

- El primero es capacitar a los alumnos en las tareas de selección y agregación de información para la toma de decisiones.
- El segundo, de especial interés para aquellos que deseen desarrollar su actividad profesional en un contexto relacionado con el análisis financiero de empresas, es proporcionar unas bases amplias y seguras que puedan ser completadas o adaptadas fácilmente a este contexto específico.
- El tercero es ilustrar cómo se desarrollan en la actualidad las tareas prácticas relacionadas con el análisis y la administración de las finanzas de la empresa.

El aumento del conocimiento y la cada vez más acusada especialización profesional impiden que en una carrera de vocación generalista, como es esta, los estudiantes atiendan y asimilen todos los contenidos necesarios para el desarrollo eficiente de su futura profesión. Por ello, junto a los conocimientos considerados de interés más amplio se incluyen actividades encaminadas al desarrollo de la habilidad de aprendizaje autónomo, necesaria para que, en el futuro, cada alumno complete o amplíe su formación en aquellos aspectos más característicos de su ocupación. A entender de

quien suscribe, únicamente esta habilidad garantiza el éxito en un entorno cada vez más especializado y cambiante.

Finalmente, una reflexión, que se entiende como el objetivo trascendente del docente: la tarea del educador no es tanto la de impartir conocimientos, antes bien la consigna es *enseñar a aprender*. El desafío no es sólo ofrecer más información o proveer las respuestas correctas. Cuando a Albert Einstein le preguntaron que circunstancia o hecho le fue más útil para la elaboración de su teoría de la relatividad, se dice que él contestó: «*Darme cuenta de cómo debía pensar acerca del problema*». Ayudar a otros a darse cuenta acerca de como pensar es el reto ante el cual nos hallamos.

Condiciones de aprobación de la materia

- Para evaluar a los alumnos, durante el período lectivo se realizarán dos pruebas parciales (Trabajos Prácticos).
- Los Trabajos Prácticos deberán ser resueltos en forma individual
- La calificación mínima de aprobación será de cuatro (4) puntos.
- Un cuatro (4) corresponde a un 60% de las preguntas respondidas correctamente.
- Además, se requerirá obtener un mínimo de un 40% en cada una de las consignas de que conste cada instrumento de evaluación. Es decir que basta con que una consigna registre un porcentaje inferior al 40% para desaprobar, aunque las demás sean absolutamente correctas.

Actividades prácticas

Los casos prácticos colgados juntamente con cada clase serán planteados para abarcar las cuestiones típicas y su resolución quedará a cargo del alumno.

Las actividades prácticas propuestas serán consideradas como el mínimo de ejercitación. El alumno puede –y debe– desarrollar actividades adicionales presentes en el conjunto de la bibliografía de referencia, o en otra del mismo tenor, que podrá enviar para su corrección a la cuenta de e-mail dlauria@uvq.edu.ar.

Sería altamente recomendable que se generaran grupos de trabajo y enviaran las resoluciones para corrección, dado que esta mecánica de trabajo grupal está demostrado que es muy efectiva como método de aprendizaje.

En tal sentido se propone que:

- Formen grupos de 5 a 7 alumnos que mediante el trabajo en equipo realicen las actividades prácticas periódicas (e incluso adicionales), las cuales, luego de un debate entre las propuestas dentro del grupo y con posterioridad a haber consensuado posiciones, elevarían la propuesta final para corrección.
- Designen a un coordinador (rotativo por clase, por ejemplo) que es el que ordena metódicamente la compilación de alternativas de solución.

IMPORTANTE: Las actividades prácticas son voluntarias, es decir pueden no hacerlas, sin embargo resulta altamente conveniente su realización de modo de aumentar las chances de éxito en ocasión de los Trabajos Prácticos y/o de la instancia presencial.

Quien desee realizar mayor ejercitación puede recurrir a Ross, Stephen A.; Westerfield, Randolph W. y Jaffe, Jeffrey F. “Finanzas Corporativas”, España, Irwin. Allí encontrarán abundante ejercitación e inclusive para algunos casos el libro presenta los resultados.

A modo de síntesis

En el método socrático, la experiencia en el aula es un diálogo compartido entre el profesor y sus alumnos en el cual ambos son responsables de conducir dicho diálogo a través de preguntas. El “profesor”, o director del diálogo, plantea preguntas tentativas, los alumnos también plantean preguntas, tanto al profesor como entre ellos y así la investigación progresa interactivamente, y el profesor es tanto un partícipe como un guía de la discusión.

Por ello, siempre he dejado muy en claro que corrijo todas las actividades que me envíen pero que nunca –excepto instancias examinatorias– cuelgo las resoluciones, a

las que por prueba y error, serán los mismos alumnos quienes arribarán a la resolución: he ahí el “aprender-haciendo”.

Testimonios de alumnos

A continuación se citan mensajes recibidos de los alumnos sobre sus pareceres por el uso de esta metodología.

“Si, la verdad que (con esta metodología) estoy aprendiendo más, pero el problema es, que a pesar de la sorprendente velocidad con que usted responde los mails, tengo que resolver todo más entrecortado y además no se si las decisiones que estoy tomando son correctas. Igualmente a mi lo que me interesa es aprender así que agradezco su voluntad por responderme”.

La frase de este alumno “...no se si las decisiones que estoy tomando son correctas...” nos lleva a lo que afirmara Bertrand Russell: "Lo que los hombres realmente quieren no es el conocimiento sino la certidumbre". Este alumno teme a lo “entrecortado” y a no tener la respuesta “correcta” en una instancia de práctica. Esta es la inseguridad de los que no se atreven a aventurarse a pensar, a razonar y a descubrir por si mismos el conocimiento. Y afirmé “los que no se atreven” y no “los que no pueden”, simplemente porque no creo que existan los que no pueden, sino los que no quieren.

"Una gran filosofía no es la que instala la verdad definitiva, es la que produce una inquietud".

Charles Péguy

“Daniel, te quiero hacer llegar una apreciación. Las integrantes de este grupo hemos formado un buen equipo de trabajo y todas en conjunto participan activamente en las actividades. Este sistema es un buen mecanismo de aprendizaje de las clases, donde hay consultas y comunicación permanente (a pesar de los contratiempos al principio, por suerte ya solucionados).

Quería hacer este comentario porque generalmente cuando se trabaja en grupo, por los tiempos, es más difícil la comunicación y se suma la distancia y la virtualidad. Este sistema nos mantiene en contacto y afirma los conceptos expuestos en las clases.

Saludos cordiales.

María Laura Andes”

“La metodología de trabajo es interesante en la medida que la participación de los integrantes sea activa. Además es bueno ya que posibilita complementar conocimientos, establecer consultas e incluso controversias y debates internos que luego pueden ser elevados al profesor (para que nos de su opinión) y puesto a consideración del resto del aula.

Un cordial saludo

Marcelo Raúl Marino

Est. Lic. en Administración”

“Estimado Profesor, lo molesto porque me gustaría hacerle un comentario sobre la experiencia vivida en esta cursada.

Yo había comenzado a cursar la materia en otras oportunidades. Si bien no había podido continuarla por problemas familiares, en el tiempo que lo hice me costaba mucho comprender los temas y en especial encontrarle gusto a la materia.

Hoy tengo que decir que es fundamental dar con un grupo que trabaje en serio con la materia. He tenido la suerte de estar en grupo con gente donde semana a semana había un fuerte trabajo sobre la materia y discusiones en los temas. Hoy puedo decir que es la causa de que los resultados hayan sido mejores (falta mejorarlos aún) y que la materia me haya gustado.

Bien, simplemente quería contarle esto porque para mi fue una experiencia totalmente diferente.

Atte. Hernán”

Datos reales de la cursada de la materia “Dirección Financiera” en la Universidad Virtual de Quilmes (UVQ)

Lo que sigue es la presentación de datos estadísticos de la cursada, donde debido a que para la consecución de las actividades no es obligatorio realizarla en grupos, esto ha hecho que la división entre individuos y equipos ha permitido usar la técnica de “grupos de control”.

- La cursada se dividió (por decisión de los propios alumnos) entre los que habían conformado equipos (59%) y los que decidieron hacerla en forma individual (41%).
- Los que aprobaron la cursada sin ir a recuperatorios presentaron una relación de 5,3 a 1 a favor de los que habían conformado equipos.
- La ausencia al TP1 –primer parcial– (y consiguiente pérdida de la cursada por normativa específica al respecto de la UVQ) mostró una relación de 4,5 a 1 a favor de los que encararon la cursada en forma individual.
- La ausencia al TP2 –segundo parcial– (y consiguiente pérdida de la cursada) mostró una relación de 2,6 a 1 a favor de los que habían conformado equipos.
- Los que desaprobaban ambos TP’s (y por ende perdieron la cursada) presentaron una relación de 1 a 1 entre los que habían conformado equipos y los que encararon la cursada en forma individual.
- Los que aprobaron el recuperatorio del TP1 presentaron una relación de 5 a 1 a favor de los que habían conformado equipos.

- Los que recuperaron el TP2 presentaron una relación de 1,3 a 1 a favor de los que habían conformado equipos.
- El promedio de la calificación de la cursada de los que habían conformado equipos es de 7,4 mientras que los que encararon la cursada en forma individual tuvieron un promedio de calificación de la cursada de 4,8.

Conclusiones

- En equipo se tienen mucho mayores posibilidades de finalizar la cursada y en mejores condiciones;
- Se aprende mucho mejor por la sinergia del grupo (mejores calificaciones);
- Son mucho más los aprobados entre los que han conformado un equipo (por el aprendizaje cooperativo o entre pares), y
- El equipo da contención, ya que las bajas de los que estaban en equipo se dieron sobre el final de la cursada, a la inversa de lo que ocurrió con los que la encararon en forma individual

Bibliografía

- Gregory Vlastos, ed., *The Philosophy of Socrates*, Notre Dame: University of Notre Dame Press, 1971.
- Gregory Vlastos, *Socratic Studies*, Cambridge: Cambridge University Press, 1995.
- David Hansen, "Was Socrates a 'Socratic Teacher'?" *Educational Theory*, Vol. 38, No. 2, 1988