

ES-07. CAMBIOS EN LA ENSEÑANZA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Emilio Díez de Castro (diez@us.es)
Rafael Periañez Cristobal (rafacris@us.es)
Adolfo Vázquez Sánchez (adolfov@us.es)

Universidad de Sevilla

Departamento de Administración de Empresas, Comercialización e Investigación de Mercados
(Marketing)

RESUMEN:

Los cambios en la enseñanza de administración de empresas se están produciendo de un modo disperso e irregular, originados más por la aparición de iniciativas individuales que por procesos institucionales programados. El origen de estos movimientos docentes sin orientación, se encuentra en la carencia de un modelo de enseñanza asentado y bien definido. Por ello, la comunicación define las dimensiones básicas del modelo de docencia en el campo de la administración de empresas.

Las dimensiones consideradas son: Conocimientos; Capacidades; Habilidades; Actitudes y Valores. La comunicación, desarrolla las dimensiones y su medición para definir la estructura de la enseñanza de las asignaturas que actualmente se imparten en la Universidad. Las diversas materias emplean combinaciones particulares de las cuatro dimensiones, estableciendo equilibrios diferentes, lo que finalmente produce estructuras distintas que conviven dentro de un programa curricular.

Para el análisis, empleamos como método de investigación el método del caso, realizando un análisis transversal.

PALABRAS CLAVE: Enseñanza; Capacidades; Habilidades; Valores.

1. UN MODELO EQUILIBRADO DE ENSEÑANZA.

Aunque la percepción del cambio en la docencia de la Dirección y la Administración de empresas es algo generalizado, resulta sin embargo difícil de concretar, de medir y de evaluar. Por esa razón, la definición de un modelo que permita comprender y sopesar los distintos aspectos clave de la docencia, se convierte en una tarea muy necesaria.

Nuestro enfoque puede considerarse como funcionalista, en el sentido de que intenta explicar los orígenes de una estructura en términos de sus consecuencias (funciones) en lugar de en términos de los procesos o mecanismos que los originan.

Posiblemente, han sido los pedagogos los que han incidido en mayor medida en el campo de los procesos ya que su especialidad les lleva a buscar la utilización adecuada de los recursos alcanzando una mayor eficacia y eficiencia. Desde un enfoque funcionalista, muy en la línea de la Economía de las Organizaciones (Hesterly, W. Liebeskind, J. and Zenger, T. -1990-), la mayor preocupación se centra en los fines perseguidos, la utilidad final, el sentido de por qué y para qué se hacen las cosas y se organiza y desarrolla la enseñanza.

Un modelo de este tipo debe ser examinado de un modo riguroso en su estructura, en cuanto a:

- (a) consistencia empírica,
- (b) la coherencia lógica y falsación,

Consistencia empírica. Para establecer la consistencia empírica es indispensable que se establezcan unas proposiciones fundamentales en base a las grandes dimensiones del modelo y sus relaciones, probando que el trabajo empírico es confirmatorio.

Coherencia lógica y falsación. El criterio de coherencia lógica y falsación da énfasis a la importancia de consistencia interior y al sometimiento a la refutación empírica en la construcción de la teoría. Esta precisión permite construir un cuerpo de proposiciones refutables según la lógica científica (Popper, 1959). Ciertamente no existen muchos estudios en relación con el cambio en la docencia dentro del campo del management, pero se observa un renovado interés por el tema, lo que está llevando a una creciente comprobación de hipótesis, incluso algunos estudios que exigen hallazgos contradictorios, lo que constituye una evidencia de la falsación de teorías. Hemos de hacer notar que a pesar del creciente rigor y precisión en la investigación dentro de este campo, el análisis multivariante aplicado en muchas ocasiones, tiene también inconvenientes. Teorías lógicamente

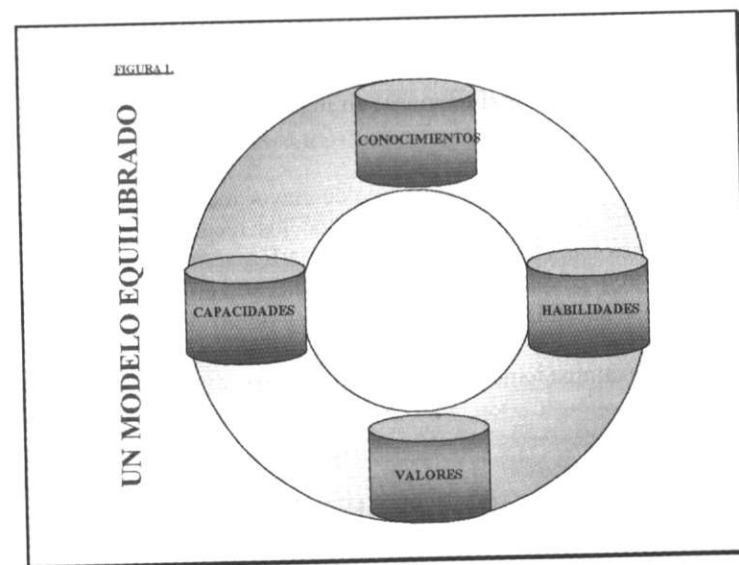
construidas, puede especificar relaciones entre estructuras que están lejos de la realidad empírica. Como resultado, muchas teorías existentes están en un nivel que es demasiado abstracto para proporcionar proposiciones testables basadas en variables mensurables. Nosotros atribuimos este nivel de abstracción al hecho que, cada vez más, la nueva investigación desarrollada por economistas teórico-matemáticos. Esta realidad restringe el desarrollo de la teoría de dos maneras. Primero, el idioma de los economistas matemáticos no se traduce prontamente y tiene que ser interpretado posteriormente. Segundo, el mismo propósito de análisis económico matemático es examinar la naturaleza del equilibrio entre un subconjunto limitado de fenómenos. Como resultado, estos análisis matemáticos asumen características lejos de las mismas contingencias y complejidades que son de interés a investigadores de la organización.

1.1 LAS DIMENSIONES DEL MODELO.

Son cuatro las funciones de la enseñanza de la gestión (Díez, 1989, 1990):

- Proporcionar conocimientos.
- Desarrollar capacidades.
- Generar habilidades
- Inculcar valores.

Estas funciones complejas, se convierten para los investigadores en dimensiones que deben ser medidas a través un conjunto de ítems. Dichas dimensiones forman un conjunto completo con relaciones cruzadas. La docencia siempre se ha encontrado manejando estas cuatro dimensiones pero manteniendo entre ellas equilibrios/desequilibrios importantes y prescindiendo de alguno de ellos por diversas razones. Por ejemplo, pocos centros de enseñanza le han dedicado el tiempo suficiente a la enseñanza de valores y la generación de actitudes en los estudiantes que después pueden ser decisivos en su aceptación y desempeño laboral y profesional (Martín, 1997, 1998). De hecho, ha habido alguna época en la que inculcar valores podía considerarse superfluo pues se vivían en el ambiente universitario, se palpaba en el clima y las preocupaciones de los estudiantes. Existía una cultura universitaria que se nutría e irradiaba al conjunto de la comunidad universitaria, sin hacer mayores esfuerzos ni emplear energías en su consecución. Esto hoy ha cambiado profundamente y si los valores y las actitudes son realmente importantes, es decir, forman una de las dimensiones esenciales de la estructura de la enseñanza, entonces la institución universitaria debe emplear sus energías pues no se producirán de un modo espontáneo (Martín, 2000).



Es conocido que las universidades han eludido durante mucho tiempo la responsabilidad del desarrollo de habilidades, entendían que esa era una misión del conjunto de la sociedad y no de la universidad. Las habilidades forman parte indiscutible de la cadena de valor de la enseñanza, es su parte práctica. Mientras que el conocimiento informa de cómo son los fenómenos, cuál es su estructura y desarrollo, las capacidades se orientan hacia la comprensión de la utilidad del saber, cuando utilizar las herramientas, cuándo asociar un conocimiento con una situación real, cómo interpretar la realidad social y adecuar los conocimientos a esa realidad (un estudioso y conocedor de la pedagogía puede ser un mal docente porque carezca de las capacidades necesarias) (Periañez, 1999).

Las habilidades sólo se adquieren por la experiencia. Hay que hacer, hay que intervenir en el campo real y hay que enfrentarse a los problemas en la arena de la actividad de las organizaciones en las que se tiene que aunar el posibilismo, con las relaciones humanas, los medios técnicos, etc. Las habilidades se desarrollan en un marco ajeno a las aulas, ya sea en laboratorios o en organizaciones privadas y públicas externas a la universidad, este es el motivo del tradicional desentendimiento de las instituciones de enseñanza superior. Sin embargo, también en este marco la situación ha cambiado radicalmente. La demanda de los estudiantes se encuentra cada vez más condicionada a la existencia de prácticas que le permitan desarrollar habilidades y las universidades se han visto forzadas a prestar un interés cada vez mayor al tema de las prácticas y la consecución de habilidades.

Nos encontramos con un modelo de enseñanza equilibrado en sus cuatro dimensiones. La ausencia de alguna de ellas o una valoración limitada de las mismas, desplaza la estructura hacia el desequilibrio.

Al igual que en otras muchas actividades, los cambios no se producen al unísono ni de forma lineal, los procesos de cambio son dispares y desequilibrados de tal manera que acostumbran a mantenerse estructuras diferentes dentro de una misma organización. Las materias que se imparten y sobre todo los profesores responsables de las mismas, mantienen ideas diferentes acerca de la misión de la enseñanza, de la universidad y por tanto, de cuál debe ser su atención docente.

2. EL APRENDIZAJE DE DIRECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN.

La enseñanza de Administración de Empresas está cargada de complejidad, lo cual es lógico ya que ésta es la característica de la materia objeto de estudio.

Un estudiante de Administración de empresas no recibe toda una carga de conocimientos solamente para aumentar su sabiduría sino más bien para que, al disponer de una mejor formación, aumente su capacidad para afrontar, en mejores condiciones, los problemas empresariales y los resuelva con mayores posibilidades de éxito. Cuando este alumno comience su actividad laboral su principal escollo no se va a encontrar en recordar las técnicas y las teorías que aprendió para ser aplicadas de un modo directo, sino en saber cómo se puede acceder a un problema que generalmente se encuentra mal estructurado.

Inicialmente aquellos que abordan problemas empresariales se encuentran con la necesidad de definir cuáles son los aspectos esenciales del problema y cuáles son aquellos otros que, aún teniendo importancia, no son decisivos a la hora de dar una solución. Las personas que toman decisiones en las empresas deben tener cualidades y formación suficiente como para ser capaces de identificar dónde se encuentra el centro del problema, a continuación deben centrar su atención en la información más significativa y, si goza de suficiente preparación teórica, debe a su vez seleccionar la metodología a emplear para el análisis del problema y aquellas técnicas que le conduzcan a la solución del mismo. Pues bien, a pesar de que pueda realizar todo este trabajo de una forma acertada, lo habitual es encontrar soluciones que en absoluto son únicas, ni en muchos casos las mejores, pues únicamente pueden ser calificadas como satisfactorias.

Para que posteriormente en su trabajo el alumno pueda realizar esta labor compleja, necesita disponer de fuertes conocimientos teóricos pero, dado el tipo de problemas con los que se enfrenta, la teoría no es suficiente para garantizar un buen análisis y solución de las situaciones empresariales.

En consecuencia, esto obliga a que una buena enseñanza en Administración de empresas deba realizarse mediante una mezcla de teoría y práctica que es mucho más eficiente cuando no se separan las clases de teoría de las de práctica de una forma terminante. De hecho, en muchos casos, incluso en manuales de Administración se comienza la explicación enfrentando al alumno con un problema empresarial y de los comentarios y análisis de dicho problema van surgiendo las líneas maestras del planteamiento teórico.

Los conocimientos teóricos permiten actuar con más seguridad al afrontar los temas pero sin embargo de la teoría no se desprenden de un modo inmediato cuáles deben ser las soluciones. Así pues, las cuestiones tienen que ser específicamente analizadas en todos los casos. En esta labor teoría - aplicación, la Ciencia de la Administración de Empresas ha desarrollado y dispone ya afortunadamente de un elevado número de técnicas, para muchas de las cuales existen programas especialmente desarrollados y para otras, el empleo de hojas de cálculo convencionales programadas al efecto puede ser suficiente.

En resumen, las características básicas que marcan la enseñanza de nuestras disciplinas son:

- Necesidad de abordar problemas mal estructurados.
- Inexistencia de soluciones 'mejores' para los problemas.
- Conveniencia de simultanear las enseñanzas de teoría y práctica.
- Obligatoriedad de desarrollar las habilidades y destrezas de los alumnos, lo que debe hacerse enfrentándolos al mayor número de situaciones posibles.

3. LOS OBJETIVOS DE ENSEÑANZA Y EL ESTUDIO. SITUACION ACTUAL.

Los objetivos de enseñanza (Díez, Leal y Martín, 1989) a los que nos vamos a referir son:

- Adquisición de conocimientos.
- Comprensión y asimilación.
- Desarrollo de habilidades.

3.1 ADQUISICIÓN DE CONOCIMIENTOS.

La primera misión del profesor universitario es transmitir los conocimientos existentes a los alumnos. Históricamente, mientras la base documental fue pequeña y se encontraba dispersa en publicaciones diferentes escritas en diversos idiomas, el profesor realizaba una labor muy importante de captación, sistematización y ordenamiento de esta base que después transmitía a sus alumnos.

Dicha situación justificaba el que la labor del profesor se centrara en las clases magistrales pues realmente esto era lo mejor que podía hacer. Un profesor se distinguía de otro porque disponía de unos conocimientos y una actualización de esos conocimientos superior a los demás. Sin embargo, hoy en día, estas cualidades del enseñante, aunque sigan teniendo su importancia, ya no gozan del mismo peso ya que los conocimientos están extraordinariamente difundidos y para muchos o la totalidad de los temas que se tratan en las asignaturas existen muy buenos manuales cuyas ediciones sucesivas van incorporando los últimos estudios y experiencias que han adquirido un valor científico. De hecho, aunque el profesor deba seguir siendo una persona con una gran preparación y disponga de conocimientos actualizados, esta cualidad no actúa como un "factor limitativo" de su labor como enseñante. Incluso la experiencia nos demuestra que casi cualquier persona con la titulación adecuada que haya trabajado dos o tres manuales de una asignatura está en unas condiciones bastantes aceptables para dar explicaciones sobre los temas e impartir clases. Simplemente, el papel clave que tradicionalmente desarrollaba el profesor ha desaparecido o está en trance de hacerlo y para que el profesor pueda seguir manteniendo una posición esencial en la enseñanza su actuación debe sufrir una evolución poderosa. De ahí que en la práctica se tienda hacia una caída de la clase magistral como el factor básico en la enseñanza de Administración de Empresas.

Cuando observamos la situación actual de la enseñanza nos encontramos con que nuestros estudiantes están muy bien preparados y entrenados para seguir sus estudios en base a la clase magistral, es más, aunque en ocasiones ellos formulan algunas críticas acerca de esta técnica de enseñanza, su actitud real parece demandar este sistema ya que los estudiantes se mueven con mayor seguridad cuando la materia que deben estudiar y sobre la que les van a evaluar es exactamente aquella que se ha expuesto en clase facilitando la toma de apuntes, en lugar de la zozobra y el fuerte trabajo de manejar varios textos teniendo que decidir por sí mismos qué cuestiones ha de trabajar con mayor atención y cuáles otras no.

Sin embargo, este sistema tiene desventajas colaterales tal como el absentismo, basta que algunos estudiantes de un grupo tomen las notas o los apuntes en clase para que el resto pueda surtir perfectamente de esas notas y llevar el curso adelante sin muchas dificultades adicionales.

3.2 COMPRENSIÓN Y ASIMILACIÓN.

Las disciplinas que se encuadran dentro de Administración de empresas requieren, además del estudio en sí mismo, el ser complementadas mediante algunas otras técnicas que permitan asegurar una buena reflexión de los estudiantes, sobre los temas explicados.

Ciertamente, las teorías y principios de nuestra ciencia no sirven en la mayor parte de las ocasiones para ser aplicados de una forma directa. Los aspectos contingenciales o situacionales son tan diversos que obligan a aquellos que adoptan decisiones o recomiendan su adopción a analizar cada situación en concreto separándola de

las demás. Eso hace que la comprensión y asimilación de los conocimientos sea una tarea absolutamente necesaria. Si se quieren aprender y entender bien los conocimientos, es preciso estudiar sobre diversas fuentes y conocer distintos estudios sobre cada tema.

La lectura de libros, ya sean científicos, de divulgación, ensayos, de descripción de personajes del mundo de los negocios o empresas destacadas, se convierten así en algo indispensable para una formación completa del estudiante. Distintos enfoques y puntos de vista son los que permiten ensanchar ese campo mental que después facilita el acercamiento a las situaciones reales y la dilucidación de cuáles son las mejores vías para enfrentarse a los problemas.

En este enfoque la lectura no puede ser suplida por medio de ejercicios al igual que se hace en materias tales como las matemáticas o las estadísticas, en las que la realización de ejercicios facilita la comprensión de los planteamientos teóricos. En Administración de empresas la teoría se llega a entender profundamente en base al aumento de la riqueza del conocimiento mediante la adquisición de puntos de vista diferentes y el discernimiento entre ellos.

Observando la situación actual nos encontramos con que el estudiante elude la lectura de libros y artículos siempre que comprueba que la realización de la misma no está lo suficientemente controlada. Ciertamente, cuando el volumen de alumnos es muy alto el control de la lectura de libros en masa se convierte en algo muy difícil de realizar cuando no imposible. Al alumno le interesa la explicación de la diversidad, la polémica entre autores, la agudeza de la perspectiva, los diferentes enfoques, pero generalmente no está dispuesto a emplear su tiempo en ello salvo que dependa su calificación de este esfuerzo adicional.

Así que nos encontramos con un estudiante que se ha convertido por la fuerza de los hechos en una persona fuertemente utilitarista, ya que la dureza de la enseñanza y la escasez de tiempo le lleva a centrarse únicamente en aquello que puede utilizar directamente para conseguir superar sus evaluaciones.

3.3 DESARROLLO DE HABILIDADES.

Las habilidades, entendida como adquisición de destrezas prácticas para la utilización de los conocimientos y capacidades representan uno de los desafíos que abordan las universidades en la actualidad. Los nuevos requerimientos de las empresas a los Universitarios recién titulados pueden concretarse en capacidades u habilidades.

Con el objetivo de incorporar a los títulos al mercado laboral, potenciando su rendimiento profesional en base a conocimientos y capacidades, pero también a través de unos hábitos madurados a lo largo de su formación universitaria, se creó un grupo de trabajo en el seno del Club Gestión de Calidad, compuesto por directivos de empresas (Banesto; Banco Bilbao Vizcaya; Banco Central Hispano; Caja de Ahorros del Mediterráneo; C.A.S.A.; Dragados y Construcciones; Ericsson; Fasa Renault; Iberdrola; Telefónica; Fenosa; Xerox; 3M; C.G.C.) y representantes de Universidades (Carlos III; Barcelona; Burgos; Deusto; Navarra; Sevilla; Valladolid; Europea de Madrid; Miguel Hernández; Politécnica de Cataluña; Comillas; Pública de Navarra; Consejo de Universidades). La idea a desarrollar consistía en que con independencia de la titulación que cursen los estudiantes universitarios, éstos deberían obtener durante su carrera habilidades y capacidades genéricas correspondientes a requerimientos generalizados del mercado laboral.

En el informe que se obtuvo como resultado se llegaba a decir que casi tan importantes son las habilidades como los contenidos propios de los planes de estudios universitarios. Aunque esta afirmación pueda considerarse excesiva, nos indica con claridad la dirección del pensamiento que hoy encontramos en el mundo empresarial y que empieza a ser aceptado por las universidades debido a la adscripción mayoritaria de los estudiantes a la idea en cuestión. Los resultados resumidos, que nunca pretendieron ser exhaustivos sino que fueran considerados como mero documento de referencia, los recogemos a continuación.

LIDERAZGO

<u>HABILIDADES</u>	<u>CAPACIDADES</u>
Capacidad para dirigir personas	Liderazgo
Implicación personal	Motivación positiva
Capacidad para dirigir reuniones	Asesoramiento individual "Coaching"
	Delegación formal de autoridad y responsabilidad "Empowerment"

TRABAJO EN EQUIPO

<u>HABILIDADES</u>	<u>CAPACIDADES</u>
Trabajar en equipo	Dinámicas de grupo
Toma de decisiones	Reuniones efectivas de trabajo
Relaciones interpersonales	Trabajo en red.
	Creación de equipos "Teambuilding"

GESTION DEL CAMBIO

<u>HABILIDADES</u>	<u>CAPACIDADES</u>
Adaptación al cambio	Herramientas para la mejora continua
Orientación al cambio	Gestión del cambio
Multifuncionalidad	

CULTURA BÁSICA EMPRESARIAL

<u>HABILIDADES</u>	<u>CAPACIDADES</u>
Capacidades emprendedoras	La empresa PYMES y su futuro
Visión	
Organización y gestión	
Captación de recursos	

RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS

<u>HABILIDADES</u>	<u>CAPACIDADES</u>
Capacidad de análisis	Conocer y aprender a resolver diversos tipos de problemas. Aplicación a los procesos de empresa.
Capacidad de relación: visión global del sistema	Técnicas de análisis de documentación, técnicas de presentación, etc.
Capacidad de síntesis	Aplicación a los equipos directivos de alto rendimiento

CREATIVIDAD

<u>HABILIDADES</u>	<u>CAPACIDADES</u>
Capacidad de innovación y cambio	Técnicas de creatividad: básicamente coinciden con las herramientas de resolución de problemas
Desarrollo del pensamiento inductivo	

GESTION DE PROYECTOS

<u>HABILIDADES</u>	<u>CAPACIDADES</u>
Trabajar en equipo	Trabajo en equipo y técnicas aplicables
Habilidades de planificación, organización y comunicación	Reuniones eficaces
Orientación a resultados	Estructura y organización de Proyecto.
	Liderazgo y habilidades en la gestión de proyectos, etc.

LOS PROCESOS DE COMPRA Y VENTA

<u>HABILIDADES</u>	<u>CAPACIDADES</u>
Capacidad de análisis	El cliente.
Saber buscar información	Análisis de mercado. Marketing.
Habilidades de negociación y persuasión	Técnicas de entrevista, negociación, venta, posventa, etc.
Habilidades de planificación y gestión	

AUTOAPRENDIZAJE/DESARROLLO PERSONAL.

<u>HABILIDADES</u>	<u>CAPACIDADES</u>
Capacidad autocrítica	Técnicas de autodiagnóstico.
Saber buscar información	Internet, Intranet.
Orientación práctica	Técnicas de estudio individual. Formación a distancia.
	Análisis de las expectativas del puesto de trabajo.

CALIDAD

<u>HABILIDADES</u>	<u>CAPACIDADES</u>
Capacidad de relación: visión global	Conceptos básicos de TQM
Convertir en hábito la mejora continua	Introducción a las normas ISO.
	Aseguramiento de la calidad.
	Formación en el Modelo Europeo de Excelencia Empresarial.
	Las herramientas de calidad.

COMUNICACIÓN

<u>HABILIDADES</u>	<u>CAPACIDADES</u>
Corrección en la expresión oral y escrita	Elaboración de presentaciones.
Habilidades de motivación, persuasión y negociación	
Saber buscar información	Redacción de actas, proyectos, informes.
	Dinámicas de grupo.
	Dirección de reuniones
	Técnicas de presentación.

3.4 VALORES Y ACTITUDES.

Aunque durante muchos años tuvo una fuerte implantación una postura aislacionista y falta de compromiso por las empresas, denominada minimalismo ético (Gélinier, 1991; p. 11), según la cual los negocios y la ética se sitúan en mundos diferentes, considerando la moral como una cuestión privada no de los negocios pues éstos se rigen por las leyes de la sociedad y por las leyes de la competencia, este enfoque, todavía vigente para muchos, es rechazado por muchos más y la aceptación de la responsabilidad social de la empresa es un hecho constatable (Díez 2001, 2002).

Desde hace muchos años, no sólo los especialistas sino la sociedad en general se ha preguntado acerca de lo que es correcto e incorrecto en el comportamiento de los negocios. La respuesta a la cuestión ha venido ligada a la responsabilidad social. Sherwin (1989; p. 144) afirma que las críticas realizadas al comportamiento empresarial tales como la irresponsabilidad frente a los consumidores, la explotación de los trabajadores, el desprecio por el medio ambiente, etc., han desembocado en una solución, la aceptación de su responsabilidad.

Los valores instrumentales, son de dos tipos: valores morales y valores de competencia. Entendiéndose por los primeros, aquellos referidos a modos de conducta interpersonal, cuya violación suscita punzadas en la conciencia o en los sentimientos del violador por el mal causado. Los segundos se refieren a la realización perfecta de los papeles que el sujeto considera debe realizar, por ejemplo, desempeñar adecuadamente el papel de profesor de un determinado nivel de enseñanza Escámez y Ortega, 1993).

Los valores terminales pueden estar centrados en la persona o en la sociedad. Por ejemplo, puede considerarse como un valor de estado final o terminal armonía interior (intrapersonal) o la paz del mundo (interpersonal).

Reich (1989), indica que Rokeach identifica dos importantes funciones desempeñadas por los valores. Uno de ellos es la normativa que regirá nuestra conducta, las correspondientes normas nos ayudan, por ejemplo, a evaluar y juzgar, alabar y condenar nuestra conducta y la de los demás. Una segunda función a la que llamamos motivacional, se refiere al componente que expresa nuestra lucha por alcanzarlos. Luchamos por ser honestos, etc.. En este sentido esto representa para Rokeach (1973) una necesidad humana. Si por ejemplo concedo gran importancia a la honestidad, honradez, integridad, mis intentos y logros en ser todo "eso" afectará a mi evaluación. Entonces, en la medida que los otros compartan estos valores y reconozcan la honestidad, honradez, integridad de mi conducta, mi autoestima, será acrecentada por las reacciones de los otros respecto a mi yo.

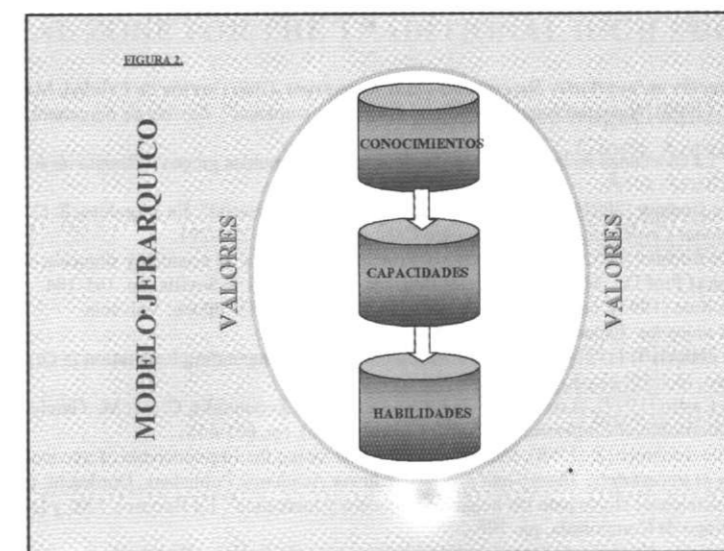
En el informe del Club Gestión de Calidad sobre la mejora de la formación universitaria, también se incluyó el nivel ético.

ETICA

<u>HABILIDADES</u>	<u>CAPACIDADES</u>
Respeto a los principios y valores éticos universales	Normas de educación y convivencia
Actitudes de convivencia	Ética y responsabilidad social
	Deontología profesional
	Impacto social y medioambiental

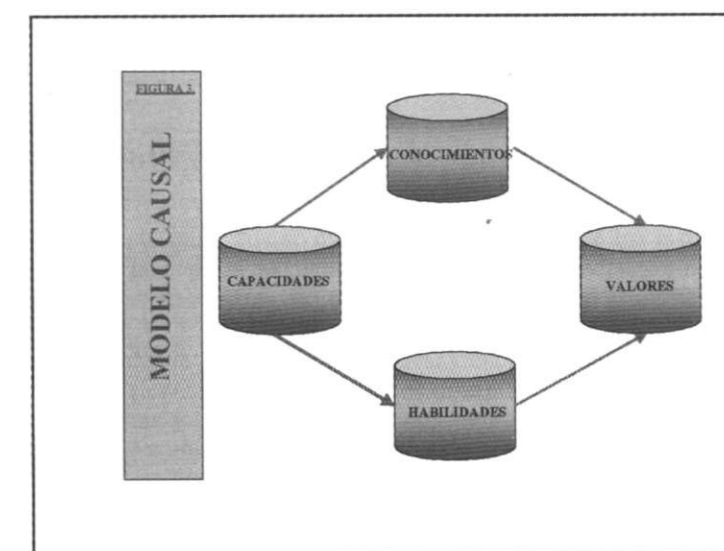
4. UN MODELO DE ENSEÑANZA DE DIRECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN.

La enseñanza de Dirección y Administración de empresas, surgió ligada al desarrollo de las capacidades de gestión. La utilización masiva del método del caso como instrumento docente, no pretendía que el estudiante lograra adquirir una gran cantidad de conocimientos sino que éste fuera capaz de entender la magnitud y las relaciones de los problemas empresariales para orientar la solución de los mismos.



La evolución de la enseñanza hacia los conocimientos deriva de tres cuestiones concatenadas. Por un lado, la acumulación de investigaciones sobre temas empresariales proporcionó un núcleo importante de saberes en torno al tema. Junto a ello, se produce una entrada importante de economistas en el campo de las organizaciones, estos economistas se encontraban acostumbrados a trabajar con paradigmas consolidadas. Además, los académicos de la gestión intentan consolidar su posición como científicos dando un mayor peso a las teorías.

Estos fenómenos condujeron a una enseñanza profundamente desequilibrada en sus dimensiones, en realidad surge un orden jerárquico entre las categorías de la enseñanza (conocimientos; capacidades; habilidades; valores) en donde el primer nivel de la jerarquía crece continuamente sin dejar espacio para los niveles inferiores. El tiempo es escaso y si se dedica la mayor parte del mismo a la transmisión de saberes, queda muy poco para el desarrollo de capacidades y prácticamente nada para las habilidades.



El modelo jerárquico es un modelo desequilibrado. La enseñanza de Dirección y Administración requiere un modelo equilibrado, las cuatro dimensiones son importantes y se les debe prestar atención. Nuestra propuesta es un modelo causal en donde el elemento de arranque se encuentra en el desarrollo de capacidades. Este modelo parte de la necesidad de enfrentar directamente al alumno con los problemas de dirección, sin haberle proporcionado conocimientos previos sobre la situación a la que debe dar respuesta. El estudiante descubre así los conocimientos que necesita y busca reafirmar sus decisiones en base a ellos. El desarrollo de habilidades es también, una consecuencia de las capacidades, en base a ellas el estudiante percibe su necesidad de adquirir práctica para desarrollar sus operaciones y mejorar su seguridad de actuación. Por último, la generación de valores y actitudes, son consecuencia de planteamientos teóricos (conocimientos) y la experiencia de gestión (habilidades).

REFERENCIAS

- CGC (1998). *Mejora en la formación universitaria: Sugerencias desde la empresa*. Club Gestión de Calidad, Madrid.
- Díez, E.P., Leal, A. y Martín, F. (1989). "La enseñanza de la administración de empresas". *Revista de Economía y Empresa*, X (24-25) (156-173).
- Díez, E.P. y Martín, F. (1990). "La enseñanza de la administración de empresas a grandes grupos". *Revista de Economía y Empresa*, XI (27) (286-296).
- Díez de Castro, E. P. y F. Martín Jiménez (2001). "El nivel ético en el contexto empresarial". En Morabito, F. C. Y Laguna Sánchez, P. *Best Papers Proceedings. X International Conference AEDEM*. Reggio Calabria. Italia, pp. 281-291.
- Díez de Castro, E. P. y F. Martín Jiménez (2002). "Códigos éticos. Principios en los que se asientan y situación en España". En *Non idem iterum semper novum*. Homenaje al Prof Dr. Manuel Ortigueira Bouzada, Universidad de Sevilla, pp. 165-184.
- Escamez Sanchez, J. y P.Ortega Ruíz (1993). *La enseñanza de actitudes y valores*, NAU Ilibres; Valencia.
- Gélinier, O. (1991). *Ética de los negocios*. Espasa-Calpe, Madrid.
- Hesterly, W. Liebeskind, J. and Zenger, T. (1990), "Organizational Economics: An Impending Revolution in Organization Theory"; *Academy of Management Review*, Vol. 15, No. 3, 402-420.
- Martín Jiménez, F. y E. Díez de Castro (1997). "Los valores de las empresas". En Zopounidis, C. y J. M. García Vázquez (Eds.) *Best Papers. Proceedings 1997. VI International Conference AEDEM*, Chania (Creta), pp. 651-658.
- Martín Jiménez, F.de A. y García del Junco, J. (1998). "Manager motivation facing the imponderable of uncertainty". En Zopounidis, C. y Pardalos, P.M. (eds.). *Managing in uncertainty: Theory and practice*. Kluwer Academic Publishers, Dordrecht, pp. 387-398.
- Martín Jiménez, F. (2000). "Fundamentos éticos para los negocios pequeños y medianos". En Barreiro, J.M. y Díez, J.A. *Dirección de PYMES*. Tórculo Ediciones, Santiago de Compostela, pp. 195-206.
- Periañez Cristobal, R. (1999). *Satisfacción del estudiante y calidad universitaria*. ICE, Univ. De Sevilla.
- Popper, K. (1959). *The logic of scientific discovery*. Basic Books, New York.
- Reich, B. (1989). *Valores, actitudes y cambio de conducta*. CECOSA, México.
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. Free Press; New York.
- Sherwin, D. S. (1989). "The ethical roots of de business system", En Kenneth R. Andrews, Editor, *Ethic in practice. Managing the moral corporation*. Harvard Business School Press; Boston, Mass.