

GESTIÓN E INTERVENCIÓN EN PYMES MEDIANTE EL APRENDIZAJE BASADO EN PROBLEMAS

Área de investigación: Administración de la micro,
pequeña y mediana empresa

Dulce María Aparicio Padilla

Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas
Universidad de Guadalajara
México
dulcemaria.aparicio@gmail.com

Ruth María Zubillaga Alva

Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas
Universidad de Guadalajara
México
ralva45@hotmail.com

María Teresa Carrillo Gómez

Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas
Universidad de Guadalajara
México
tere.cg@hotmail.com

XVIII
CONGRESO
INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA
ADMINISTRACIÓN
E
INFORMÁTICA



Octubre 2, 3 y 4 de 2013 ♦ Ciudad Universitaria ♦ México, D.F.



ANFECA
Asociación Nacional de Facultades y
Escuelas de Contaduría y Administración

GESTIÓN E INTERVENCIÓN EN PYMES MEDIANTE EL APRENDIZAJE BASADO EN PROBLEMAS

Resumen

La globalización genera presión competitiva, lo que complica la problemática de las pymes textiles, y aunado a ello, el contexto demanda de innovaciones, de lo contrario limitarán su desarrollo y en situaciones extremas su supervivencia. Por lo tanto, el objetivo de este trabajo fue determinar qué indicadores de los factores de competitividad relacionados con la innovación permiten lograr una mayor competitividad. Este estudio permitió complementar los resultados de Sarmiento et al., (2012), quien demostró la relación entre los factores y el nivel de competitividad. La metodología consistió en aplicar como base los criterios de competitividad de Michael E. Porter comparándolos con los factores del Foro Económico Mundial y del Instituto Mexicano para la Competitividad, así como los criterios de innovación de Gary Hamel. Los resultados mostraron una correlación positiva entre los indicadores analizados y la competitividad. La media de los indicadores se ubicó en 3.64 en una escala de 1 a 5, lo que significa que la mayoría de los casos se concentraron entre los valores 3 (determinante) y 4 (poco determinante). Concluyendo que los indicadores de los factores que influyen en mayor competitividad son: mercado, investigación, afiliación con organizaciones, capacitación, mantenimiento, estudios del dueño y medios de comunicación, no obstante en las pymes estos son poco determinantes, reflejándose en niveles bajos de competitividad.

Palabras clave: Competitividad, innovación, pymes.



GESTIÓN E INTERVENCIÓN EN PYMES MEDIANTE EL APRENDIZAJE BASADO EN PROBLEMAS

Toda organización pequeña y mediana en una visión amplia, muestra, el complejo fenómeno de un grupo humano heterogéneo que transita desde una concepción de certeza y tranquilidad a un mundo inquietante, lleno de incertidumbres, pero real. Esta última parece ser la mejor posición para mejorar la gestión e intervención de empresas, aunado a la formación de alumnos y docentes en el siglo XXI.

En definitiva, la evaluación en el ABP es un proceso constructivo en el que participan tanto los estudiantes de forma individual y grupal, así como los docentes y organizaciones, en este proceso educativo y de crecimiento para todos los que en este proceso de intervención y son coparticipes

En esta estrategia de enseñanza-aprendizaje en la que tanto la adquisición de conocimientos como el desarrollo de habilidades y actitudes resultan importantes, en el ABP un grupo pequeño de alumnos se reúne, con la facilitación de un tutor, a analizar y resolver un problema seleccionado o diseñado especialmente para el logro de ciertos objetivos de aprendizaje y mejora organizacional de la pequeña empresa. Durante el proceso de interacción de los alumnos, para entender y resolver el problema, se logra además del aprendizaje del conocimiento propio de la materia, el elaborar un diagnóstico de sus propias necesidades de aprendizaje, que comprendan la importancia de trabajar en colaboración y que desarrollen habilidades de análisis y síntesis de información, además de comprometerse con su proceso de aprendizaje y el crecimiento de las empresas en intervención.

En un curso centrado sólo en el contenido, el alumno es un sujeto pasivo del grupo que sólo recibe la información por medio de la exposición del profesor o de lecturas de manuales o tratados.

Ante esta perspectiva, que aún está vigente en muchos centros de estudio, surgió el ABP, donde es el alumno, quien busca el aprendizaje que considera necesario para resolver los problemas que se le plantean, (algo que ocurre diariamente en diversas áreas de aplicación), como en la medicina y los negocios entre otros.

Aunque el ABP, además de ser usado como una estrategia general a lo largo del plan de estudios de una carrera profesional, puede ser implementado también, como una estrategia de trabajo en un curso específico, por ejemplo. En el estudio de la Micro y Pequeña Empresa, en donde los problemas para enfrentar la sobre vivencia y desarrollo organizacional es primordial el ABP como un proceso constructivo de colaboración en el que todos los participantes contribuyen de forma individual y grupal. Durante este proceso de interacción desarrollan habilidades y competencias, utilizándolas en la construcción de un conocimiento claro y objetivo, presentando mayores oportunidades que limitaciones, lo cual les permite enfrentarse al mundo real de las organizaciones en esta nueva era de superación y de camino a la competitividad.

Corrientes teóricas.



El ABP se sustenta en diferentes corrientes teóricas sobre el aprendizaje humano y tiene particular presencia la teoría constructivista, de acuerdo con esta postura en el ABP se siguen tres principios básicos:

1. El entendimiento con respecto a una situación de la realidad surge de las interacciones con el medio ambiente.
2. El conflicto cognitivo al enfrentar cada nueva situación estimula el aprendizaje.
3. El conocimiento se desarrolla mediante el reconocimiento y aceptación de los procesos sociales y de la evaluación de las diferentes interpretaciones individuales del mismo fenómeno.

Las necesidades de aprendizaje y las teorías que describen los principios y procesos de aprendizaje, deben reflejar los ambientes sociales subyacentes. Vaillⁱ enfatiza que “el aprendizaje debe constituir una forma de ser –un conjunto permanente de actitudes y acciones que los individuos y grupos emplean para tratar de mantenerse al corriente de eventos sorprendidos, novedosos, caóticos, inevitables, recurrentes...”

Hace tan solo cuarenta años, los aprendices o estudiantes, luego de completar la educación formal requerida, ingresaban a una carrera que normalmente duraría toda su vida. El desarrollo de la información era lento. La vida del conocimiento era medida en décadas. Hoy, estos principios fundamentales han sido alterados. El conocimiento crece exponencialmente. En muchos campos la vida del conocimiento se mide ahora en meses y años.(González)ⁱⁱ, describe los retos que genera la rápida disminución de la vida del conocimiento:

Algunas tendencias significativas en el aprendizaje:

- Muchos aprendices o alumnos se desempeñarán en una variedad de áreas diferentes, y posiblemente sin relación entre sí, a lo largo de su vida.
- El aprendizaje informal es un aspecto significativo en nuestra experiencia de vida profesional . La educación formal ya no constituye la mayor parte de nuestra formación
- . El aprendizaje hoy en día, ocurre en una variedad de formas - a través de comunidades de práctica, redes personales, y a través de la realización de tareas laborales.
- El aprendizaje es un proceso continuo, que dura toda la vida, por lo que se busca ser integral en el ámbito académico y la actividad laboral.
- La tecnología está alterando nuestros cerebros y formas de pensar.
- Las herramientas y métodos que utilizamos definen y moldean nuestro pensamiento.
- La organización y el individuo son organismos que aprenden. El aumento en el interés por la gestión del conocimiento muestra la necesidad de explicar el lazo entre el aprendizaje individual y organizacional.



- Muchos de los procesos manejados previamente por las teorías de aprendizaje (en especial los que se refieren al procesamiento cognitivo de información) pueden ser ahora realizados, o apoyados, por la tecnología.
- Saber cómo y saber qué están siendo complementados con saber dónde, (la comprensión de dónde encontrar el conocimiento requerido).

Driscoll,ⁱⁱⁱ define el aprendizaje como “un cambio persistente en el desempeño humano o en el desempeño potencial... [el cual] debe producirse como resultado de la experiencia del aprendiz y su interacción con el mundo” ,Esta definición abarca muchos de los atributos asociados comúnmente con el conductismo, el cognitvismo y el constructivismo considerando, el aprendizaje como un estado de cambio duradero, emocional, mental, fisiológico, obtenido como resultado de las experiencias e interacciones con contenidos o con otras personas.

Driscoll^{iv}, explora algunas de las complejidades para definir el aprendizaje. Su debate se centra en:

Fuentes válidas de conocimiento – ¿Adquirimos conocimiento a través de experiencias? ¿Es innato (presente en el nacimiento)? ¿Lo adquirimos a través del pensamiento y el razonamiento?

Contenido del conocimiento – Es el conocimiento realmente cognoscible?

Puede ser cognoscible a través de la experiencia humana?

La consideración final se enfoca en tres tradiciones epistemológicas en relación con el aprendizaje: Objetivismo, Pragmatismo, e Interpretativismo

El objetivismo, establece que la realidad es externa y es objetiva, y el conocimiento es adquirido a través de experiencias.(similar al conductismo)

El pragmatismo establece que la realidad es interpretada, y el conocimiento es negociado a través de la experiencia y el pensamiento. (similar al cognitvismo)

El interpretativismo establece que la realidad es interna, y el conocimiento es construido. (similar al constructivismo)

Todas estas teorías de aprendizaje mantienen la noción que el conocimiento es un objetivo, o estado que es alcanzable (si no es ya innato) a través del razonamiento o de la experiencia. El conductismo, el cognitvismo y el constructivismo, construidos sobre las tradiciones epistemológicas, intentan evidenciar cómo es que una persona aprende.

El constructivismo sugiere que los estudiantes precisen el conocimiento mientras tratan de comprender sus experiencias(Discroll)^v

El conductismo y el cognitvismo ven el conocimiento como externo al estudiante y al proceso de aprendizaje como al acto de aprehender el conocimiento. El constructivismo asume que los estudiantes no son simples recipientes vacíos para ser llenados con conocimiento. Por el contrario, los alumnos están intentando crear significado activamente. Ellos a menudo seleccionan y persiguen su propio aprendizaje. Los principios constructivistas reconocen que el aprendizaje en la vida real es caótico y complejo. Las



aulas de clase que emulan la “ambigüedad” de este proceso serán más efectivas al preparar a los aprendices para el aprendizaje a lo largo de la vida.

Desde sus inicios, este enfoque ha sido contemplado y aplicado en diversos programas de preparación profesional, y se ha creado en torno a él un cuerpo de teoría y práctica. Engel (1997)^{vi} considera el aprendizaje basado en problemas como un medio para construir conocimiento más que como mera adquisición del mismo. En opinión de Barrows (1986)^{vii}, este método es compatible con los principios del aprendizaje para adultos en el sentido de que tiene en cuenta la necesidad, no sólo de que en los cursos se “enseñe” bien, sino también de que propongan las bases fundamentales para la educación continua, formal e informal, durante toda la vida. Otros autores señalan que el ABP es uno de los pocos métodos del proceso de enseñanza-aprendizaje en que se permite hacer uso efectivo del conocimiento que tienen los aprendices.

Después de más de tres décadas de aplicación del ABP en varios países del mundo y en diversas áreas y niveles de la educación superior, cabe señalar algunas ventajas características del sistema destacando las siguientes (Boud y Feletti, 1997.^{viii}

1. En el ABP, el estilo de aprendizaje de los alumnos es esencial. El aprendizaje se produce con eficiencia porque los estudiantes trabajan directa y activamente en contextos semejantes a los que deberán hacer frente; de este modo podrán utilizar sus conocimientos cuando ejerzan sus profesiones.
2. La expansión del conocimiento en todas las profesiones hace imposible integrar todas las innovaciones en el plan de estudios. Cuando se organiza el plan de estudios según el ABP, es más importante que los estudiantes aprendan a aprender rápidamente cuando lo necesitan y lo que necesitan, antes que asimilar una enorme cantidad de información que no está directamente incluida en un contexto conocido y que en pocos años estará caduca.
3. El ABP permite a los estudiantes de los programas profesionales obtener una temprana visión de lo que constituirá el desempeño de su futura actividad profesional, ya que los problemas que deben solucionar se derivan de ese mismo campo.
- 4.-Concuerda con las actuales exigencias y políticas de desarrollo universitario tendientes a tener en cuenta las cambiantes demandas que se les plantean a las profesiones. Se considera que para ello deben introducirse modificaciones en el entorno de aprendizaje más que añadir nuevos conocimientos a los planes de estudio existentes.
5. Es muy importante señalar que el ABP, en comparación con las formas tradicionales de la enseñanza universitaria, se adapta razonablemente a la rigidez de las estructuras universitarias.

En la práctica, mientras que los especialistas que elaboran los programas tradicionales consideran que el aprendizaje es más eficaz cuando se organiza en asignaturas y se imparte mediante clases tradicionales y debates, los métodos de aprendizaje basado en problemas favorecen la investigación del estudiante sobre lo que necesita entender, resolver y mejorar en una determinada situación. Esta perspectiva es distinta de algunas versiones confusas del aprendizaje por descubrimiento, en el que se espera que el aprendiz invente un conocimiento ya existente. En los métodos de ABP, los estudiantes deben identificar y aplicar el conocimiento pertinente en una situación dada. Si se les proporcionan las



respuestas a las preguntas sin que aprendan cómo se llegó a tales conclusiones o cómo resolver dichas preguntas, se les estará enseñando de forma equivocada. La reflexión crítica es el fundamento de la acción efectiva y un enfoque centrado en la pregunta es un medio útil de fomentar esta destreza intelectual.

Un proceso de reflexión de los actores involucrados en el proceso de ABP, como lo fue el “Proyecto Principia” desarrollado en 1997, con estudiantes de primer ingreso del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM), campus del Estado de México¹, un ejemplo que logra aproximarse al paradigma curricular. El cambio de los patrones educativos tradicionales que permite un cambio radical los cuales se han encontrado enraizados en el sistemas universitarios por mucho tiempo.

Este proceso implica un cambio lento, sin embargo las experiencias y esfuerzos realizados en el trabajo en equipo y con un fuerte compromiso, promueve la interacción y provoca un efecto multiplicador de experiencias, lo cual provoca cambios innovadores en el proceso educativo.

Otro caso a considerar es el de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP), en donde estudiantes de todas las especialidades de Ciencias e Ingeniería, cursan durante sus dos primeros años, los llamados Estudios Generales Ciencias, en donde reciben una formación básica en las áreas de Matemática, Física y Química, además de algunos cursos de Humanidades y de iniciación a la especialidad, en donde cambian un rol pasivo a uno partícipe y como miembros activos de sus procesos de aprendizaje, gestionando el desarrollo del pensamiento crítico y una capacidad analítica, y poder afrontar problemas complejos,

En resumen, y con vista a diversas experiencias y estudios realizados tanto en nuestra institución, como en el ITESM, y en la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP), cabe decir que el aprendizaje basado en problemas es un método de enseñanza caracterizado por el uso de problemas del “mundo real” establecidos como contextos en los que los estudiantes o aprendices desarrollan su capacidad crítica y de solución de problemas, al tiempo que adquieren los conceptos esenciales de un determinado ámbito de conocimiento. Al aplicar el ABP, los estudiantes o aprendices adquieren aptitudes que perdurarán todas sus vidas, como la capacidad de encontrar y usar recursos apropiados de aprendizaje.

La práctica del ABP en el Centro Universitario y Micro y Pequeñas Empresas ZMG

En el centro Universitario de ciencias económico administrativo,^{ix} específicamente en la materia de Administración de la micro y pequeña Empresa, se organiza el proceso docente educativo en la aplicación del ABP, llevado a través de grupos de 6 a 8 alumnos los cuales selección el ámbito de intervención en Micro y pequeñas empresas de la Zona metropolitana de Guadalajara.

1



En este el alumno busca el aprendizaje que considere necesario para resolver los problemas que se le planteen, como estrategia de trabajo en la materia de Pequeña empresa.

Ellos seleccionan y persiguen su propio aprendizaje en las empresas elegidas, las cuales se destinan a un sector específico del comercio y servicio, con la facilitación del tutor o maestro, analizan y resuelven un problema seleccionado, en búsqueda del logro de objetivos específicos de aprendizaje y a través de este, se logra el conocimiento propio de la materia.

Se pretende a través de ABP, transitar desde una concepción de certeza y tranquilidad a un mundo inquietante y lleno de incertidumbre, pero real. En donde los proyectos están diseñados para abordar problemas complejos que requieren un pensamiento crítico.

Las organizaciones y el individuo son organismos que aprenden. El aumento en el interés por la gestión del conocimiento muestra la necesidad de una teoría que trate de explicar el lazo entre el aprendizaje individual y organizacional en mundo real de las empresas. Esta asignatura globalizante, pretende agrupar y aplicar el conocimiento adquirido para plantear estrategias de negocios en pequeñas y medianas empresas, de acuerdo a su problemática y a las necesidades de desarrollo y competitividad.



Para aplicar este método como instrumento profundo, complejo, riguroso e integrado se desarrolla en esta materia de la siguiente manera:

Primera fase: se plantea a los estudiantes un problema real de su ámbito profesional en las organizaciones y se les pide que trabajen en pequeños grupos de seis a ocho alumnos durante un periodo de 8 a 11 semanas. El problema se presenta a través de selección de una empresa pequeña o mediana de un sector específico de la Zona Metropolitana de Guadalajara, previamente localizado por el tutor o en algunas ocasiones se deja al libre albedrío y disponibilidad de empresa seleccionada por el alumno. Basándose en el conocimiento que ya poseen, se les pide que definan y delimiten el problema y que organicen las ideas que pueden relacionarse. Cuando ya no pueden avanzar más con el desarrollo de la situación a resolver, deben determinar qué competencias y nuevos conocimientos necesitan para encontrar una solución al problema y dónde los pueden obtener (bases de datos, redes y otra información en línea, entrevistas, organismos gubernamentales entre otros). Introducir una pregunta compleja de entrada que establece la necesidad del estudiante de saber apalancar el proyecto con actividades y nuevas informaciones que profundiza el trabajo, Establecer un calendario para el proyecto a través

de planes, proyectos, puntos de referencia oportunos, el equipo presenta o proporciona el diagnóstico previo o evaluaciones oportunas sobre los proyectos. En el grupo debe considerarse el fortalecer la autoconfianza y la autodirección, interdependencia en el mismo, obteniendo habilidades para la autoevaluación, abiertos al cambio para lograr el aprendizaje continuo, es decir a lo largo de la vida profesional.

Segunda fase: corresponde al estudio autodirigido, que no está organizado por el tutor sino por el propio grupo, que determine las tareas que deben distribuirse y quién se encargará de llevarlas a cabo. Los estudiantes acuerdan con el tutor el tiempo que se les asignará para esta fase. Asimismo, deberá facilitárseles todos los medios de que se disponga para alcanzar su objetivo, como acceso a la información, salas de reunión, autoridades gubernamentales de apoyo entre otras.

Tercera fase: los alumnos se reúnen para examinar y aplicar la información obtenida, mejorar su comprensión al problema y buscar diversas soluciones. Asimismo, han de examinar su labor a fin de evitar errores al trabajar sobre otras situaciones, elaboran conceptos y establecen conductas que puedan extrapolarse a nuevos problemas. donde los alumnos redactan un informe preliminar que presentarán en la última fase, cuando se evalúe el trabajo realizado, entregando no solo el informe al tutor sino al propio empresario.

Cuarta fase: los estudiantes se autoevalúan en relación con diversos aspectos, tales como su capacidad de solución de problemas, los conocimientos adquiridos y el aprendizaje del estudio autónomo. Además de estas evaluaciones individuales, los compañeros ofrecen comentarios y realizan evaluación grupal. Los tutores participan en esta fase evaluando a cada miembro del grupo durante la misma sesión. Sostienen que en esta fase los estudiantes deben comparar lo que sabían sobre el problema antes y después de iniciar el trabajo. A su vez, deben determinar qué nueva información necesitarán. Un aspecto esencial del enfoque de ABP es la función de los tutores, que deben superar la tentación de dirigir en la forma tradicional, así como vigilar su propio comportamiento y modularlo en función de la experiencia y competencias del grupo con el que trabajan. A medida que el grupo avanza, la función del tutor deberá difuminarse. Una cuestión fundamental es que los estudiantes acepten tratar un problema complejo con cierta “ambigüedad” y asumir una responsabilidad directa en la búsqueda destinada a comprender y ofrecer soluciones a dicho problema. En esta última etapa de evaluación, los alumnos presentan en el foro de empresarios la forma de abordar la organización, así como las propuestas realizadas y la solución otorgada, mediante una presentación formal en la que los empresarios forman parte del foro. De esta forma el aprendizaje no solo es limitativo a la empresa analizada, sino que el resto de las organizaciones participantes son beneficiadas por las experiencias, los análisis y las propuestas realizadas en cada una de ellas. Cabe mencionar que ellos (los empresarios o dueños de empresas) son elemento indispensable en el aprendizaje realizado durante el curso.

Para lograr el efectivo funcionamiento del ABP se requiere que los actores involucrados desarrollen ciertas características que se detallan a continuación:

Del Tutor o maestro

Es necesario que el profesor (tutor) sea un creador, un guía que estimule a los estudiantes a aprender, a descubrir y sentirse satisfechos por el saber acumulado.



El tutor debería tener un conocimiento total del programa de la materia para colaborar en su enriquecimiento, conocer la mayor cantidad de herramientas didácticas, recursos educacionales y métodos de evaluación que lo ayuden a promover el aprendizaje integrador bio-psico-social.

Debería promover que, paralelamente a la adquisición de conocimientos, el alumno desarrolle un sistema de capacidades y hábitos necesarios para la actividad intelectual y profesional futura.

Contribuir a la formación del pensamiento crítico de los estudiantes, como fundamento del método científico.

Debe enseñar a razonar con profundidad y flexibilidad, no solo reproducir lo asimilado, destacando la responsabilidad del aprendizaje individual promoviendo el trabajo y estudio colectivo en equipos para alcanzar una meta común.

Orientar la falta de conocimiento y habilidades de manera eficiente y eficaz hacia la búsqueda de mejor y mayor conocimiento.

Contribuir a la formación de convicciones, cualidades, hábitos, normas de conducta y desarrollo de habilidades con un compromiso de aprendizaje de por vida.

Del Estudiante

El estudiante se constituye en el actor principal de la obra, es el centro de la metodología .que propicie adaptarse a los cambios, fomentar un espíritu crítico, aprender a aprender y trabajar en equipo.

El estudiante se convierte en el responsable de su propio aprendizaje y para ello se le debe proporcionar los medios materiales y humanos.

La Institución

Aparece, otro protagonista del ABP: la Institución, esta es la que ofrece esos medios. Para ello debe no solo estar convencido todo su cuerpo directivo de las bondades de esta metodología, sino también capacitar a sus docentes y personal no docente en este desafío educacional.

El Coordinador o Presidente de Academia

Otro protagonista es el coordinador de la asignatura, quien se convierte en una pieza esencial del método, ya que es él que diseña, con la colaboración de otros profesionales, (academia), los objetivos de aprendizaje y los casos con los que los estudiantes cumplirán tales objetivos.

De las Organizaciones

La apertura e incorporación al proceso de investigación y aplicación del modelo, para lograr no solo la supervivencia, sino los cambios estratégicos y mejorar su participación en su sector, transformándolas en el nuevo camino de empresas competitivas



La Evaluación

Durante todo el proceso, el docente evalúa tanto el trabajo del equipo, como la calidad de la participación de cada integrante del grupo, estimulando a los estudiantes a la autoevaluación individual y grupal.

El tema de la evaluación en esta propuesta curricular tiene tanta importancia como en el método tradicional.

El llegar a la solución del problema, genera en el camino un sinnúmero de actividades que pueden ser evaluadas, entre ellas: el trabajo de cada individuo, la presentación del equipo, el reporte escrito del grupo, los conocimientos adquiridos, trabajo en equipo, y la participación del empresario en el foro, en el cual su intervención y evaluación marca la pauta de mejora empresarial en la aplicación del método en el marco real de cada organización.

En el ABP el tutor, al mismo tiempo que proporciona el problema, debe indicar cuáles serán los criterios de evaluación.

Es importante considerar, en el momento de planificar la evaluación, el aporte individual y el trabajo grupal, ambos son de suma importancia en el desarrollo de competencias y habilidades del alumno.

Es valioso considerar también otros aspectos en la evaluación, como la presentación personal, el modo de expresión, la solidaridad, la adaptación como grupo humano, siendo el tutor el encargado de la elección de unos u otros aspectos. También el deberá establecer la escala de valores para los mismos.

La evaluación en el ABP, se puede llevar a cabo de diferentes formas:

El aporte individual, podría ser un trabajo, en forma de reporte o ensayo, que un alumno genera como producto de sus actividades para la solución del problema y como parte de un equipo.

El aporte en equipo, es similar al trabajo o aporte individual, pero ahora como resultado del trabajo conjunto del equipo.

La evaluación del compañero (co-evaluación), es la valoración que hace un alumno a sus compañeros, en base a características y nivel de desempeño, previamente acordado con el tutor.

La autoevaluación, es aquella que hace el alumno sobre sí mismo reflexionando sobre lo que ha aprendido y su contraste con los objetivos del problema o curso.

La evaluación de la intervención por parte del empresario, del trabajo realizado por los alumnos en la aplicación del método. Esta evaluación es determinante ya que permite confrontar la realidad teórica y práctica de la gestión administrativa. Al analizar las condiciones de funcionamiento, de las empresas PYMES, mediante el aprendizaje Basado en Problemas, promueve su crecimiento y rentabilidad.



En definitiva, la evaluación en el ABP es un proceso constructivo. Es también un proceso del aprendizaje que no debe buscar medir la capacidad de memorización, sino que debe ser capaz de evaluar, en forma constante, la importancia del trabajo hecho y promover la adquisición de habilidades en la práctica profesional.

Recordemos que la administración de la Micro y Pequeña Empresa es un catalizador de las materias de Economía, Administración, Finanzas, Ciencias Sociales, Matemáticas y afines, ya que todas ellas se interrelacionan para el buen funcionamiento empresarial, lograr la optimización de recursos y la mejor obtención de resultados, siendo ABP un instrumento adecuado para la puesta en marcha de nuevos y mejores profesionales que hacen frente a las nuevas organizaciones del siglo XXI.

Conclusiones

En el marco de desarrollo de la aplicación del ABP, en el aula de clase de la materia de Administración de la Micro y Pequeña y Mediana Empresa, se muestra a ABP, como una metodología adecuada para el estudio de las ciencias administrativas o de cualquier otra área del conocimiento, debido a que evita el aprendizaje memorístico, permite integrar el conocimiento teórico en un caso práctico y promueve el trabajo en equipo para la resolución de problemas,

El ABP se muestra como una estrategia didáctica que utiliza situaciones-problema para la adquisición e integración de nuevos conocimientos sobre un área de aplicación específica; permitiendo desarrollar diversas habilidades en el alumno que le permiten el aprender a aprender a través de la vinculación de la teoría y la práctica..

Un aspecto importante para el desarrollo exitoso del aprendizaje de este proyecto, está relacionado con la posibilidad del mantenimiento de la calidad y la cantidad de los medios tecnológicos indispensables utilizados por los alumnos y profesores en la obtención de la información.

La puesta en marcha de ABP en el aula de clases permitió desarrollar profundos cambios de pensamiento, modelos y en la práctica profesional, de igual manera una continua reflexión y análisis en el quehacer educacional y profesional.

Su relación empresa universidad a través de este método, permitió confrontar la teoría y la práctica, desarrollando nuevas habilidades en nuestros alumnos con retos favorables para las Pymes seleccionadas, en donde la intervención a través de este método motivó a los empresarios a visualizar organizaciones innovadoras y con grandes retos por enfrentar.

Los diversos actores del proceso ABP, en este proyecto, experimentaron nuevas formas de aprender, lo que probablemente servirán para percibir y actuar de una manera distinta en su futura actividad educativa y profesional. Los problemas reales abordados en las diversas organizaciones seleccionadas permitieron a los estudiantes familiarizarse con la realidad empresarial de nuestro entorno, así como a nuestros empresarios de tomar nuevas oportunidades enfocadas a la competitividad empresarial.



BIBLIOGRAFÍA

- Boud, D.; Feletti, G.I. 1997. The challenge of problem based learning [El aprendizaje basado en problemas: desafíos]. Londres, Kogan Page.
- Díaz Barriga-Hernández (2002) Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Una interpretación constructivista 2º edición McGraw-Hill, México.
- Driscoll, M. (2000). Psychology of Learning for Instruction. Needham Heights, MA, Allyn & Bacon.
- Feregrino H., Víctor M.; Reza G., J. Clemente; Ortiz Esquivel, Laura R. (2006) La toma de decisiones basada en problemas contextualizados. Revista Cubana de Química. 2006, Vol. 18 Issue 2, p18-18.
- Fontrodona, Joan; Sison, Alejo J (2007) Hacia una teoría de la empresa basada en el bien común. (Spanish) Empresa y Humanismo. jun2007, Vol. 10 Issue 2, p65-92. 28p.
- García, Juan González; Maldonado, Luis Kato. (2003) México: por una política económica de desarrollo para la micro y pequeña empresa (MyPE) en el marco de APEC. Aportes: Revista Mexicana de Estudios Sobre la Cuenca del Pacífico. ene-jul2003, Vol. 3 Issue 5, p43-59. 17p.
- Gómez, Gómez (s.f). Aprendizaje basado en problemas: una alternativa educativa. Año III - Número 18. Recuperado en mayo de 2007 de: <http://contexto-educativo.com.ar/2001/4/nota-02>.
- Gleick, J., (1987). Chaos: The Making of a New Science. New York, NY, Penguin Books.
- Gonzalez, C., (2004). The Role of Blended Learning in the World of Technology. Recuperado el 10 de Diciembre 2004.
- <http://www.unt.edu/benchmarks/archives/2004/september04/eis.htm>.
- Gredler, M. E., (2005) Learning and Instruction: Theory into Practice – 5th Edition, Upper Saddle River, NJ, Pearson Education.
- Kleiner, A. (2002). Karen Stephenson's Quantum Theory of Trust. Recuperado el 10 de Diciembre 2004
- Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (s.f). El aprendizaje basado en problemas como técnica didáctica. Recuperado en: <http://www.sistema.itesm.mx/va/dide/documentos/inf-doc/abp.pdf> mayo 2006.
- Martínez, Crabioto (s.f). El aprendizaje basado en problemas. UNAM. Recuperado en: <http://www.ejournal.unam.mx/revfacmed/no45-4/RFM45408.pdf> mayo de 2007.
- Morales, Landa (2004). Aprendizaje basado en problemas (problem-based learning, Vol. 13. Universidad Católica del Perú. Recuperado en: http://www.usal.es/~ofees/NUEVAS_METODOLOGIAS/ABP/13.pdf mayo de 2007



- Robert, Pedro. (2010) La organización empresarial como un campo de luchas: cuestiones metodológicas y pormenores de investigación. Revista de Metodología de Ciencias Sociales, Jul-dic2010, Vol. 20, p165-185, 21p;
- Toledo Concha, Emerson (2009) Micro finanzas: diagnóstico del sector de la micro y pequeña empresa y su tecnología crediticia. Contabilidad y Negocios. nov2009, Vol. 4 Issue 8, p23-32. 10p.
- Universidad Autónoma de México. (s.f). Proyecto institucional integración de las ciencias básicas a través del aprendizaje basado en problemas, Problemas de ABP. Recuperado en: http://www.facmed.unam.mx/pinst/abp/problemas.php_mayo_de_2007,
- Vaill, P. B., (1996). Learning as a Way of Being. San Francisco, CA, Jossey- Blass
-

Anexos

OBJETIVO DEL PROYECTO DE INTERVENCIÓN

Analizar las condiciones de funcionamiento, de las empresas Mipymes, mediante el aprendizaje Basdo en Problemas, por parte de los alumnos del CUCEA, facilitando y promoviendo a las Pequeñas y Medianas Empresas de ls diversas secciones especializadas de la Camara de Comercio de Guadalajara su crecimiento y rentabilidad.

Diagnosticando en cada una de las áreas que la conforman a través de la observación, entrevistas y levantamiento de información que facilite determinar un diagnóstico e intervención de la situación sobre LINEAMIENTOS LEGALES, PROCESOS OPERATIVOS, ADMINISTRATIVAS, DE MERCADOTECNIA, VENTAS, RECURSOS HUMANOS, RESPONSABILIDAD SOCIAL, CONTABLE-FINANCIERO-FISCAL, TECNOLÓGICO E INNOVACIÓN.

OBJETIVO ESPECÍFICO

- Análisis de la situación actual en la empresa y propuesta de mejora a través de ABP.

BENEFICIOS

- Rentabilidad
- Posicionamiento
- Reducción de factores críticos
- Entregables
- Proyecto de negocio



ESQUEMA GLOBAL DE INTERVENCION



ⁱ Valei 1996,p.42

ⁱⁱ Gonzalez, C., (2004

ⁱⁱⁱ Driscoll (2000, p14-17)

^{iv} Driscoll,2000,p.376

^v Driscoll, M. (2000).

^{vi} Engel, C. 1997.

^{vii} Barrows 1996

AUTOEVALUACIÓN PARA MIPYMES

ÁREAS DE LA EMPRESA	1	2	3	4	5
1.- ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN ES LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DIRECTIVA DEL EMPRESARIO. PLANEAR, HACER, VERIFICAR Y ACTUAR					
3.- CAPITAL HUMANO ES EL MANEJO DE LOS RECURSOS HUMANOS EN LA EMPRESA.					
4.- FINANZAS, CONTABILIDAD Y FISCAL ABARCA LOS ASPECTOS LEGALES, DOCUMENTALES Y DE GOBIERNO					
5.- PROCESOS OPERATIVOS LA GESTIÓN DE LAS DIFERENTES ACCIONES FORMALES DE LA EMPRESA A TRAVÉS DE LOS TODOS ÁREAS.					
6.- TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN TECNOLÓGICA ABARCA LOS SISTEMAS Y EQUIPOS PARA LA OPERACIÓN DE LA EMPRESA. REGISTRO DE PATENTES Y MARCAS, UTILIZACIÓN DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN.					
7.- MERCADOTECNIA Y VENTAS SISTEMAS DE COMERCIALIZACIÓN , PLAZA, PRECIO, PROMOCIÓN Y PUBLICIDAD					
8.- SUSTENTABILIDAD Y RESPONSABILIDAD SOCIAL GRADO DE MADUREZ DE LA EMPRESA EN CUANTO A SU SENTIDO SOLIDARIO, DE SERVICIO Y DE COMERCIALIZACIÓN ANTE LA SOCIEDAD.					

Factores críticos

