
This is the **published version** of the book part:

Martínez-Salgueiro, Andrea; Bolívar-Ramos, María Teresa. «Estudio del caso y adquisición de habilidades: una experiencia docente en la Universidad Autónoma de Barcelona». A: Perspectivas docentes en la educación superior. 2020, p. 299-303.

This version is available at <https://ddd.uab.cat/record/288048>

under the terms of the  license

Estudio del caso y adquisición de habilidades: una experiencia docente en la Universidad Autónoma de Barcelona

Andrea Martínez Salgueiro^a y María Teresa Bolívar Ramos^b

^aBeca doctoral Obra Social La Caixa. Código: LCF/BQ/DE16/11570002. Universidad Autónoma de Barcelona, Facultad de Economía y Empresa, Campus Bellaterra, Edificio B, Bellaterra (Barcelona), 08193, España. Tfo +34 93 581 3257, andrea.martinez@uab.cat

^bProfesora Serra Húnter, Universidad Autónoma de Barcelona, Facultad de Economía y Empresa, Campus Bellaterra, Edificio B, Bellaterra (Barcelona), España. 08193. Tfo. +34 93 581 4303, mariateresa.bolivar@uab.cat

Resumen

Este trabajo evalúa mediante una encuesta en qué medida el método de estudio del caso contribuye a mejorar las habilidades de los estudiantes de un curso de Dirección Estratégica. Los resultados en general son muy positivos, con promedios superiores a 4 (en una escala de 6 puntos) en todos los componentes analizados.

Palabras clave: Estudio del caso, adquisición de habilidades, Dirección Estratégica

Introducción

Las universidades y escuelas de negocios desempeñan un importante papel en la sociedad actual. Entre sus funciones destacan las de crear y transferir conocimiento, propiciando un mejor desempeño empresarial. En los últimos tiempos hemos asistido a un cambio en la metodología de enseñanza, en un intento de perfeccionar el aprendizaje y hacer a los alumnos más partícipes del proceso educativo. Para ello, el profesor ha dejado de actuar como un experto o figura de autoridad y se ha convertido en un facilitador del aprendizaje. Así, las nuevas técnicas se caracterizan por estar centradas en el estudiante, promoviendo el diálogo y la colaboración como elementos claves del proceso.

Este cambio de enfoque ha supuesto que la metodología tradicional, representada por la clase magistral, haya sido complementada, y en muchos casos sustituida, por técnicas de aprendizaje activo. En ellas, el profesor ya no transmite información y el alumno escucha de forma pasiva, sino que éste último

participa de manera activa (Wilson y Sipe, 2014) a través de estudios de casos, debates, experimentos, visitas/excursiones o juegos de roles, entre otros instrumentos (Sandstrom, 2006).

Dada la importancia que ha adquirido en muchas disciplinas educativas y, especialmente, en los cursos de Dirección Estratégica, este trabajo se centra en el estudio del caso. Este instrumento de aprendizaje activo consiste en narraciones acompañadas de una serie de preguntas, en nuestro caso relativas a una empresa determinada. Habitualmente, los alumnos trabajan en grupos e intercambian opiniones acerca de las cuestiones del texto, que luego son presentadas oralmente en clase. Por su parte, el instructor conduce un debate y ayuda a los estudiantes en la correcta evaluación de los problemas planteados (Wassermann, 1999). Este método no sólo tiene ventajas para los estudiantes, contribuyendo a un mejor entendimiento de conceptos complejos y de procesos interrelacionados, sino que también genera un efecto positivo para el profesor, aumentando su interés en crear y renovar material para el curso e impulsando a la vez su entusiasmo (Kunselman y Johnson, 2004). Jennings (2002) menciona que esta técnica puede ser utilizada con los siguientes objetivos específicos: ganar conocimiento sobre conceptos particulares y de gestión; proporcionar a los gestores una situación neutral en la que puedan explorar los problemas libremente; relacionar la teoría con la práctica; enfrentarse a la complejidad de situaciones específicas; desarrollar capacidad de análisis y de síntesis; adquirir confianza, actitudes y responsabilidad; desarrollar habilidades interpersonales, de comunicación y de atención; y desarrollar criterio propio y capacidad crítica.

Metodología

Para cumplir con los objetivos de nuestra investigación, realizamos un estudio práctico con alumnos del “Master in Economics and Business Administration” (MEBA) de la Universidad Autónoma de Barcelona. Este máster en inglés ofrece un marco apropiado para valorar la adquisición de habilidades en un ámbito multicultural (con alumnos de diversos países).

En nuestra experiencia docente, pedimos a los 45 alumnos del MEBA que valoraran hasta qué punto los estudios del caso utilizados en la asignatura les ayudaban a mejorar sus habilidades y resultados de aprendizaje en el contexto del curso “Strategic Management”, impartido en esa titulación. Utilizando una escala Likert de 6 puntos, los estudiantes debían indicar su grado de acuerdo (6-“very much”) y desacuerdo (1-“not at all”) en relación con 30 ítems de adquisición de competencias a través del estudio del caso. En concreto, y para dar mayor robustez a la investigación, nos basamos en el cuestionario propuesto por Jennings (2002), sustentado a su vez en el cuestionario de Miles et al. (1986) sobre adquisición de competencias, e incorporamos algunos componentes sugeridos por Abdullah et al. (2013).

Análisis y resultados

Los componentes del cuestionario de evaluación de adquisición de habilidades a través de los estudios del caso en el curso de Dirección Estratégica han sido agrupados de la siguiente manera (Jennings, 2002): adquisición e integración de conocimiento (preguntas 1-6), solución de problemas y toma de decisiones (preguntas 7-10), planificación e implementación (preguntas 11-12), trabajo de manera autónoma (pregunta 13), consciencia de los propios sentimientos y creencias (preguntas 14-15), trabajo en equipo (preguntas 16-22), cambio del propio comportamiento (preguntas 23-24), percepción de uno mismo como administrador/gestor de una empresa (preguntas 25-26), adición de realismo al curso (pregunta 27), clarificación de intereses profesionales (pregunta 28), habilidad escrita (pregunta 29) y habilidad comunicativa (pregunta 30).

La figura 1 muestra los resultados de las puntuaciones medias de los estudiantes para cada uno de los componentes del cuestionario.

	1	2	3	4	5	6
1. Acquire new knowledge about business and management	0%	2%	4%	16%	40%	38%
2. Acquire new knowledge about strategic analysis (external and internal)	0%	4%	2%	11%	42%	40%
3. Acquire new knowledge about strategic formulation (business and corporate strategies)	0%	2%	9%	18%	38%	33%
4. Acquire new knowledge about the activities for strategic implementation	0%	2%	13%	24%	33%	27%
5. Integrate learning from functional areas (e.g. Strategy, Marketing...)	0%	7%	7%	27%	36%	24%
6. Facilitate ways to support knowledge-building	2%	4%	2%	24%	40%	27%
7. Increase ability to identify problems	0%	0%	2%	31%	29%	38%
8. Add to understanding of how to seek and use information for problem solving	2%	0%	9%	29%	33%	27%
9. Learn how to make decisions on the basis of incomplete information	0%	4%	22%	31%	24%	18%
10. Increase ability to solve practical problems	0%	7%	9%	29%	33%	22%
11. Increase competence for planning business operations	0%	7%	4%	36%	31%	22%
12. Increase ability to implement your decisions	2%	4%	16%	33%	20%	24%
13. Increase confidence in ability to work independently	0%	9%	18%	16%	27%	31%
14. Become more aware of own feelings and beliefs	2%	11%	13%	27%	24%	22%
15. Become more aware of the feelings and beliefs of others	4%	4%	11%	29%	31%	20%
16. Add to ability to provide meaningful feedback to team members	4%	2%	11%	20%	31%	31%
17. Motivate people who work with you	2%	7%	11%	24%	33%	22%
18. Learn to help people resolve conflicts	0%	11%	18%	22%	29%	20%
19. Increase ability to communicate clearly and effectively with peers	2%	2%	7%	20%	33%	36%
20. Increase effectiveness as a participant in group problem solving	4%	2%	4%	16%	51%	22%
21. Increase ability to work in teams in the future	7%	0%	2%	20%	38%	33%
22. Increase ability to learn from people who work with you	4%	4%	7%	16%	33%	36%
23. Experiment with new behavior	7%	2%	18%	18%	27%	29%
24. Learn new behavior	4%	9%	11%	16%	33%	27%
25. Gain a top management perspective on the operation of an organization	0%	2%	20%	24%	29%	24%
26. Learn something important about yourself as a manager	2%	13%	16%	16%	27%	27%
27. The exercise added a lot of realism to the strategic	0%	2%	13%	22%	29%	33%

Estudio del caso y adquisición de habilidades

management course

28. Clarified your career interests	4%	2%	24%	24%	27%	18%
29. Increase ability to write technical reports	2%	2%	16%	11%	42%	27%
30. Build more confidence in oral presentation	4%	2%	4%	11%	24%	53%

	1	2	3	4	5	6
1. Acquire new knowledge about business and management	0%	2%	4%	16%	40%	38%
2. Acquire new knowledge about strategic analysis (external and internal)	0%	4%	2%	11%	42%	40%
3. Acquire new knowledge about strategic formulation (business and corporate strategies)	0%	2%	9%	18%	38%	33%
4. Acquire new knowledge about the activities for strategic implementation	0%	2%	13%	24%	33%	27%
5. Integrate learning from functional areas (e.g. Strategy, Marketing...)	0%	7%	7%	27%	36%	24%
6. Facilitate ways to support knowledge-building	2%	4%	2%	24%	40%	27%
7. Increase ability to identify problems	0%	0%	2%	31%	29%	38%
8. Add to understanding of how to seek and use information for problem solving	2%	0%	9%	29%	33%	27%
9. Learn how to make decisions on the basis of incomplete information	0%	4%	22%	31%	24%	18%
10. Increase ability to solve practical problems	0%	7%	9%	29%	33%	22%
11. Increase competence for planning business operations	0%	7%	4%	36%	31%	22%
12. Increase ability to implement your decisions	2%	4%	16%	33%	20%	24%
13. Increase confidence in ability to work independently	0%	9%	18%	16%	27%	31%
14. Become more aware of own feelings and beliefs	2%	11%	13%	27%	24%	22%
15. Become more aware of the feelings and beliefs of others	4%	4%	11%	29%	31%	20%
16. Add to ability to provide meaningful feedback to team members	4%	2%	11%	20%	31%	31%
17. Motivate people who work with you	2%	7%	11%	24%	33%	22%
18. Learn to help people resolve conflicts	0%	11%	18%	22%	29%	20%
19. Increase ability to communicate clearly and effectively with peers	2%	2%	7%	20%	33%	36%
20. Increase effectiveness as a participant in group problem solving	4%	2%	4%	16%	51%	22%
21. Increase ability to work in teams in the future	7%	0%	2%	20%	38%	33%
22. Increase ability to learn from people who work with you	4%	4%	7%	16%	33%	36%
23. Experiment with new behavior	7%	2%	18%	18%	27%	29%
24. Learn new behavior	4%	9%	11%	16%	33%	27%
25. Gain a top management perspective on the operation of an organization	0%	2%	20%	24%	29%	24%
26. Learn something important about yourself as a manager	2%	13%	16%	16%	27%	27%
27. The exercise added a lot of realism to the strategic management course	0%	2%	13%	22%	29%	33%
28. Clarified your career interests	4%	2%	24%	24%	27%	18%
29. Increase ability to write technical reports	2%	2%	16%	11%	42%	27%
30. Build more confidence in oral presentation	4%	2%	4%	11%	24%	53%

Figura 1. Resultados relativos a la adquisición de habilidades a través del estudio del caso.

Como se puede observar, las valoraciones más positivas recaen en los ítems de: (1) adquisición de nuevo conocimiento sobre negocios y gestión (puntuación de 5.067); (2) adquisición de nuevo conocimiento sobre análisis estratégico (externo e interno) (puntuación de 5.111); (7) incrementar la habilidad para

identificar problemas (5.022); y (30) generar más confianza en las presentaciones orales (puntuación de 5.089). A continuación, se ilustran de forma ordenada, en función de su grado de importancia:



Figura 2. Valoraciones más altas de las habilidades adquiridas.

Por otro lado, en lo que respecta a los resultados más negativos, comprobamos que las valoraciones más bajas son las obtenidas en los ítems: (28) aclaró mis intereses de carrera (puntuación de 4.200); (15) llegar a ser más consciente de los sentimientos propios (puntuación de 4.267); (9) aprender cómo tomar decisiones en situaciones de información incompleta (puntuación de 4.289); y (18) aprender a ayudar a la gente a resolver conflictos (puntuación de 4.289). Nuevamente, estableciendo un orden jerárquico, obtendríamos la siguiente representación gráfica:



Figura 3. Valoraciones más bajas de las habilidades adquiridas.

En suma, los resultados más favorables han sido obtenidos para los bloques de habilidad comunicativa y de adquisición e integración de conocimiento, con medias de 5.089 y 4.863 respectivamente. Por su parte, las puntuaciones más bajas se corresponden con los bloques de clarificación de intereses profesionales y de consciencia de los propios sentimientos y creencias, con valores promedios de 4.200 y 4.322 respectivamente.

Conclusiones

Los resultados de nuestro trabajo señalan que el método de aprendizaje activo de estudio del caso es percibido por los alumnos como un mecanismo efectivo para la adquisición de habilidades en el marco de un curso de Dirección Estratégica, especialmente para el desarrollo de la habilidad comunicativa y para la adquisición e integración del conocimiento relacionado con la asignatura. Como hemos resaltado anteriormente, todos los componentes del cuestionario han obtenido una puntuación media superior a 4.

Una futura línea de investigación podría analizar si los elementos con una menor puntuación mejorarían al complementar el método de estudio del caso con otra técnica de aprendizaje activo, como los juegos de simulación. Asimismo, también sería interesante volver a aplicar el cuestionario en otra promoción del mismo máster y evaluar en qué medida cambiarían los resultados actuales.

Referencias

- Abdullah, N.L., Hanafiah, N.H., & Hashim, N.A. (2013). Developing Creative Teaching Module: Business Simulation in Teaching Strategic Management. *International Education Studies*, 6(6), 95-107.
- Jennings, D. (2002). Strategic management: an evaluation of the use of three learning methods. *Journal of Management Development*, 21(9), 655-665.
- Kunselman, J.C., & Johnson, K.A. (2004). Using the case method to facilitate learning. *College Teaching*, 52(3), 87-92.
- Miles Jr, W. G., Biggs, W. D., & Schubert, J. N. (1986). Student perceptions of skill acquisition through cases and a general management simulation: A comparison. *Simulation & Games*, 17(1), 7-24.
- Sandstrom, S. (2006). Use of case studies to teach diabetes and other chronic illnesses to nursing students. *Educational Innovation*, 45(6), 229-232.
- Wassermann, S. (1999). *El estudio de casos como método de enseñanza*. Buenos Aires: Amorrortu Editores.
- Wilson, L.E., & Sipe, S.R. (2014). A Comparison of Active Learning and Traditional Pedagogical Styles in a Business Law Classroom. *Journal of Legal Studies Education*, 31(1), 89-105.