

EXPERIENCIA EN LA CATEDRA DE FINANZAS DE EMPRESAS I

1. Autores:

Feldman, Gabriel Rubén gfeldman@herrera.unt.edu.ar

Ganum Naim Juan nganum@yahoo.com.ar

Cátedra de Finanzas de Empresas I – Instituto de Administración

2. Eje Temático: Experiencias Docentes Innovadoras

3. Resumen

El trabajo tiene por finalidad presentar un enfoque integrado de enseñanza orientado a la combinación de teoría (el “que”) y la acción (el “como”). Para ello presentamos la fundamentación conceptual de la didáctica que se postula en que los alumnos no son objeto de la instrucción del docente, sino que son aprendices activos.

Centramos nuestra ponencia en las metodologías de taller, charlas con expertos del área, participación en competencias y concursos, así como el respaldo ético involucrado en cada uno de ellos.

4. Palabras Clave: Taller, Ética, Expertos, “Que”, “Como”

5. Origen de la Experiencia que se Relata

Los integrantes de la cátedra hemos evaluado la conveniencia de incorporar innovaciones en la metodología de enseñanza, es decir, mantener el esquema estructural sobre el que se sustenta la materia (programa y bibliografía) pero incorporar modificaciones en la forma en que se dicta.

Los objetivos buscados con las innovaciones se basan en: profundizar la integración entre teoría y práctica, incrementar la cantidad de práctica, fomentar la participación más activa del alumno en el proceso de enseñanza/aprendizaje, incorporar mecanismos de transmitir y evaluar la conducta ética del alumno.

6. Personas Involucradas en la Experiencia

Todo el personal de la cátedra de Finanzas de empresas I.

7. Descripción de los modos de trabajo, organización, interacción y evaluación, que caracterizan la experiencia

A) Experiencia en la Cátedra

El diseño de la puesta en marcha del proceso de innovación comenzó en el año 2011 con miras a su implementación gradual a partir del 2012.

Un elemento motivador fue la formación pedagógica adquirida en cursos de técnicas de virtualización de la enseñanza universitaria, cuyo enfoque trasciende la mera técnica informática y se orienta hacia una formación integral en planeamiento, e implementación de la innovación.

Otro factor disparador fue la búsqueda por parte de integrantes de la cátedra de material que se adapte al objetivo deseado. Dado que el material con el enfoque

buscado sólo estaba disponible en inglés, se procedió a su traducción con autorización del autor, con miras a su distribución al alumnado.

En tal sentido, su utilización en clase trascendió el mero uso, ofreciéndole al alumno tener una participación activa en la elaboración del material, con la posibilidad de recibir sus propuestas, que podrían ser incluso publicadas, previa evaluación.

Con dicho material elaborado, se procedió a circularizarlo a las restantes cátedras de Finanzas de Empresas de las universidades de otras provincias y a través de la Sociedad Argentina de Docentes de Administración Financiera (SADAF). Se pidió especialmente a los colegas su opinión para enriquecer el trabajo, y la posibilidad de una adecuación al mercado argentino y/o latinoamericano.

Esta metodología se conoce como "Crowdsourcing"; del inglés crowd (multitud) y outsourcing (externalización), que se podría traducir al español como colaboración abierta distribuida, y que consiste en externalizar tareas a un grupo numeroso de personas o una comunidad, a través de una convocatoria abierta.

Jeff Howe, uno de los primeros autores en emplear el término, estableció que el concepto de "crowdsourcing" depende esencialmente del hecho de que, debido a que es una convocatoria abierta a un grupo indeterminado de personas, reúne a los más aptos para ejercer las tareas, para responder ante problemas complejos y contribuir aportando las ideas más frescas y relevantes.

El término se ha hecho popular entre las empresas, autores y periodistas como forma abreviada de la tendencia a impulsar la colaboración en masa, posibilitada por las tecnologías Web 2.0.

El primer ítem en el que se concretó en nuestra cátedra este proceso de innovación (proceso que aún está en curso) fue la implementación de un taller denominado "Finanzas con Excel" a partir del año 2012. Este taller se dictó en forma paralela al cursado de la asignatura Finanzas de Empresas I, de modo de ir presentando una metodología o aplicación práctica a la temática que se enseñaba. Su duración fue de 10 semanas, con una clase semanal de 1,5 horas cada una; dictada en aula equipada con cañón proyector.

Esta primer "promoción" estuvo orientada a alumnos de la carrera de LAE, y contó con una matrícula inicial de 60 alumnos. Su aprobación para acceder al certificado, implicaba la asistencia al 75% de las clases y elaboración del 100% de los prácticos, individuales y grupales.

Al respecto, la perspectiva del taller en el año 2013 es continuar con el dictado dirigido a estudiantes de LAE, y mantener su carácter "optativo", es decir que no forma parte de la currícula obligatoria de la materia. El motivo por el que se limita la cantidad de alumnos es que actualmente la materia cuenta con un padrón de aproximadamente 600 estudiantes (al haber sido materia obligatoria de CPN en el plan 1982) lo que hace inviable la aplicación de una técnica como la de taller, cuyos aspectos distintivos expondremos en el siguiente apartado.

Entendemos que incluir material con aplicación informática, y visión integradora de teoría y práctica conlleva importantes beneficios para la materia:

- Los alumnos perciben que están formándose en una herramienta con amplia utilización empresarial/profesional, que se utiliza en el "mundo real".
- Facilita la utilización del aula virtual y metodología B-Learning.

- Permite que los alumnos estudien con PC.
- Se le proporciona al alumnos no solo el “que” sino que también se acompaña el “como” encarar y encontrar solución a los problemas y casos, al adjuntarse incluso las planillas de Excel elaboradas para situaciones tipo.
- Posibilita el trabajo cuando la cantidad de información y datos es significativa, lo que actualmente ocurre en cualquier ambiente laboral. El hecho que las empresas hayan informatizado sus procesos genera una fuente de información rica para análisis, y a su vez imposible de analizar sin un medio que los importe y elabore.
- Fomenta la consulta de la fuente de la información que se proporciona. En caso del material tradicional el usuario debe conformarse con ver la parte de la información que el autor decide citar, mientras que en el material propuesto además de citarse, se acompaña la referencia a la dirección web que da origen a los datos. Ello hace que el alumno enriquezca su capacidad de búsqueda de información, lo que le será de utilidad en un ambiente laboral dinámico.

El principal desafío es el conocimiento desperejo de Excel por parte de los alumnos. Si se avanza rápido, aquellos alumnos con poco conocimiento se sienten frustrados, y si avanza despacio, los que tienen mucho conocimiento se aburren.

Al respecto, se nos ocurre que para los prácticos grupales se puede encarar dicho problema haciendo que los alumnos con altos y bajos conocimientos de Excel previos trabajen juntos (ello requiere una evaluación previa de nivel).

B) Aspectos Conceptuales para la Organización de un Taller

Un taller es un espacio de construcción colectiva que combina teoría y práctica alrededor de un tema, aprovechando la experiencia de los participantes y sus necesidades de capacitación.

La concepción de un taller incluye los siguientes pasos: el análisis previo de las necesidades, las preguntas clave para la planificación, la composición del grupo de participantes, el diseño del programa y el diseño del seguimiento.

Los procedimientos, la metodología y las herramientas que presentamos se fundamentan en tres ejes:

- La atención a necesidades: Aplicamos lo aprendido más fácilmente si lo que se aborda en un taller trata los problemas que son de nuestro interés.
- La participación: Todo proceso de capacitación que involucre la participación aumenta la motivación individual y la capacidad para aprender; es decir que la capacitación es más eficaz si aprendemos haciendo.
- La visualización: Hacer visibles las propuestas, las discusiones y los acuerdos que surgen en el taller facilita la participación y el enfoque en la atención de necesidades.

Los capacitadores en un taller pueden ser entendidos como:

- Las personas que se encargan de la organización y coordinación general del taller: los **coordinadores**.
- Las personas responsables de conducir y dinamizar las herramientas para abordar los contenidos de un taller: los **moderadores**.
- Las personas que se responsabilizan de los contenidos temáticos: los **docentes**.

¿Cómo apoyar el aprendizaje de personas adultas? Es importante que la persona que se capacita sienta la necesidad, manifieste un interés personal y vea su beneficio. Las personas superamos nuestra resistencia frente al cambio cuando sentimos la posibilidad de usar lo aprendido de inmediato en nuestra vida cotidiana o en nuestra ocupación profesional.

Para apoyar el proceso de cambio también es necesario utilizar herramientas que permitan a los participantes incorporarse en la dinámica de la capacitación y adquirir experiencias personales.

La participación es el principal eje metodológico de la capacitación que proponemos. Para que la participación en un proceso de capacitación se convierta en una experiencia positiva y efectiva, debe ser: Activa, Crítica, Organizada, Creativa, Equitativa, Precisa, Legitimadora.

Las siguientes son las pautas que un taller debería tener en cuenta para facilitar el aprendizaje:

- Aclarar a los participantes el objetivo de la capacitación
- Dosificar la cantidad de información
- Posibilitar la reflexión y avanzar a la velocidad adecuada y adaptada a la capacidad de ellos
- Combinar información nueva con las experiencias personales de los participantes
- Alternar dinámicas; por ejemplo, después de una exposición, seguir con un trabajo en grupo, utilizar distintas herramientas de visualización, etc.
- Tener en cuenta el nivel de formación de los participantes y adaptar el punto de partida del aprendizaje a sus habilidades.
- Resumir y retomar lo aprendido, atendiendo a las necesidades de los participantes
- Permitir que los participantes tomen decisiones sobre lo que quieren aprender y cómo quieren hacerlo, especialmente en lo referente a las herramientas didácticas ofrecidas en la capacitación.
- Comprender la capacitación como un proceso multidireccional. Los participantes aprenden de los capacitadores, pero los capacitadores también aprenden de las experiencias de los participantes, y los participantes aprenden de otros participantes. Un capacitador no debe adoptar la actitud de saberlo todo. Nadie sabe todo, y todos los días aprendemos algo nuevo si tenemos una actitud abierta.

- Poner en práctica lo aprendido durante el taller. En la medida en que los participantes encuentren aplicables los conceptos, mostrarán más interés.
- Entender que un taller es un momento en un proceso de capacitación. El seguimiento y el apoyo para aplicar los aprendizajes son elementos complementarios de un verdadero proceso de formación

C) Ética

¿Para qué le sirve a un alumno de ciencias económicas aprender conceptos de ética?

En nuestro rol de formadores de líderes integrar contenidos mínimos de ética empresarial promueve la formación de futuros egresados con mejor capacidad analítica y crítica para optimizar decisiones empresariales.

Como ejemplo introductorio del tema, describiremos el caso planteado en oportunidad del taller de capacitación para docentes de administración, en el que se planteó el problema de ética en relación a nuestra “supuesta” participación en un concurso donde había un jurado parcial. Esta imparcialidad, no percibida por todos, planteó un conflicto de intereses y simultáneamente derivó en una decisión “cuestionable” de participación por parte de los diferentes grupos que competían por un lugar en la final. Sólo un grupo pensó en la falta de ética vinculada a la decisión de presentarse en el concurso; tras lo cual se hizo evidente la dificultad para tomar conciencia de los aspectos de ética relacionados con la toma de decisiones.

Partiremos de la premisa basada en que la utilización de la metodología de abordaje de las ciencias naturales derivó en una ciencia económica avaluativa. La analogía de la teoría de la selección natural darwinista trasladada a lo social colaboró para legitimar el paradigma de la maximización de beneficios. Esto último coaguló en el pensamiento y en la acción de los managers del mundo de las finanzas y resultó primero en la implosión de la actividad financiera con la consiguiente crisis desde mediados del año 2007 y posteriormente con la sobreviniente explosión del mercado de activos reales. Así la administración financiera moderna se ha visto erosionada por su distancia con la ética.

La búsqueda de la moralidad exige espíritu crítico para encontrar la zona neutra que se instala entre las ganancias de la actividad económica y el respeto por el valor del hombre y el medio ambiente.

Históricamente, Aristóteles diferencia la actividad económica creadora de valor, orientada a la satisfacción de las necesidades domésticas, y por lo tanto, limitada de la actividad crematística que busca ganar cosas materiales, es ilimitada y no constituye una actividad creativa, sino solo una transferencia del valor generado por la propia actividad económica.

Posteriormente, Smith no avala la idea de una ciencia económica como libre de valoración. Más cercano a nuestro tiempo, Friedman reconoce la subordinación de la ciencia económica normativa a la ciencia económica positiva, pues toda propuesta de política estaría basada en predicciones sobre las consecuencias que sobrevienen al optar entre una cosa u otra.

La defensa de una ciencia económica avalorativa es compartida por una inmensa mayoría de graduados que no se encuentran cómodos cuando dentro de sus análisis deben ponderar las cuestiones éticas y morales.

Conciliar la ética con la administración financiera implica renunciar a la racionalidad absoluta; así, diferentes momentos de la historia de la relación capital – trabajo dejaron rastros disímiles en la moral, en los usos y en las costumbres.

Al hablar de responsabilidad, con frecuencia se acude al trabajo de Michel Crozier “El papel de la ética en las ciencias organizacionales” y su posición acerca de que la racionalidad establecida por los ingenieros sociales no resulta opuesta a la ética.

Por otro lado, en el trabajo de George Enderle “La ética corporativa a comienzos del siglo XXI” se plantean preguntas del estilo ¿cómo se concilia el desarrollo con el comportamiento ético? ¿Qué espacio puede ocupar la ética corporativa por delante de las fuerzas de mercado y de las propias necesidades de las organizaciones que operan en la sociedad?

¿Cómo enseñar y transmitir conceptos de ética en Administración de Empresas?

Analizaremos los valores éticos de los empresarios en su rol de decisores, ya que consideramos que los profesionales nucleados en los respectivos colegios de graduados a los cuales pertenecen se rigen por normas y códigos de ética emanadas de su correspondiente institución. Y si no lo hacen, son pasibles de sanción por sus autoridades hasta el punto de denegarles el derecho a ejercer sus grados universitarios.

Cabría preguntarse si los empresarios nacionales y/o locales que las dirigen han tenido capacitación formal sobre valores éticos. En muchos casos de firmas tucumanas se trata de empresas con cultura “de tipo clan” y actividades industriales que involucran el procesamiento de grandes volúmenes de materia prima. Nos referimos al hecho de que muchos de sus dueños heredaron las empresas de las que son directivos. Pero también heredaron las “formas” de dirigirlas y de hacer negocios. Muchos no se percatan de su responsabilidad social empresaria porque nunca han pensado en esos términos.

Por otro lado, algunos de los dueños que poseen grado universitario no tuvieron la posibilidad de aprender contenidos éticos para llevar al mercado, en virtud de que la conceptualización de responsabilidad social empresaria es prácticamente nueva en la provincia y en la región del noroeste argentino. Con esto queremos dar a entender que no estaba en el contenido de ninguna materia de formación.

Fue una falencia de los diseños curriculares de las carreras de Ciencias Económicas, tanto públicas como privadas. No se visualizaba al graduado como optimizador de las decisiones empresariales en un marco de responsabilidad hacia la sociedad donde vive, sino como optimizador de resultados para su empresa, al margen de su comunidad.

Todo lo anteriormente expuesto configuró un déficit de la cultura organizacional. La conciencia cívica empresarial de quienes toman las principales decisiones en todas estas industrias de Tucumán, pero que terminan afectando la vida de muchos comprovincianos, parece ser escasa o inexistente.

La falta de valores socialmente responsables de quienes toman las decisiones es el resultado de una conciencia cívica empresarial pobre.

La solución que se propone para esta dimensión del capital social es la educación ejecutiva de los hacedores del mercado y tomadores de decisiones con impacto social.

Otro aspecto interesante es confeccionar un balance ético empresarial, como una forma de internalizar valores éticos asociados a la toma de decisiones en las diferentes áreas funcionales de la organización. Se puede evaluar primero si existe un cuadro o balance de ética que guía y oriente el quehacer de todas las partes que conforman una empresa. De no ser así, introducir la práctica de crearlo. Surgen cuestiones asociadas a si debería una empresa contratar una consultora externa para la redacción del balance ético o forma parte de un trabajo que involucra todas las funciones o si es pertinente al área de recursos humanos.

Impactos de la ética y la cultura

Primer ejemplo. Si nos preguntamos ¿por qué países como Finlandia, primero en el mundo en la lista de Transparency International, o los países escandinavos en general tienen inexistente o muy baja presencia de corrupción, a la vez que poseen una legislación normal y las penas son las usuales de todo sistema en general?

La respuesta que obtenemos es que han avanzado sobre la senda de un desarrollo cultural donde lo no ético – léase corrupción – es inadmisiblemente culturalmente como comportamiento social. Lo no ético es deslegitimado por la cultura de esas sociedades. Eso no es magia. La cultura se construye, es un ejercicio permanente a través de la familia, de la educación de los medios, de los modelos de referencia y de instituciones concretas.

El primer ministro de Noruega instituyó en 1998, una Comisión Nacional de Valores Éticos, la cual promovió que en los 434 municipios del país se discutieran los nuevos desafíos éticos de esa sociedad. Lograr que la discusión ética sea parte de la vida cotidiana. Así, Noruega ha generado códigos de ética altamente exigente en las políticas públicas, las empresas y las relaciones comerciales y financieras con el mundo del desarrollo para garantizar niveles de coherencia ética. Por ejemplo, el Fondo de Inversión Petrolera de Noruega, uno de los mayores del mundo con 300.000 millones de dólares nos asombró al publicar en los principales medios mundiales en el 2007 una lista de 13 multinacionales de las que decidió retirar sus inversiones por prácticas reñidas con los valores éticos de la sociedad noruega: producción de minas de guerra, uso de mano de obra infantil, la discriminación de género, deterioro del medio ambiente, prohibición de formar sindicatos. El New York Times enfatizó: “en Noruega, su dinero sigue a su ética”.

Son sociedades que cultivan sistemáticamente esos valores y eso les ha significado entre otros los resultados tan positivos.

Esta dimensión del capital social, absolutamente decisivo, son los valores éticos predominantes en una sociedad. El discurso de una ciencia económica ortodoxa, además de sus efectos macroeconómicos regresivos ha tenido consecuencias culturales importantes: ha desalojado de la formación empresarial la discusión sobre los valores éticos, presentándola como una mera materia tecnocrática. Investigaciones sobre capital social, indican que por el contrario, los valores éticos

más influyentes en una sociedad, son decisivos en lo que a esa sociedad le puede pasar.

Amartya Sen (1997), por ejemplo, sostiene que: “los valores éticos de los empresarios y profesionales – dos grupos claves de una sociedad – son parte de los “activos productivos” de esa sociedad”. Así, la incidencia de los valores éticos predominantes puede ser decisiva a favor o en contra del progreso económico y social, en función de si los activos productivos superan a los pasivos productivos.

El capital social está basado en desarrollos culturales de la sociedad. Sin “pisos culturales” cultivados sistemáticamente, no podrían florecer las cuatro dimensiones que lo conforman: la confianza, la asociatividad, el civismo y los valores éticos.

¿Cómo se construye capital social? La respuesta pasa en primer lugar por la cultura y la educación. Cuanto más temprano sea el estadio de captación del aprendiente mejor será su aplicación por parte de toda la sociedad. Si ha estado ausente, surge como una oportunidad para el caso de nuestro Instituto de Administración formular e implantar su enseñanza. A su vez, cuando el capital social opera activamente, su ejercicio, fortalece los valores culturales que le dan vida.

Considerar, por ejemplo, que un empresario privado es ético porque paga los impuestos, o que un líder político es ético porque no roba, como sucede con frecuencia en la región, significa un nivel de deterioro cultural muy grande. Un líder político ético además de no robar tendría que tener una identificación absoluta con la agenda de prioridades de su sociedad, debería tener transparencia en el comportamiento, coherencia entre sus planteos y sus hechos, entre otras cosas.

Entre otros desarrollos recientes, que representan la presión por más ética empresarial, la OCDE fijó orientaciones éticas para el Gobierno Corporativo. Bélgica, por ejemplo aprobó una ley de la etiqueta social por la que los productos de empresas que tienen altos estándares éticos van a poder usar una etiqueta especial y los consumidores podrán optar en el momento de la compra. Hay actualmente en los Estados Unidos más de 50 millones de consumidores, que compran productos de empresas “éticas”, que garantizan que el producto no ha sido fabricado usando mano de obra infantil de países en desarrollo, por ejemplo.

D) Concursos y Premios

Proporcionar a los alumnos la oportunidad de participar en concursos nacionales e internacionales vinculados a tópicos incluidos en el contenido de la materia. La oportunidad de proporcionar a los estudiantes de finanzas poder participar en un concurso internacional sobre el tema, por ejemplo el denominado “Premio Robin Cosgrove” sobre ética en las finanzas.

Además de que el alumno incorpora todos los objetivos anteriormente señalados respecto a la ética, la participación y el resultado es importante para el alumno para su futuro curriculum, por otro lado, puede despertar el interés en un tema específico. Y también es interesante para el claustro docente de nuestra institución, pues nos brinda una retroalimentación no sólo del resultado ganador y

de nuestro nivel de investigación y conocimiento, sino también sobre la tendencia y “estado del arte” vinculado al tópico en cuestión.

A continuación el link sobre la página web del concurso mencionado:
www.robinosgroveprize.org

Otros concursos de posible participación son el Congreso Latinoamericano de Administración (CLA) de la Universidad del Rosario de Colombia:

www.urosario.edu.co

E) Charlas con “expertos” del área

El objetivo de estos encuentros es acercar aún más la realidad del área funcional de la cual se trate a nuestros alumnos.

¿Cómo avanzar sobre este punto? Hay muchos interrogantes:

¿Queremos en nuestro Instituto de Administración o al menos en nuestra cátedra: que el aprendizaje sea el que transmita una persona o grupo de personas egresadas de esta casa, o bien, queremos que el aprendizaje y la relación sean más bien institucional vía empresas?

¿Existe un mercado regional/local donde se puede contactar a un referente que aplique en la práctica – y pueda compartir su experiencia – lo que para nuestros alumnos parece ser una innecesaria y enciclopédica transmisión de conceptos “interesantes” pero de remotísima puesta en acción? ¿Derivados Financieros en Tucumán, por ejemplo? ¿Evidencia de eficiencia de mercado a nivel local?

Plantearnos si existe un Club de Graduados dentro de nuestra Facultad, y de no ser así, crearlo para invitar a quienes se desempeñan exitosamente en un área para compartir su experiencia de trabajo con el alumnado.

Pueden surgirnos preguntas sobre si es mejor o posible invitar una o dos empresas para que participen durante todo un año en un ciclo de reuniones donde en cada cuatrimestre se aborden las diferentes “formas de hacer” del área funcional vinculada al cursado de la asignatura. Al terminar el ciclo lectivo anual, se reinicia el siguiente invitando a otro tipo de empresa o empresario.

También evaluar si existe la posibilidad de invitar algún especialista o profesor visitante para disertar sobre un tópico que parezca de difícil aplicación a nuestra realidad provincial.

8. Logros, dificultades y perspectivas de desarrollo

Destacamos haber iniciado el proceso de innovación, con la puesta en práctica del citado taller, así como toda la red de contactos con colegas que se creó a partir del mismo, y que se comentó precedentemente.

Dificultades observadas respecto del taller:

- Cómo hacer para instrumentar los prácticos con los alumnos del taller si se extiende su matrícula a estudiantes de CPN y LAE, siendo que la cantidad de alumnos que cursan la materia oscila los 600.

9. Aspectos especiales que se desean poner a consideración de los colegas

Aspectos a considerar en un taller del tipo “Finanzas con Excel” son:

- ¿Es necesario efectuar una evaluación previa del nivel de conocimiento de Excel por parte del alumno?
- ¿Es necesario brindar una capacitación en Excel? Al respecto, hay que tener en mente que es un taller con el fin de enseñar finanzas, no Excel.
- ¿Es conveniente utilizar un aula de informática (con una PC para cada uno) o puede dictarse en una aula tradicional con proyector?
- ¿Puede confiarse en que los alumnos hayan trabajado en forma individual (o grupal según el caso) sin copiarse? ¿Son suficientes los códigos de honor?
- ¿Puede implementarse un mecanismo de evaluación con Excel?

10. Bibliografía

- Klichsberg – Sen Amartya, Primero la gente, Buenos Aires, Temas.
- Klichsberg, Más ética, más desarrollo, Buenos Aires, Temas.
- Gomez Fulao, Juan Carlos (2011), Las dos miradas de la crisis: aceptación o resistencia, Buenos Aires, Biblos.
- Gomez Fulao, Juan Carlos (2005), Tiempos de la economía, épocas de inequidad, Buenos Aires, Cooperativas
- Condelo, Ortiz, Ungler: Hacer Talleres, una guía práctica para capacitadores, Colombia (2003).