



XVIII Congreso Internacional sobre Innovaciones en Docencia e Investigación en Ciencias Económico Administrativas

APLICACIÓN DEL MODELO DE APRENDIZAJE BASADO EN PROBLEMAS EN GRUPO EDUCAR S.A. DE C.V

*Mtro. Ernesto Manzano Pérez y MAN. María Laura Mendoza Navarro¹
Universidad YMCA A.C, México*

Desarrollo Integral de los Alumnos

¹ Mtro. Ernesto Manzano Pérez, Universidad YMCA, 554899 7279, eness07@hotmail.com;
MAN. María Laura Mendoza Navarro, Universidad YMCA, 551288 2797, laumennav@yahoo.es

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene por objeto abordar la temática del Aprendizaje Basado en Problemas en la Universidad YMCA A.C. como un método de enseñanza que permite a los estudiantes de licenciatura aprendan a aprender y aprendan a pensar de manera individual y trabajando colaborativamente en grupos pequeños en la búsqueda de soluciones a problemas reales, la importancia reside en un pensamiento creativo, crítico, solución de problemas y toma de decisiones. El proyecto abordado se desarrollará a través de un grupo heterogéneo compuesto por estudiantes de las licenciaturas de Administración de Empresas, Contaduría Pública y Administración del Tiempo Libre en la empresa Grupo Educas S.A. de C.V. con ello se busca fortalecer interdisciplinariamente la vinculación de la formación profesional con el mercado laboral.

La metodología aplicada fue a través de entrevistas guiadas y cuestionarios por parte de los estudiantes, para generar diagnósticos de necesidades, con lo cual se logró identificar la problemática con las herramientas administrativas del diagrama de Ishikawa así como la aplicación del análisis de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas.

Se elaboró un plan de acción con elementos teórico-metodológicos, definiendo actividades, responsables, producto y tiempo de entrega; generando las siguientes evaluaciones: descripción de puestos, clima organizacional, tipos de liderazgo, desempeño laboral, así como la batería psicométrica que incluye Cleaver, TermanMerril, Beta IIR y Karen Machov; todo en Grupo Educar S.A. de C.V. Derivado del plan de acción se obtuvo la aplicación de las herramientas al personal administrativo y operativo, integrando la propuesta estratégica para Grupo Educar S.A. de C.V.

Es así, como a través de las asignaturas de psicología empresarial y administración del personal se estimuló el trabajo colaborativo, logrando una actitud positiva hacia el auto-aprendizaje permitiendo el desarrollo de habilidades sociales y comunicación, integrando soluciones a problemas reales, cumpliendo con los objetivos académicos a través del modelo Aprendizaje Basado en Problemas de la Universidad YMCA A.C.

Palabras Clave: Modelo Aprendizaje Basado en Problemas 1; Detección de Necesidades 2; y Plan de Acción 3.

APLICACIÓN DEL MODELO DE APRENDIZAJE BASADO EN PROBLEMAS
EN
GRUPO EDUCAR S.A. DE C.V

ÍNDICE

Resumen	2
INTRODUCCIÓN	4
I. MARCO TEÓRICO	5
1.1 Modelo Aprendizaje Basado en Problemas	5
1.2 Metodología del ABP	7
1.3 Evaluación en el ABP	8
II. METODOLOGÍA	9
1. Tema de investigación.....	9
2. Planteamiento del Problema.....	9
3. Justificación.....	9
4. Preguntas de Investigación.....	10
5. Objetivos	10
5.1 Objetivos particulares.....	10
5.2 Objetivos específicos.....	11
6. Contexto	12
7. Método a seguir en Grupo Educar.....	12
8. Descripción e implementación	13
III. RESULTADOS.....	17
IV. CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN	19
Conclusiones	19
Discusión.....	20
BIBLIOGRAFÍA	21

INTRODUCCIÓN

Hay propósitos que se desean cumplir al ser parte de un proceso educativo, de acuerdo a la pertinencia curricular de las instituciones universitarias, eso es el de retribuir a la sociedad parte de los conocimientos adquiridos, es por esto que la presente investigación busca proveer a través de la aplicación del modelo ABP en la UYMCA, de conocimientos y experiencias que permitan a los estudiantes de las licenciaturas de Administración de Empresas, Contaduría Pública y Administración del Tiempo Libre de los cuatrimestres quinto, sexto y séptimo que cursan las asignaturas de psicología empresarial y administración del personal ofrecer alternativas de solución a problemas reales, como lo es la intervención en el caso que enfrenta la Empresa Grupo Educar.

Este trabajo de investigación tiene como objetivo proporcionar a los estudiantes de las licenciaturas de Administración de Empresas, Contaduría Pública y Administración del Tiempo Libre de los cuatrimestres quinto, sexto y séptimo que cursan las asignaturas de psicología empresarial y administración del personal, de manera integral las bases con las que debe de contar una organización, mismas que por falta de tiempo o conocimiento carecen de estas. Siendo de suma importancia que en las empresas exista una estructura organizacional para que funcione de manera eficiente y donde se establezcan objetivos y metas claras, donde exista un clima organizacional que permita a todos los miembros desempeñarse adecuadamente de acuerdo a sus actividades y perfil del puesto. En este sentido, la aplicación del modelo ABP desde las asignaturas de Psicología Empresarial y Administración del Personal pretende que los estudiantes involucrados se vinculen al mercado laboral y apliquen los contenidos teóricos, metodológicos y prácticos al insertarse en un escenario real, en este caso con la empresa Grupo Educar.

Es por ello que se busca generar una propuesta de reestructuración a la empresa a través de una planeación estratégica en recursos humanos en la empresa Grupo Educar, motivo por el cual los estudiantes se han dado a la tarea de estudiar, observar y analizar la actual estructura de la empresa, para después proponer los posibles cambios que beneficiarán positivamente a la organización, siempre contando con el acompañamiento y asesoramiento de los profesores a cargo de las asignaturas y del modelo ABP.

I. MARCO TEÓRICO

1.1 Modelo Aprendizaje Basado en Problemas

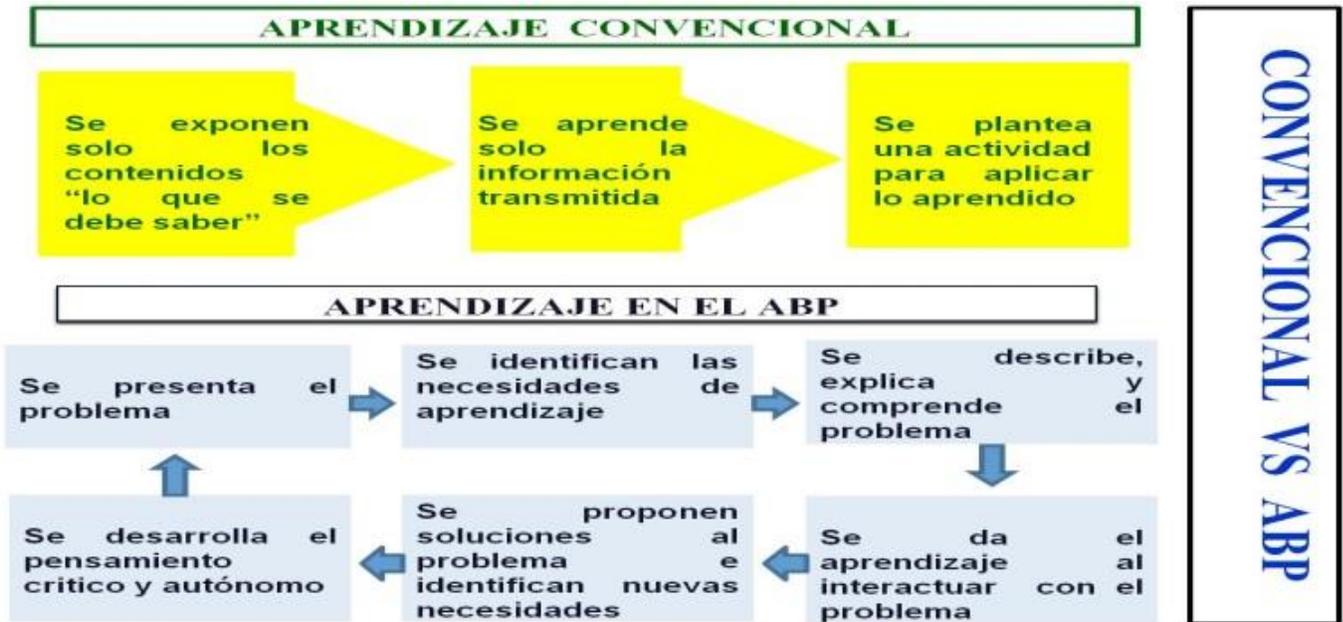
El Aprendizaje Basado en Problemas (ABP) es un método de enseñanza que permite que los estudiantes “aprendan a aprender” y “aprender haciendo”, usando problemas reales como punto de partida para adquirir e integrar nuevos conocimientos, así como, en la contribución del desarrollo de habilidades y actitudes que permitan impulsar el interés por el auto-aprendizaje, la investigación y la reflexión. (Jones, Rasmussen, y Moffitt, 1997)

El ABP se sustenta en diferentes corrientes teóricas sobre el aprendizaje humano entre ellas: el cognositivismo, el humanismo y una particular presencia en el constructivismo; de acuerdo con estas posturas se siguen tres principios básicos:

- El entendimiento con respecto a una situación de la realidad surge de las interacciones con el medio ambiente (problema holístico).
- El conflicto cognitivo estimula el aprendizaje al enfrentarse a una nueva situación.
- El conocimiento se desarrolla mediante el reconocimiento y aceptación de los procesos sociales y de la evaluación de las diferentes interpretaciones.

Generalmente, dentro del proceso educativo en aula de manera convencional, el docente explica una parte del contenido de la asignatura, en seguida, plantea a los estudiantes una actividad de aplicación. Sin embargo, el ABP es un modelo que plantea que los estudiantes adquieran esos conocimientos de manera autónoma y los apliquen al identificar y solucionar un problema, sin que el docente utilice la lección magistral u otro método para lograr los objetivos académicos. (Ver figura 1)

Figura 1. El proceso de aprendizaje tradicional y el ABP



Fuente: El proceso de aprendizaje tradicional y el ABP, Libro de Murcia; Capitulo 1 Vizcarro, 2008

En la siguiente tabla se señalan algunas diferencias importantes entre el proceso de aprendizaje tradicional y el proceso de aprendizaje en el ABP*:

Tabla1. Comparación del modelo convencional contra el ABP

PROCESO DE APRENDIZAJE TRADICIONAL	PROCESO DE A B P
El profesor asume el rol de experto o autoridad formal.	Los profesores tienen el rol de orientador, tutor, guía, co-aprendiz, mentor o asesor.
Los profesores transmiten la información a los alumnos.	Los alumnos toman la responsabilidad de aprender y crear alianzas entre alumno y profesor.
Los profesores organizan el contenido en exposiciones de acuerdo a su disciplina.	Los profesores diseñan su curso basado en problemas abiertos. Los profesores incrementan la motivación de los estudiantes presentando problemas reales.
Los alumnos son vistos como “recipientes vacíos” o receptores pasivos de información.	Los profesores buscan mejorar la iniciativa de los alumnos y motivarlos. Los alumnos son

	vistos como sujetos que pueden aprender por cuenta propia.
Las exposiciones del profesor son basadas en comunicación unidireccional; la información es transmitida a un grupo de alumnos.	Los alumnos trabajan en equipos para resolver problemas, adquieren y aplican el conocimiento en una variedad de contextos. Los alumnos localizan recursos y los profesores los guían en este proceso.
Los alumnos trabajan por separado.	Los alumnos conformados en pequeños grupos interactúan con los profesores quienes les ofrecen retroalimentación.
Los alumnos absorben, transcriben, memorizan y repiten la información para actividades específicas como pruebas o exámenes.	Los alumnos participan activamente en la resolución del problema, identifican necesidades de aprendizaje, investigan, aprenden, aplican y resuelven problemas.
El aprendizaje es individual y de competencia.	Los alumnos experimentan el aprendizaje en un ambiente cooperativo.
Los alumnos buscan la “respuesta correcta” para tener éxito en un examen.	Los profesores evitan solo una “respuesta correcta” y ayudan a los alumnos a armar sus preguntas, formular problemas, explorar alternativas y tomar decisiones efectivas.
La evaluación es sumatoria y el profesor es el único evaluador.	Los estudiantes evalúan su propio proceso así como los demás miembros del equipo y de todo el grupo. Además el profesor implementa una evaluación integral, en la que es importante tanto el proceso como el resultado.

Fuente: * Adaptado de: “Traditional versus PBL Classroom”. <http://www.samford.edu/pbl/what3.html#>. (16 de Junio 1999).

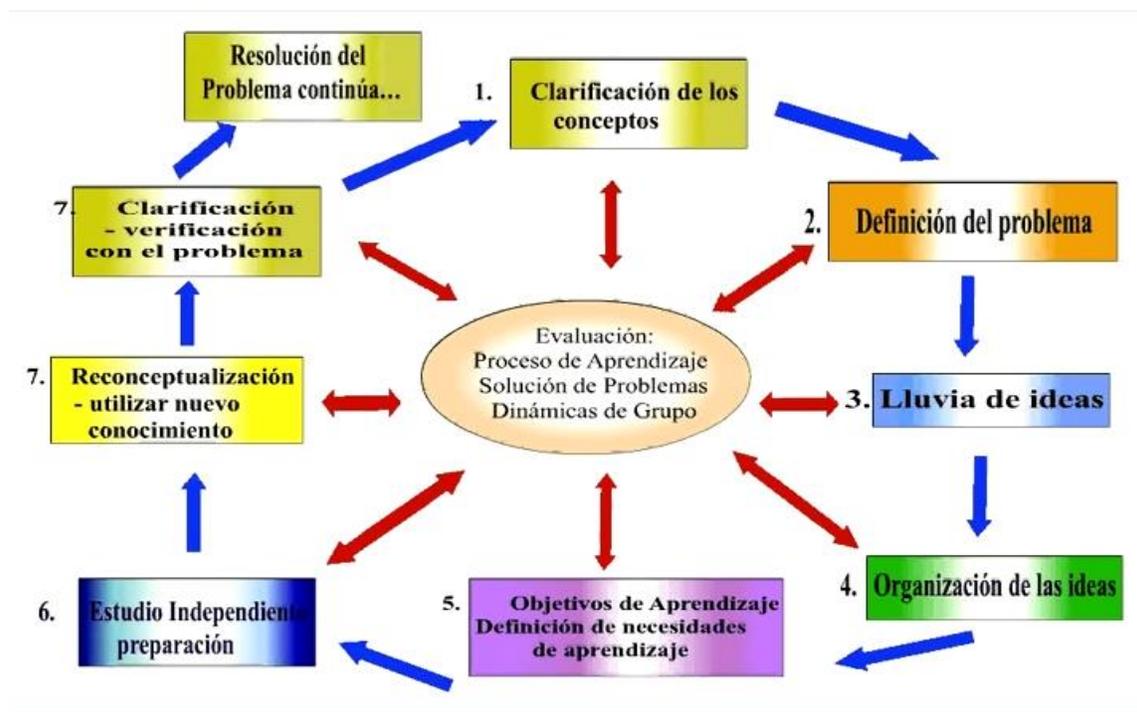
1.2 Metodología del ABP

Como paso previo a la planificación y utilización del ABP se deberá tomar en cuenta dos aspectos fundamentales:

- Los conocimientos previos de los estudiantes.
- El contexto y el entorno.

El método inicia por un problema, considerado como un conjunto de situaciones en un contexto real dado, nuevo para el estudiante, en la que la sola utilización de los esquemas conocidos no es suficiente, sino que deben emplearse elementos precisos de conocimiento y comprensión para identificarlo, analizarlo y resolverlo; de esta manera el estudiante al ser orientado por el docente, observa, fija lo que sabe y no sabe, busca, analiza, juzga, evalúa, reflexiona e intercambia inquietudes, de tal manera que permite activar los conocimientos previos, adicionalmente, posibilita integrar conocimientos de diferentes áreas y facilita la comprensión.

Figura 2. Metodología del ABP



Fuente: Metodología del ABP, Libro de Murcia; capítulo 3 Prieto/ Hernández2008

1.3 Evaluación en el ABP

Por la naturaleza de este tipo de aprendizajes en el modelo ABP se recomienda que los procesos evaluativos sean descentralizados, sistemáticos y continuos. Es decir, que en lo posible no sólo evalúe el profesor, sino también el estudiante y los compañeros, cuando se trabaja en grupos (Bermejo, 2008).

II. METODOLOGÍA

1. Tema de investigación

Aplicación del modelo Aprendizaje Basado en Problemas (ABP) en la formación académica de estudiantes de las licenciaturas de Administración de Empresas, Contaduría Pública y Administración del Tiempo Libre de los cuatrimestres quinto, sexto y séptimo que cursan las asignaturas de psicología empresarial y administración del personal, favoreciendo el desarrollo de los conocimientos habilidades propias de éstas disciplinas, y la adquisición de valores que coadyuven en su formación integral vinculándolas con aprendizajes previos en la solución de problemas específicos del área de recursos humanos que presenta la empresa Grupo Educar S.A. de C.V.

2. Planteamiento del Problema

En la actualidad el mercado laboral requiere de profesionales autónomos capaces de resolver y proponer alternativas de solución a problemáticas propias de la disciplina que se presentan en el ámbito empresarial.

En este sentido las instituciones de nivel superior se ven en la necesidad de competir en la formación profesional de sus estudiantes, sin embargo, algunas instituciones universitarias pese a que hacen modificaciones a los planes y programas de estudio, a la capacitación docente, al mejoramiento de la infraestructura descuidan las características propias de sus estudiantes; formando profesionistas tímidos, dependientes e incapaces de resolver de manera inmediata problemas específicos de su disciplina y por ende de la organización contratante, provocando entre otras cosas, costos excesivos en capacitación y actualización profesional.

3. Justificación

El modelo ABP de la UYMCA, permitirá al estudiante de las Licenciaturas de Administración de Empresas, Contaduría Pública y Administración del Tiempo Libre de los cuatrimestres quinto,

sexto y séptimo ser constructores de su auto-aprendizaje permitiéndoles el desarrollo de habilidades que les permitan insertarse en el mercado laboral.

Con dicha investigación se beneficia directamente a la empresa Grupo Educar S.A. de C.V. ya que es el objeto de estudio, al mismo tiempo los estudiantes involucrados en dicho proyecto, ya que reforzarán los conocimientos adquiridos en la universidad YMCA y se ponen en práctica las habilidades que se requieren en un trabajo de investigación; así mismo, permitirá formar profesionistas autónomos capaces de intervenir en la solución de problemáticas reales que se le presenten en su ámbito laboral.

4. Preguntas de Investigación

1. ¿La aplicación del modelo ABP en la UYMCA en las licenciaturas de Administración, Contabilidad y Administración del Tiempo Libre en los cuatrimestres quinto, sexto y séptimo, específicamente en las asignaturas de psicología empresarial y administración del personal, favorece el desarrollo de conocimientos, habilidades y valores a los estudiantes?
2. ¿Cómo se organiza el modelo ABP de la UYMCA como técnica didáctica en las asignaturas de psicología empresarial y administración del personal?

5. Objetivos

Aplicar el modelo Aprendizaje Basado en Problemas de la UYMCA como estrategia de aprendizaje centrado en los estudiantes de las licenciaturas de Administración de Empresas, Contaduría Pública y Administración del Tiempo Libre.

5.1 Objetivos particulares

- La aplicación del modelo ABP de la UYMCA facilitará el aprendizaje de los estudiantes de las licenciaturas de Administración, Contabilidad y Administración del Tiempo Libre de los cuatrimestres quinto, sexto y séptimo, en las asignaturas psicología empresarial y

administración del personal; así mismo fomentará el desarrollo de habilidades complementarias al enfrentarse en un contexto real.

- Desarrollar una propuesta que beneficie a la empresa Grupo Educar S.A. de C.V. mediante una planeación estratégica que permita alcanzar los objetivos organizacionales e incrementar una eficiencia en sus procesos, así como favorecer el clima organizacional a fin de que todos sus miembros puedan trabajar de manera colaborativa en pro de alcanzar y lograr las metas planteadas.

5.2 Objetivos específicos

- La aplicación del modelo ABP de la UYMCA favorecerá el desarrollo, adquisición de conocimientos, habilidades y valores en los estudiantes a través de los contenidos temáticos de las asignaturas de psicología empresarial y administración del personal, así como de aquellas asignaturas que puedan ser utilizadas como apoyo.
- Los estudiantes de las licenciaturas de Administración, Contabilidad y Administración del Tiempo Libre de los cuatrimestres quinto, sexto y séptimo, comprenderán la importancia del auto-aprendizaje en su desarrollo integral, como mecanismo de superación profesional habiendo como escenario real la empresa Grupo Educar S.A. de C.V.
- Dadas las características de los contenidos de las asignaturas de Psicología Empresarial y Administración del Personal y su ubicación curricular en los cuatrimestres quinto, sexto y séptimo de las carreras de Contabilidad Pública, Administración de Empresas y Administración del Tiempo Libre, y siendo aquellas materias que se relacionan directamente con la aplicación práctica en un escenario real es que se eligieron para implementar el modelo ABP.
- Generar proyectos de investigación a través de la problemática y necesidades que presentan las pequeñas y medianas empresas, sustentados en una metodología y robustecidas teóricamente.
- Forjar una vinculación de la UYMCA con diferentes dependencias de los sectores económicos que tienen injerencia en el desarrollo empresarial.

6. Contexto

La presente investigación tiene como referencia directa a Grupo Educar S.A. de C.V. la cual es una empresa familiar con más de 30 años de experiencia en la fabricación y comercialización de material didáctico y juguetes educativos para el desarrollo y mejor desempeño de niños en edad maternal, preescolar, primaria y secundaria.

La Universidad YMCA, institución laica y sin fines de lucro, dedicada a la educación superior; la cual cuenta con 9 licenciaturas y 6 maestrías y con 14 años en el ámbito educativo llevó a cabo dicho proyecto con estudiantes de las licenciaturas de Administración, Contabilidad y Administración del Tiempo Libre.

Cuatrimestres quinto, sexto y séptimo, en el ciclo 14-2

Aplicación del modelo ABP de la UYMCA – Estrategia de Aprendizaje.

Fecha, 14 de enero al 30 de marzo del 2014

7. Método a seguir en Grupo Educar

1. Introducción del modelo ABP UYMCA a los estudiantes.
2. Explicar a los estudiantes la importancia que tiene su intervención y participación en el proyecto ABP UYMCA de acuerdo a las necesidades que presenta la empresa Grupo Educar S.A. de C.V.
3. Aplicar entrevistas guiadas y cuestionarios por parte de los estudiantes, para generar diagnósticos de necesidades con carácter integral y participativo con Grupo Educar S.A de C.V.
4. Abordar la identificación de la problemática a través del diagrama de Ishikawa así como la aplicación del análisis FODA
5. Desarrollar y analizar contenidos temáticos enfocados hacia la principal problemática detectada en Grupo Educar S.A de C.V.
6. Aplicar los elementos teórico-metodológicos para desarrollar una investigación científica de acuerdo al modelo ABP UYMCA.
7. Elaborar un plan de acción, definiendo actividades, responsables, producto y tiempo de entrega.

8. Generar los instrumentos de evaluación, tales como:
 - Formato de descripción de puestos
 - Evaluación de clima organizacional
 - Evaluación de tipos de liderazgo
 - Evaluación de desempeño laboral
9. Generar propuestas específicas por parte de los estudiantes que permitan resolver algunas necesidades detectadas relacionadas con la gestión administrativa.
10. Aplicar, calificar e interpretar una batería psicométrica (incluye, Cleaver, TermanMerril, Beta IIR y Karen Machover) al personal administrativo y operativo que designe la empresa.
11. Evaluación del impacto benéfico que tuvo la investigación dentro de Grupo Educar S.A. de C.V.

8. Descripción e implementación

El desarrollo e implementación del proyecto se llevó a cabo durante el año 2014 en el ciclo 14-3 de acuerdo al calendario escolar de la Universidad YMCA.

Como estrategia inicial se asociaron 2 asignaturas (Psicología Empresarial y Administración del Personal) que por sus contenidos permitirían el desarrollo del proyecto en la empresa.

Los docentes titulares de las asignaturas fungieron como asesores especialistas y facilitadores, tanto para los estudiantes como para los responsables del proyecto en la empresa Grupo Educar.

La empresa Grupo Educar es considerada el objeto de estudio, donde una vez identificados los problemas que enfrenta, se elige solo uno y se delimita el problema dentro del área de Recursos Humanos.

El grupo de estudiantes es heterogéneo dadas las condiciones de currículo flexible de la Universidad YMCA, por lo que se contó con un total de 11 estudiantes, de diferentes licenciaturas y cuatrimestres; 2 de Contaduría Pública, 6 de Administración de Empresas que cursaron el quinto cuatrimestre y 3 estudiantes Administración del Tiempo Libre, donde 2 estudiantes cursaban el sexto y 1 el séptimo cuatrimestre.

Para el desarrollo del proyecto ABP se estableció un cronograma de actividades tendientes a asegurar su éxito. Estas actividades se encuentran definidas en el resumen de la Tabla 2

Tabla 2. Actividades del Proyecto ABP

ACTIVIDADES	TAREAS
1. Docentes estructuran y organizan el proyecto.	<p>Elaboración de la Planeación incluyendo el proyecto ABP</p> <p>Determinar el impacto del proyecto en los contenidos de las asignaturas</p> <p>Diseñar y determinar los criterios de evaluación</p> <p>Determinación de estrategias de vinculación con la empresa</p> <p>Identificación de las problemática por parte los docentes y Coordinación</p>
2. Reunión con docentes y estudiantes que participan en el proyecto.	<p>Inducción a la metodología del ABP</p> <p>Presentación de la problemática que enfrenta la empresa Grupo Educar a los estudiantes</p> <p>Homogenización de los criterios de atención a la empresa a través de la técnica lluvia y organización de ideas</p> <p>Elaboración de un plan de trabajo por parte de los estudiantes</p> <p>Elaboración de un instrumento para el diagnóstico de necesidades</p>
3. Reunión con docentes, estudiantes y representantes de la empresa Grupo Educar.	<p>Presentación e inserción de los estudiantes en la empresa Grupo Educar</p> <p>Aplicación del instrumento y elaboración del diagnóstico de necesidades</p> <p>Análisis e interpretación de resultados así como diagramación de la problemática encontrada en el modelo de Ishikawa y FODA</p> <p>Presentación de la problemática detectada y desarrollo de los mecanismos de solución para su intervención.</p>
4. Actividades desarrolladas durante la intervención.	Acopio de información

	<p>Elaborar un plan de acción, definiendo actividades, responsables, producto y tiempo de entrega</p> <p>Generar los instrumentos de evaluación, tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Formato de descripción de puestos ✓ Evaluación de clima organizacional ✓ Evaluación de tipos de liderazgo ✓ Evaluación de desempeño laboral ✓ Definición de batería psicométrica
5. Reunión de estudiantes con personal administrativo y operativo de la empresa Grupo Educar.	<p>Aplicación de los instrumentos</p> <p>Análisis e interpretación de resultados</p>
6. Reunión docentes y estudiantes para la revisión del avance.	Diseño de la propuesta de intervención para dar solución a la problemática concerniente a una Planeación Estratégica de Recursos Humanos.
7. Presentación de resultados con autoridades académicas, personal docente involucrado, directivos de la empresa Grupo Educar y la comunidad de universitaria.	<p>Presentación de la Planeación Estratégica de Recursos Humanos.</p> <p>Entrega de informe ejecutivo y carpetas de evidencia a directivos de Grupo Educar</p> <p>Presentación de la tesina a docentes y autoridades académicas</p> <p>Retroalimentación</p>
8. Reunión de docentes y estudiantes involucrados en la intervención.	Evaluación final del proyecto

Fuente: Elaboración propia con documentos generados por los estudiantes, ciclo 14-3

La mayor parte de las actividades programadas se realizaron durante el mes de septiembre y octubre del 2014 con excepción de las actividades 5 y 6 las cuales fueron desarrolladas noviembre de 2014. Las actividades 7 y 8 se desarrollaron en diciembre del 2014

Las actividades asociadas al proceso de estructura y organización del proyecto incluye la identificación del problema que enfrentan las áreas de la empresa Grupo Educar que recibieron el servicio por parte de los estudiantes, así como también la metodología para la conformación de los grupos y la elaboración del cronograma de actividades a realizar en la implementación del proyecto.

El problema se identificó utilizando como marco de referencia las propuestas derivadas de un diagnóstico de detección de necesidades. De esta forma, la problemática corresponde a una descripción de una situación real y concreta que los estudiantes, de manera cooperativa, sometieron a un análisis y a la toma de decisiones. El caso utilizado en el proyecto presentan las siguientes características:

Autenticidad: El caso corresponde a una situación concreta y basada en el contexto real debido a que se presentan en áreas y situaciones reales, por tanto es creíble para los estudiantes.

2. Urgencia de la Situación: Presenta una situación problemática que exige la toma de decisiones o implementación de una solución.

3. Orientación Pedagógica: La situación presentada permite al estudiante la aplicación de lo aprendido en un área o áreas específicas, siendo el contexto para transferir los conocimientos a una realidad concreta.

4. Totalidad: El caso contiene la información necesaria y suficiente para la realización del proceso de análisis, posteriormente la toma de decisiones y propuestas de acción.

En el desarrollo e implementación de esta metodología se estableció un proceso de guía docente a los estudiantes. Este acompañamiento sigue las directrices señaladas tanto en el método ABP como en el proceso de investigación institucional.

III. RESULTADOS

1. Se generó una reestructuración en su organigrama de la empresa Grupo Educar S.A de C.V.
2. Se propusieron los valores institucionales, identificando un sentido de pertenencia que habrá de darse a conocer a cada empleado.
3. Se llevó a cabo una mejora en la integración del expediente del empleado en Grupo Educar S.A. de C.V. y se entregó 1 muestra.
4. Se desarrolló el formato de descripción de puestos, así como la compilación de actividades necesarias para analizar y describir 16 puestos de los que no se tenía información, de acuerdo a la nueva estructura organizacional. De los 12 existentes se homologó y actualizó la información contenida.
5. Derivado del organigrama se aplicó una batería psicométrica, dirigido a la parte administrativa con el test TermanMerril y a la parte operativa con el test Beta IIR, por lo que corresponde a la parte de personalidad se aplicó en general el Cleaver así como el proyectivo Karen Machover.
6. Se analizaron cada uno y se integraron los resultados individuales con los siguientes rubros:
 - a. Intelectual
 - b. Personalidad
 - c. Estilo de trabajo
 - d. Competencias
 - e. Fortalezas y debilidades
 - f. Breve conclusión
7. Como complemento de la batería psicométrica se anexan el test para identificar los estilos de líderes básicos (autócrata, participativo, liberal, audaz), para detectar y analizar la efectividad del personal en cuanto a la dirección, entrenamiento, apoyo y la delegación de funciones.
8. Otra herramienta que permitió conocer la opinión y sentir de los administrativos y operativos fue la de clima organizacional ya que a lo largo de la vida de la empresa nunca se había aplicado desconociendo el sentir de los empleados, dicha evaluación servirá de base para tomar decisiones para el segundo semestre del 2014.

9. Presentación y entrega de resultados a la Empresa Educar S.A de C.V. así como a la Universidad del modelo ABP UYMCA comprendido del periodo 27 de enero al 30 de marzo del 2014.

IV. CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN

Conclusiones

Mediante las acciones y estrategias concebidas al interior de la empresa Grupo Educar S.A de C.V., se logró impactar positivamente, particularmente en el departamento de recursos humanos; en el marco del modelo ABP de la UYMCA, se busca contemplar nuevos enfoques educativos en beneficio de los estudiantes y docentes, considerando que es una correcta amalgama (educación-problemas- proceso – aprendizaje) de gran utilidad no solo para la comunidad académica sino también para la sociedad.

En cuanto al análisis realizado a la empresa Grupo Educar se concluyó particularmente en lo siguiente:

- Llevar a cabo periódicamente un diagnóstico de necesidades.
- Definir y dar a conocer la estructura organizacional al personal.
- Difundir la filosofía institucional para lograr la pertenencia hacia ella.
- Describir todas las posiciones del organigrama, determinando el perfil, requisitos de preparación, actividades a llevar a cabo entre otras.
- Evaluar periódicamente al personal con diferentes instrumentos para identificar carencias y lograr llevar a cabo una capacitación en el momento preciso.
- Detectar los líderes proactivos y lograr que todos se contagien esta característica.
- Fortalecer el clima organizacional a través del compromiso de los empleados y directivos buscando el sentido de pertenencia.
- Al no existir un departamento de RRHH independiente se requiere implementar y fortalecerlo con instrumentos de evaluación.
- Se definieron indicadores de desempeño para evaluar e incentivar al personal.

Discusión

Se requiere la planificación de medidas para los estudiantes que no participan en el proyecto de grupo que, por razones diversas, no pueden asistir con regularidad a las sesiones grupales. Ello implica también considerar que deben existir métodos alternativos para la evaluación de los estudiantes.

Aplicación del reglamento institucional para los estudiantes que presentan un ausentismo en clase y se sugiere aumentar el porcentaje de asistencia al 90%.

Sería conveniente capacitar tanto a los docentes y a los estudiantes en métodos de trabajo en equipo.

Mayor comunicación y apoyo entre los docentes sobre todo frente a los estudiantes para evitar situaciones incómodas.

Para que se desarrolle realmente el potencial de esta metodología, es necesario que haya un número importante de asignaturas implicadas en la misma.

El método requiere cierto entrenamiento, así como conocimientos previos sobre las temáticas tratadas, por ello se considera de mayor utilidad en los últimos cuatrimestres de la licenciatura.

BIBLIOGRAFÍA

- Jones, N. F., Rasmussen, C. M. & Moffitt, M. C. Real-life problem solving: A collaborative approach to interdisciplinary learning. Washington: American Psychological Association, 1997.
- García Sevilla, Julia (coord.) El aprendizaje basado en problemas en la enseñanza universitaria. Murcia: Universidad de Murcia, Servicio de Publicaciones, 2008.
- “Traditional versus PBL Classroom”. <http://www.samford.edu/pbl/what3.html#>. (16 de Junio 1999).