



**UNIVERSIDAD TECVIRTUAL
ESCUELA DE GRADUADOS EN EDUCACIÓN**

**Influencia de la Estrategia de Aprendizaje Basado en Problemas en el
desarrollo del Pensamiento Crítico en estudiantes de Administración de
Empresas de la Corporación Universitaria Minuto de Dios**

Tesis para obtener el grado de:

Maestría en Educación con Énfasis en procesos de enseñanza-aprendizaje

Presenta:
Gilma Rocio Peña Meneses

Asesor Tutor:
Mtra. Martha Caram

Profesor Titular:
Dr. Silvia Olivares

Bogotá, Colombia

Noviembre 2012

Dedicatoria

A Dios por brindarme la oportunidad de crecer como persona y profesional, darme la constancia y fortaleza para iniciar y terminar con éxito cada paso.

A mis padres por ser el cimiento de toda mi vida y enseñarme a seguir adelante a pesar de los obstáculos. Por enseñarme con amor que la riqueza más grande es el crecimiento espiritual, personal y familiar.

A mi esposo Javier y mi hijo Santiago por apoyarme cuando estaba agotada, por estar siempre a mi lado y esperar con paciencia una parte de mi tiempo.

A mi tutora Martha Caram por enseñarme con pasión, por orientarme en este largo camino y por entender que además de estudiantes somos seres humanos.

Resumen

La educación por competencias forma parte del bagaje profesional integral que requiere todo individuo que lo ayudan a formar un profesional integral que no solo tiene un buen desempeño sino que también puede relacionarse adecuadamente. De esta manera, los retos de la modernidad exigen la formación por competencias ya que en el campo laboral los puestos de trabajo están cada vez menos estructurados y exigen mayor movilidad por parte de los empleados. Asimismo, los procesos de globalización y el desarrollo de la tecnología exigen movilidad social e implican el desarrollo de competencias y estrategias de adaptación en los futuros profesionales (Tejada, 2007). Por esta razón la presente investigación tuvo como objetivo principal determinar la efectividad de la estrategia Aprendizaje Basado en Problemas en el desarrollo del pensamiento crítico en estudiantes de Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Empresariales de Uniminuto, Universidad ubicada en la ciudad de Bogotá en Colombia. Para lograrlo se utilizó un método cualitativo de tipo etnográfico no experimental durante el periodo febrero - agosto de 2012, estudiando categorías y temas en donde se pudo observar de manera natural y sin intervención el desarrollo de los sucesos que acontecieron en el contexto de la investigación. La estrategia de ABP se aplicó en 6 grupos de 5 integrantes de la asignatura Comportamiento Organizacional desarrollando el tema de motivación laboral y se diseñó un formato con el fin de sistematizar las observaciones realizadas por el profesor en relación a tres variables: comunicación, motivación y trabajo en

equipo. El instrumento para medir el pensamiento crítico fue el Test de Halpern diseñado y adaptado por el investigador y los resultados indicaron que la estrategia ABP es efectiva para desarrollar el pensamiento crítico en los estudiantes debido a que permitió el aprovechamiento de las habilidades que tenían para resolver en conjunto una problemática y llegar a consensos en la toma de decisiones.

Índice

1. Capítulo 1. Planteamiento del problema de investigación.....	7
1.1. Descripción del contexto:.....	7
1.1.1. Corporación Universitaria Minuto de Dios.....	9
1.1.2. El quehacer educativo.....	10
1.1.3. Facultad de Ciencias Empresariales.....	12
1.1.4. El modelo educativo praxeológico.....	13
1.2. Definición del problema.....	14
1.2.1. Preguntas de investigación.....	15
1.2.2. Objetivo general.....	16
1.2.3. Justificación.....	16
1.2.4. Limitaciones.....	20
1.2.5. Delimitaciones.....	20
1.2.6. Glosario.....	20
2. Capítulo 2. Marco teórico.....	23
2.1. Introducción.....	23
2.2. ¿Qué son competencias?.....	24
2.3. Importancia e implicaciones de un enfoque por competencias.....	26
2.3.1. Competencias genéricas en la educación superior.....	28
2.3.2. Competencias cognitivas.....	29
2.4. Pensamiento crítico.....	31
2.4.1. Cómo desarrollar el pensamiento crítico.....	32
2.4.2. Ventajas de desarrollar el pensamiento crítico.....	33
2.5. ¿Qué son estrategias de aprendizaje.....	34
2.5.1. ¿Cómo nació el ABP?.....	35
2.5.2. ¿Qué es el ABP?.....	35
2.5.3. Andragogía, aprendizaje de adultos.....	38
2.5.4. Investigaciones relacionadas.....	39
3. Capítulo 3. Metodología.....	50
3.1. Introducción.....	50
3.2. Método de investigación.....	51
3.3. Fases del estudio.....	54
3.4. Población.....	54

3.5. Marco contextual.....	56
3.6. Aplicación de la técnica ABP.....	57
3.7. Instrumentos de recolección de datos.....	60
3.8. Análisis de datos.....	64
3.9. Conclusiones.....	65
4. Capítulo 4. Análisis y discusión de resultados.....	66
4.1. Introducción.....	66
4.2. Resultados	67
4.2.1. Resultados del método de observación	67
4.2.2. Resultados de estrategia de aprendizaje ABP y Test Halpern.....	69
4.2.3. Resultados por grupo.....	69
4.2.4. Resultados cuantitativos de acuerdo con los criterios de evaluación.....	70
4.2.5. Resultados cualitativos del Test de Halpern.....	73
4.3. Análisis de datos.....	78
4.4. Confiabilidad y validez.....	83
5. Capítulo 5. Conclusiones.....	86
5.1. Introducción.....	86
5.2. Resumen de hallazgos.....	86
5.2.1. Limitantes.....	93
5.3. Formulación de recomendaciones.....	94
Referencias.....	97
Anexos.....	102
Curriculum Vitae.....	121

1. Capítulo 1. Planteamiento del problema de investigación

El entorno ampliamente cambiante y las necesidades de la sociedad que demandan nuevos profesionales que desarrollen competencias que los ayuden en la adaptación de ambientes complejos y constantemente cambiantes, hace que la educación superior reconsidere las estrategias que está utilizando en el aula y que el docente asuma un rol más activo como guía y facilitador de los procesos de aprendizaje, por esta razón el presente estudio busca determinar la influencia de la estrategia de aprendizaje ABP (Aprendizaje Basado en Problemas) en el desarrollo de el pensamiento crítico en los estudiantes de la Corporación Universitaria Minuto de Dios en Bogotá. Para iniciar se describirá el contexto del país y de la universidad en donde se realizará el estudio.

1.1 Descripción del Contexto

Colombia es un país democrático capitalista con una población estimada a mediados del 2011 de 46.927.000 habitantes; en donde Bogotá participa con 7.474.108 y la localidad de Engativá donde se ubica la institución educativa Minuto de Dios participa con el 11%. Esta localidad está conformada por estratos dos y tres especialmente, definidos en Colombia como las diferenciaciones socioeconómicas de la población, por tanto su economía se basa en el comercio, restaurantes y hoteles, servicios sociales, comunales y personales, manufactura, actividades inmobiliarias y empresas de alquiler.

En este orden de ideas, en Colombia la educación se precisa como un proceso de formación permanente, personal cultural y social que se fundamenta en una noción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes. Así, se manifiesta en la Constitución Política la naturaleza del servicio educativo, que indica que la educación es un derecho de la persona, es un servicio público que tiene una función social y corresponde al Estado regular y ejercer la suprema inspección y vigilancia respecto del servicio educativo con el fin de velar por su calidad, por el cumplimiento de sus fines y por la mejor formación moral, intelectual y física de los educandos. También se establece que se debe garantizar el adecuado cubrimiento del servicio y asegurar a los menores las condiciones necesarias para su acceso y permanencia en el sistema educativo.

Así, el sistema educativo colombiano lo conforman: la educación inicial, la educación preescolar, la educación básica (primaria cinco grados y secundaria cuatro grados), la educación media (dos grados y culmina con el título de bachiller), y la educación superior. (Ministerio de Educación Nacional Colombiano, 2010). La educación superior se divide en dos niveles: pregrado y posgrado.

El nivel de pregrado tiene tres niveles de formación:

- Nivel Técnico Profesional (relativo a programas Técnicos Profesionales).
- Nivel Tecnológico (relativo a programas tecnológicos).
- Nivel Profesional (relativo a programas profesionales universitarios).

La educación de posgrado comprende los siguientes niveles:

- Especializaciones (relativas a programas de Especialización Técnica Profesional, Especialización Tecnológica y Especializaciones Profesionales).
- Maestrías.
- Doctorados.

De esta manera y con esta división, se puede acceder a los programas formales de pregrado quienes acrediten el título de bachiller y el Examen de Estado, prueba oficial obligatoria para quienes egresan de la educación media y aspiran a continuar estudios de educación superior.

Dentro de la normatividad de la Educación Superior se encuentran el artículo 4° que asegura que la educación es abierta, dinámica e incluyente que responde a las necesidades de una sociedad, en su contexto regional, nacional y de alcance internacional. Uno de sus fundamentos es la evaluación y el mejoramiento continuo, en el marco de la autonomía y el sistema de calidad (Ministerio de Educación Nacional Colombiano, 2011).

1.1.1. Corporación Universitaria Minuto de Dios. Iniciada en el año 1955 por el Padre Rafael García-Herreros con el objetivo de promover el desarrollo integral de la persona humana y de las comunidades marginadas urbanas y rurales, y como expresión de un compromiso cristiano con los pobres. La principal característica de El Minuto de Dios es el servicio de modo que, bajo la luz del Evangelio y de la vida y enseñanza de Jesucristo, cada persona pueda encontrar orientación, formación y apoyo en sus diversas necesidades, con una opción

preferencial por los pobres y excluidos. En palabras del padre Fundador de Uniminuto Rafael Garcia-Herreros:

“Uniminuto: Va a ser una Universidad distinta, con propósitos grandiosos, con métodos filosóficos científicos, que sea la síntesis del pensamiento moderno acerca de la ciudad futuro.... vamos a formar jóvenes soñadores de Colombia, capaces de darle un rumbo totalmente nuevo al país, para lograr dirigir la República por los nuevos caminos que ella anhela y necesita”. (Acreditación Institucional Corporación Universitaria Minuto de Dios, 2012).

Con esta visión el padre García Herreros inició su obra en la Corporación Universitaria donde creó un sistema multicampus, con una sede central, una seccional y extensiones regionales organizadas como rectorías o vicerrectorías, denominadas sedes que operan centros regionales, centros tutoriales y Centros Regionales de Educación Superior (CERES) ofreciendo programas educativos de: Pregrado: técnico profesional, tecnológico y universitario; postgrado: especializaciones universitarias y maestría; formación para el trabajo y el desarrollo humano tanto académico como por competencias; educación continuada: diplomados, eventos, cursos y seminarios.

1.1.2. El quehacer educativo. El llamado quehacer educativo se enmarca dentro de un enfoque pedagógico llamado praxeológico, centrado en el desarrollo integral del ser humano, dando un lugar privilegiado a la experiencia y a la práctica como generadoras de conocimiento e innovación, medidas siempre por procesos

reflexivos. Para ello, los programas académicos cuentan con un currículo flexible y pertinente en el cual la práctica (social y profesional) ocupa un lugar destacado.

El modelo praxeológico se trata de un proceso interactivo de socialización y de autonomía de las personas, a partir de un trabajo reflexivo (ver – juzgar – actuar – devolución creativa) sobre sus propias prácticas, que se adapta a las características particulares y a los contextos socio culturales y se concreta en tres estrategias pedagógicas: Pedagogía humanista - proceso de realización personal. Pedagogía social – proceso de responsabilidad social. Pedagogía dialéctica – proceso cognitivo.



Figura 1. Modelo Educativo Institucional (Uniminuto, 2012)

Población estudiantil: Actualmente UNIMINUTO cuenta con un total de 3.247 profesores que atienden los programas de pregrado y posgrado a nivel nacional que a través de su labor buscan la formación de seres humanos con adecuada responsabilidad social, criterios de verdad, reflexividad praxeológica,

criticidad e interdisciplinariedad (Tabla 1). (Corporación Universitaria Minuto de Dios, 2012).

Tabla 1.

Población estudiantil. Uniminuto 2012

POBLACIÓN ESTUDIANTIL SISTEMA UNIMINUTO		
Pregrado	445.666	76.5%
Postgrado	1.227	2.1%
Educación para el Trabajo y Educación Continua	223	0.4%
Articulación	12.568	21.1%
TOTAL GENERAL	59.684	100%

1.1.3. Facultad de Ciencias Empresariales. La Facultad de Ciencias

Empresariales de la Corporación universitaria Minuto de Dios está ubicada en Bogotá, Colombia. En ella, algunos docentes de los programas de Tecnología en Costos y Auditoría, Tecnología en Gestión de Mercadeo, Contaduría Pública y Administración de Empresas emplean estrategias educativas tradicionales generando en los estudiantes inconformidad con respecto a su proceso de aprendizaje. Aunque la mayoría de los docentes tienen preparación profesional y especializaciones en su área de estudio, no todos poseen competencias docentes, aspecto que hace que no se desarrollen de manera adecuada en los estudiantes competencias cognitivas como el análisis lógico, pensamiento analítico, crítico y reflexivo que haga de los estudiantes profesionales creativos e innovadores. Esto es evidenciado en los insuficientes resultados de los alumnos en las pruebas de estado Saber Pro (antes ECAES, pruebas de estado Colombianas que se realizan a todos los profesionales), que se pueden visualizar en la figura 2, y son

ocasionados en gran medida por las prácticas educativas que realizan los docentes del programa de Administración de Empresas. Aunque en los últimos años se ha tenido un crecimiento significativo en los resultados por ser un programa de Alta calidad, se espera superar los resultados de la pruebas. (Uniminuto, 2012)

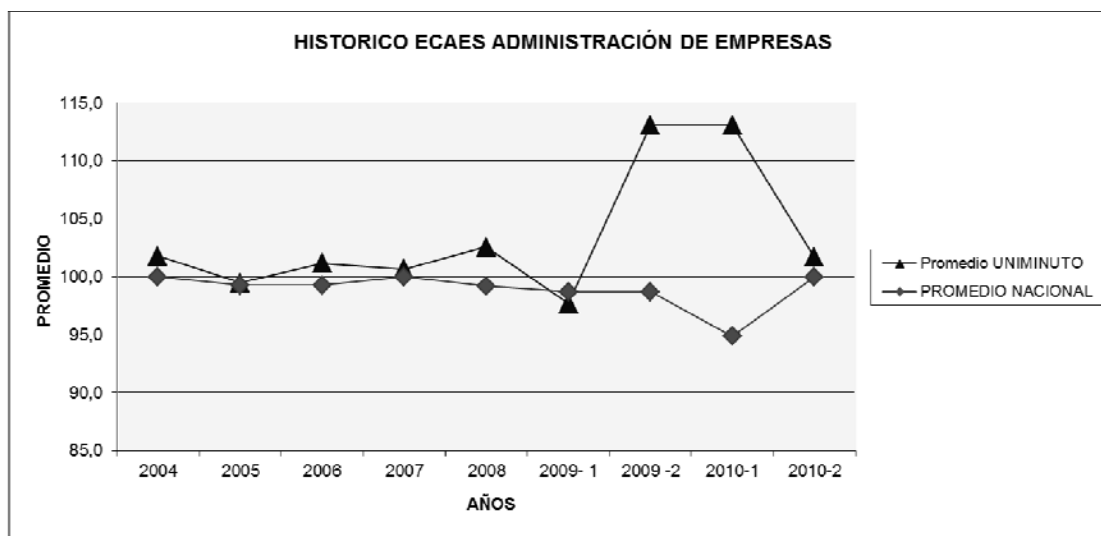


Figura 2. Histórico resultados pruebas ECAES. Uniminuto. 2012

1.1.4. El modelo educativo Praxeológico. “Si alguien que se pretende como praxeólogo nos da una respuesta clara y directa a la cuestión ¿Qué es eso de praxeología?, ése no es un verdadero praxeólogo” comenta Juliao (2011) quien asegura que el ser humano actúa y reflexiona sobre su actuar, el ser humano no solo hace parte del mundo sino que tiene facultades y destrezas para crearlo y recrearlo. La praxeología se entiende como un discurso construido después de una seria reflexión sobre una práctica particular. Para Donald (citado por Juliao, 2011), cuando un profesional trata de resolver una situación problémica, se esfuerza por observar el efecto de sus propias acciones con el fin de mejorarlas

cuando le vuelva a suceder, de esta manera se convierte en un profesional reflexivo, que es el objetivo principal de la Universidad Minuto de Dios en sus estudiantes.

De esta manera, la praxeología entendida como proceso asume 4 fases: ver, juzgar, actuar y devolver creativamente. Es decir, la primera fase es una etapa cognitiva en donde el estudiante trata de comprender su problemática y sensibilizarse frente a ella; en la segunda fase, el estudiante se pregunta qué puede hacer frente a la problemática encontrada y examina diversas formas de hacerlo; en la tercera fase, el estudiante se pregunta qué debe hacer y construye en el tiempo y en el espacio la acción a seguir; y en la última etapa el estudiante se pregunta qué aprendió con lo que acabó de hacer; de esta manera se crea una representación de lo que se encontrará en el futuro en su realidad (Juliao, 2011).

1.2. Definición del Problema

Según lo analizado en los párrafos anteriores, se percibe la relación y se complementa la estrategia ABP con el modelo praxeológico propuesto por Uniminuto para que los docentes propicien las competencias cognitivas, especialmente el pensamiento crítico, en los estudiantes de Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Empresariales y se responde al Modelo Educativo Colombiano en donde se exige una educación de calidad que responda de manera efectiva a las necesidades de los estudiantes.

De acuerdo con lo anterior, se vio la necesidad de diseñar un estudio en el cual se lograra investigar la eficacia de la Estrategia de Aprendizaje Basado en

Problemas en el desarrollo del pensamiento crítico. Por esta razón, la pregunta de investigación fue la siguiente:

¿En qué medida la estrategia de Aprendizaje Basado en Problemas es efectiva para el desarrollo del pensamiento crítico en los estudiantes de quinto semestre de programa de Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Minuto de Dios?

1.2.1. Preguntas de investigación. Para resolver la pregunta de investigación fue necesario responder otras preguntas que llevaron a la respuesta adecuada del problema de investigación. Dentro de las preguntas que se pretendió responder están:

- ¿Qué actividades son apropiadas para la estrategia ABP en clase con los estudiantes de Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Empresariales de Uniminuto?

- ¿Cómo determinar los casos prácticos que ayudan al desarrollo del pensamiento crítico en los estudiantes de Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Empresariales de Uniminuto?

- ¿Cuáles son las competencias relacionadas con el pensamiento crítico que se deben desarrollar en los estudiantes de Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Empresariales de Uniminuto?

- ¿Cómo medir el desarrollo del pensamiento crítico en los estudiantes de Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Empresariales de Uniminuto?

1.2.2. Objetivo General. Determinar la efectividad de la estrategia Aprendizaje Basado en Problemas (ABP) en el desarrollo del pensamiento crítico en estudiantes de Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Empresariales de Uniminuto.

Objetivos específicos.

- Reconocer las actividades que bajo la estrategia Aprendizaje Basado en Problemas pueden desarrollar el pensamiento crítico en estudiantes de Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Empresariales de Uniminuto.

- Identificar cuáles son las competencias del pensamiento crítico que deben desarrollar los estudiantes de Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Empresariales de Uniminuto

1.2.3. Justificación. La educación superior requiere cambios en sus estrategias de aprendizaje que estén orientadas a desarrollar personas profesionales eficaces y con competencias laborales acordes a las necesidades del entorno. Como lo afirma López (2008) en México los organismos públicos y privados sugieren que el método tradicional de educación no prepara al estudiante para resolver problemas reales, aunque se aprende a solucionar problemas teóricos no son aplicables a los problemas reales que tiene el entorno dando como consecuencia profesionales con errores grandes en su vida laboral.

Con relación a las problemáticas de la educación superior, se afirma que el nivel de desarrollo científico y tecnológico ha cambiado la organización de la economía en diversos países, las dinámicas sociales y las formas de gobierno, lo

que hace que la educación deba adaptar nuevas tecnologías a sus procesos educativos y nuevas formas de solucionar los problemas que se presentan (López, 2008)

Por lo anterior, se escogió la estrategia educativa Aprendizaje Basado en Problemas (ABP) porque es una metodología de aprendizaje que busca la reflexión en los estudiantes para llegar a resolver un problema real o ficticio. De esta manera, los estudiantes son protagonistas de su propio aprendizaje y sujetos activos en la construcción del conocimiento (Universidad Politécnica de Madrid, 2008.)

Por lo anterior, la estrategia ABP le da la libertad al estudiante de buscar su propio conocimiento, explorar y conocer su entorno de manera reflexiva, por lo tanto, esta metodología ayuda a que los futuros profesionales puedan adaptarse de manera adecuada a los cambios continuos del entorno. Por lo tanto, se pueden mencionar como ventajas el desarrollo de habilidades personales: la mejora de la interacción entre el estudiante y el docente, la mejora de la memorización activa de los procesos y conceptos, el aumento de la motivación del estudiante al tener la libertad de reflexionar y buscar el conocimiento (Universidad Politécnica de Madrid, 2008.)

En este sentido, el cambio en los procesos de enseñanza-aprendizaje exige a los docentes actualizarse en las estrategias y metodologías de aprendizaje con el fin de desarrollar en los estudiantes conocimientos y habilidades que le ayuden a

adaptarse a los cambios de su ambiente laboral. En Colombia, así como en los demás países Latinoamericanos, el cambio es lo más constante, los tratados comerciales con otros países, los cambios climáticos, los cambios económicos, entre otros, hacen que las empresas requieran profesionales que tengan un pensamiento reflexivo, analítico, crítico y propositivo que ayude a solucionar problemas prácticos y llevar a las empresas a adaptarse a los cambios económicos, políticos y sociales. Así, el rol del estudiante pasa de ser pasivo, a ser sujeto activo en la construcción de su conocimiento, se vuelve capaz de asumir posiciones críticas frente a los problemas cotidianos, se motiva por encontrar mejores soluciones a cada problema, se preocupa más por las relaciones sociales y la gestión de la investigación (Universidad Politécnica de Madrid, 2008).

Aunado a lo anterior, se puede decir que las competencias genéricas en la educación superior son importantes en la medida en que forman parte del bagaje profesional integral que requiere todo individuo. De este modo las competencias genéricas ayudan a formar un profesional integral que no solo tiene un buen desempeño sino que también puede relacionarse adecuadamente con otros seres humanos. Los roles que desempeñan los actuales profesionales van más allá de su propia disciplina, cumplen roles familiares, directivos, humanos, administrativos en los que es necesario haber adquirido competencias genéricas, así es importante que las personas aprendan a analizar y resolver problemas sobre diversas situaciones (Burgos et al. 2009).

Teniendo en cuenta que el presente estudio se realizará en estudiantes de Administración de Empresas pertenecientes a la educación superior, las competencias que se desarrollan en ellos están relacionadas con las competencias laborales o profesionales mencionadas por Alles (2005), quien asegura que las competencias profesionales de conocimiento hacen referencia a la capacidad de compartir la forma como se hacen las cosas, es decir, el conocimiento no tiene sentido si no es compartido con otros; es decir, cuando se tiene conocimiento sobre algo se debe coordinar, comunicar y controlar. Así mismo, el conocimiento inteligente añade valor a una compañía mediante la gestión del conocimiento, así éste circula por todas las áreas de la compañía beneficiándolos a todos, lo que da como resultado equipos de alto rendimiento que ofrecen oportunidades desafiantes para las empresas (Alles, 2005). De esta manera, se evidencia la necesidad de desarrollar el pensamiento crítico en los estudiantes de la educación superior, en donde se debe propender por la adaptación de los profesionales a un entorno y la solución efectiva de problemas prácticos.

De esta manera, los retos de la modernidad exigen la formación por competencias debido a que en el campo laboral los puestos de trabajo están cada vez menos estructurados y exigen mayor movilidad por parte de los empleados, grupos de trabajo auto dirigidos y flexibilidad en horarios de trabajo, los procesos de globalización y el desarrollo de la tecnología exigen movilidad social e implican el desarrollo de competencias y estrategias de adaptación en los futuros profesionales (Tejada, 2007).

1.2.4. Limitaciones. Las limitaciones en esta investigación se relacionaron principalmente con la objetividad, actitud y sinceridad de los docentes y directivos; y con la actitud, sinceridad y responsabilidad de los estudiantes al momento de responder a los instrumentos. De igual forma, otra limitante fue el tiempo disponible del investigador para las observaciones y recursos tecnológicos como cámaras de video y grabadoras que apoyaran la evidencia del estudio.

1.2.5. Delimitaciones. La presente investigación se llevó a cabo en el Programa Académico de Administración de Empresas de la Corporación Universitaria Minuto de Dios de la ciudad de Bogotá Colombia, durante el año académico 2012. El tema de investigación se relaciona con la efectividad de la utilización de la estrategia de aprendizaje ABP (Aprendizaje Basado en Problemas) para el desarrollo del pensamiento crítico en los estudiantes del programa citado anteriormente; asimismo, esta investigación se apoyó en el enfoque cualitativo, los sujetos investigados fueron los estudiantes.

1.2.6. Glosario. Método de Aprendizaje Basado en Problemas: Los problemas son el eje para que los estudiantes busquen la solución por medio del análisis, observación y evaluación. Los estudiantes trabajan en pequeños grupos para resolver un problema, desde que se les presenta, se identifican las necesidades de aprendizaje, se busca la información alrededor de la situación por resolver y, finalmente, se regresa al problema (Ramírez, 2011).

Método de Investigación. Pretende conectar la investigación con la enseñanza para incorporar, parcial o totalmente, al participante en una

investigación basada en métodos científicos, bajo la supervisión del facilitador (Ramírez, 2011).

Métodos de enseñanza: son el conjunto de decisiones que toma el formador para comunicar su saber, para promover los aprendizajes que ha visualizado como importantes y, para configurar las situaciones de enseñanza más adecuadas para el ambiente de aprendizaje en un determinado entorno contextual (Ramírez, 2011).

Modelo de enseñanza: Para Joyce y Weil (1985), (citado por Ramírez, 2011) denominan a los modelos de enseñanza como un plan estructurado que puede usarse para configurar un currículo (curso de estudios a largo plazo), para diseñar materiales de enseñanza y para orientar la enseñanza en las aulas.

Sistema Educativo: Se refiere al proceso social de reproducción de la sociedad, en términos adaptativos o generativos, así como al proceso de formación humana definido como el despliegue de todas las potencialidades de los seres humanos en su contexto social y cultural.

Modelo Basado en Competencias: En la década de 1974 se introduce el término competencia como parte de la evaluación objetiva de los aprendizajes (British Columbia University). Dicho enfoque consiste en que el diseño, desarrollo y evaluación curricular se orienta a la probabilidad de movilizar un conjunto de recursos (saber, saber hacer y saber ser), para resolver una situación - problema. El término competencia es más que conocimientos y habilidades, implica comprender el problema y accionar

racional y éticamente para resolverlo. Este enfoque surge como una de las respuestas al hecho de que los estudiantes al graduarse poseen un conjunto de conocimientos obsoletos y que éstos muchas veces no responden a lo que se necesita para actuar en la realidad (Cepeda, 2009).

Las competencias cognitivas: Se relacionan con el pensamiento analítico, que se refiere al proceso lógico del pensamiento que ayuda a dar respuestas anticipadas a situaciones problemáticas (Rodríguez, 2004).

Método de Casos: Los casos son las representaciones de una situación donde una porción de la realidad es traída al aula a fin de que trabajen en ella los alumnos y el profesor. Su propósito es permitir la expresión de actitudes de diversas formas de pensar a través de la discusión o intercambio de participaciones (Ramírez, 2011).

2. Marco Teórico

2.1. Introducción

Es evidente la necesidad de cambiar los procesos educativos para que se adapten a las necesidades del entorno actual, por tanto, en la educación superior es necesario incluir estrategias de aprendizaje que desarrollen habilidades y competencias genéricas que promuevan profesionales capaces de resolver problemas prácticos en un mundo cambiante. Por esta razón, el presente estudio busca determinar la influencia de la estrategia Aprendizaje Basado en Problemas en el desarrollo del pensamiento crítico en los estudiantes de Administración de Empresas de la Corporación Minuto de Dios.

Para lograr lo anterior, se realizó una revisión de la literatura con el fin de conceptualizar y comprender tanto la estrategia del ABP como las competencias del pensamiento crítico. En primer lugar, se revisa la definición de varios autores sobre el concepto de competencias, las implicaciones educativas de la utilización de un enfoque basado en competencias y la relevancia de las competencias genéricas en la educación. Luego, se definen las competencias cognitivas y su importancia de desarrollarlas en el estudiante y se hace énfasis en una de las competencias cognitivas llamada pensamiento crítico.

De allí en adelante, se trabajará sobre el desarrollo del pensamiento crítico y las diversas concepciones de distintos autores sobre las actividades que se pueden diseñar para su desarrollo y la importancia de desarrollar el pensamiento crítico en los futuros profesionales. Luego se definen las estrategias de aprendizaje y se

profundiza en la estrategia del ABP (Aprendizaje Basado en Problemas), indicando cómo nació esta estrategia con la definición de varios autores y algunos trabajos realizados sobre la influencia del ABP en el desarrollo del pensamiento crítico, culminando con una breve reseña de la importancia de la andragogía, es decir, la educación de los adultos.

2.2. ¿Qué son competencias?

Para definir las competencias es necesario citar varios autores, pues los conceptos tienden a tener varias definiciones como se verá a continuación, y aunque finalmente llevan a la misma idea, los conceptos no contienen sus definiciones por sí mismas, más bien el contexto le da significados sociales a los constructos. Según Weinert (citado por Moreno, 2009) no hay un solo uso del concepto de competencias ni existe una definición ampliamente aceptada ni definidora. Así el concepto de competencias está ampliamente unido al dominio de situaciones complejas y al sector productivo como profesionales con capacidad para actuar en ambientes complejos y cambiantes. Para acercarse al concepto de competencias Moreno (2009) cita el proyecto DeSeCo de la OCED como la habilidad para satisfacer con éxito requerimientos complejos de un contexto determinado, mediante la movilización de prerrequisitos psicosociales que incluyen aspectos tanto cognitivos como no cognitivos.

Por otra parte, Perrenoud (citado por Moreno, 2009) señala que las competencias representan la capacidad de activar diversos recursos cognitivos para enfrentar variadas situaciones. Algo importante que menciona Moreno (2009)

es que ni los componentes cognitivos ni los afectivos por sí solos deben considerarse competencias, pues las habilidades de pensamiento crítico, analítico y en general de resolución de problemas no describen una respuesta completa del individuo al ambiente, sin embargo, son parte esencial dentro de la solución del problema.

Por su parte Moreno (2009) señala que las competencias se refieren a un saber hacer en contexto mediante un conjunto de acciones que un estudiante realiza en un contexto determinado y que deben cumplir con el contexto específico al que se enfrenta. Al hablar de un saber hacer significa que la educación debe estar orientada hacia la actividad; sin embargo, al limitar el hacer a la sola actividad crea una objeción y se refiere a un hacer sin pensar, es decir, saber hacer, ¿pero sabe comprender? ¿Sabe entender y asumir las consecuencias de esas acciones?, Por esto es importante no solo saber hacer en contexto sino darle significado a esos contextos, darle una particularidad para que el estudiante comprenda y piense por qué lo hace, para qué lo hace y las consecuencias de ese hacer.

Así, las competencias más allá de saber hacer en contextos significa tener la capacidad de transformar esos contextos, pues si se está en un ambiente desadaptativo no se puede pedir al estudiante que funcione y se adapte a ese ambiente, sino que analice el entorno, piense qué le sirve y qué no le sirve y actúe frente a una problemática que puede cambiar y transformar de manera positiva, entonces sabe pensar y por lo tanto sabe hacer. Otra objeción que surge es el saber hacer con relación a las interacciones humanas; el saber hacer habla de contextos y

objetos, pero el saber relacionarse es otra competencias que debe desarrollar el estudiante, por tanto el anterior análisis sirve para mirar la educación bajo un enfoque por competencias más amplio , ser competente es saber hacer y saber actuar entendiendo lo que se hace, comprendiendo cómo se actúa, asumiendo de manera responsable las implicaciones y consecuencias de las acciones realizadas y transformado los contextos en favor del bienestar humano. (Montenegro, 2005)

2.3.Importancia e Implicaciones de un enfoque por competencias

Al hablar de las competencias como medios para la formación y promoción del ser humano desde una perspectiva de hacer, pensar, aplicar y relacionarse efectivamente se debe pensar en generar un cambio educativo que proponga transformaciones hacia una cultura educativa diferente a la tradicional y una nueva concepción de institución educativa. Para ello se requiere repensar la escuela, es decir, pensar en un diseño que permita procesos educativos centrados en la actividad, espacios en los cuales se puedan contrastar constantemente hechos con teorías, un modelo de gestión que permita la planeación, ejecución y evaluación permanente como un ciclo continuo de mejoramiento (Montenegro, 2005)

Siguiendo la línea de pensamiento anterior, también se debe pensar en nuevos maestros con competencias que le permitan interactuar de manera profunda con cada estudiante, que domine su conocimiento y lo sepa aplicar en cada contexto, con competencias como la asertividad, sumamente importante en la docencia porque es la capacidad de expresar los sentimientos, ideas y opiniones de manera libre, clara y sencilla en el momento justo y con la persona indicada. Por lo tanto, el docente debe tener la capacidad para desenvolverse eficazmente en un

medio social y estudiantil armónico respetándose a si mismo y a los demás, teniendo capacidad de escucha. De acuerdo con lo anterior, Lozano (2005) en su libro el Éxito de la enseñanza, dice que el que tiene oídos oye y el que quiere realmente escucha, haciendo referencia a la divergencia entre oír y escuchar, esta última se refiere a la intención consciente de captar la información del mensaje y su significado. Es decir, es entender correctamente los mensajes de los demás al poner total atención en lo que el otro está diciendo y lo que desea expresar, de esta manera puede escuchar y entender las necesidades de los estudiantes y trabajar en pro de ellas, no solo necesita que lo escuchen sino escuchar.

Así mismo, los docentes deben demostrar liderazgo, es decir evidenciar la capacidad para dirigir a los estudiantes y lograr que contribuyan de forma efectiva y adecuada a la consecución de los objetivos de la clase. De esta manera, se debe promover un clima de liderazgo que permita el desarrollo de interacciones potencializadoras del aprendizaje. De igual forma, otra competencia importante es ser estratega, término que se refiere a la capacidad para determinar la mejor alternativa en las actividades diarias mediante un análisis profundo de todos los factores internos y externos, y establecer estrategias integrales que vinculen a todos los participantes del proceso educativo con docentes. Así el modelo educativo por competencias toma forma y propende por el desarrollo del estudiante (Lozano, 2005)

De esta manera, con una escuela que promueve ambientes de aprendizaje activos basados en competencias y docentes preocupados por sus estudiantes se

favorecen los factores internos y externos del aprendizaje. Los externos son los factores asociados al entorno, excelentes condiciones físicas donde las relaciones humanas ofrecen un clima de calidez y calidad al estudiante, así un ambiente adecuado y agradable predispone el aprendizaje y la salud física y mental del estudiante, incentiva la motivación como motor principal en el proceso de enseñanza y prepara al estudiante para la aceptación de las actividades en la escuela, así genera condiciones de satisfacción que promueven la consecución de logros (Montenegro, 2005)

2.3.1. Competencias genéricas en la educación superior. Hablar de competencias genéricas significa hablar de un conjunto identificable, medible y evaluable de conocimientos, actitudes, valores y habilidades que se relacionan entre sí y posibilitan desempeños satisfactorios en situaciones reales, relacionadas con competencias transversales que son adecuadas para multitud de funciones o tareas. Por esta razón, el viceministro de Educación Nacional de Colombia Burgos considera que se debe incorporar en todos los planes de estudio los conocimientos, habilidades y valores requeridos para el adecuado desempeño ciudadano y productivo, de esta manera un profesional debe estar lo suficientemente preparado para responder a las necesidades y exigencias del mundo actual. (Burgos, Campo, Ochoa, Bojanini, 2009). Por otro lado, Ruiz (2010) concibe las competencias genéricas o básicas como aquellas competencias necesarias e imprescindibles para que cualquier profesional sea capaz de resolver problemas relacionados con su profesión. En este orden de ideas, es importante conocer entonces cuáles son las

competencias genéricas básicas que se deben desarrollar en los profesionales de Administración de Empresas de la Universidad Minuto de Dios.

Para el presente trabajo se tendrá en cuenta la clasificación realizada por Villa & Poblete (2008) quienes dividen las competencias genéricas en tres grandes grupos: las competencias instrumentales, interpersonales y sistémicas; las primeras se dividen en cognitivas, metodológicas, tecnológicas y lingüísticas; las segundas se dividen en individuales y sociales; y, las últimas en organización, capacidad emprendedora y liderazgo. La intención de este estudio es profundizar en las competencias cognitivas de pensamiento analítico y crítico.

Las definiciones presentadas sobre el concepto de competencia por los autores Weinert y Perrenoud (citados por Moreno 2009), Montenegro (2005), Lozano (2005), Burgos y otros (2009) y Ruiz (2010) coinciden en que las competencias se deben desarrollar de acuerdo con un contexto específico y que cobran sentido en la medida en que se ajustan a la realidad. Teniendo en cuenta a Burgos y otros (2009) y Ruiz (2010) quienes presentan un enfoque relacionado con el contexto y las necesidades colombianas abordando conceptos sobre competencias genéricas como los valores y las relaciones interpersonales, necesarias para vivir en comunidad y mejorar una cultura, aspectos básicos en los estudiantes y futuros profesionales de Colombia, cobra importancia el concepto de competencias. Por otro lado, Lozano (2005) hace énfasis en las competencias que deben desarrollar los docentes para poder realmente tener un cambio educativo y generar estrategias académicas que desarrollen en los estudiantes las competencias genéricas necesarias.

2.3.2. Competencias Cognitivas. Las competencias cognitivas se relacionan con el pensamiento analítico, que se refiere al proceso lógico del pensamiento que ayuda a dar respuestas anticipadas a situaciones problemáticas. El pensamiento sistémico que se refiere al agregado de instrumentos que ayudan a comprender el mundo y las interacciones entre los seres humanos, también se relaciona con el reconocimiento de modelos, la experticia profesional, el análisis cuantitativo y la comunicación escrita (Rodríguez, 2004).

Otras competencias mencionadas por. La primera se refiere a la habilidad para identificar y comprender las ideas principales en una comunicación; la segunda hace énfasis en la habilidad que tienen las personas para explicar una idea desde su razonamiento brindando ideas que sustenten lo que desea explicar; y, la última competencia supone un engranaje positivo de los elementos para formar una idea nueva que sustente y soporte otras ideas que ya tenía. Esta última competencia simboliza el máximo desarrollo de pensamiento puesto que se refiere a la capacidad de transformar ideas.

Así, las competencias son desarrollables y reconstruibles. De acuerdo con Olivares (2007) que asegura que las competencias deben ser mostradas de manera práctica y están conformadas por habilidades y destrezas específicas que son esenciales para su construcción y desarrollo, de esta manera, se vuelven un indicador de la complejidad de la cognición humana que no está regida desde una perspectiva mecanicista, sino por una construcción dinámica y evolucionista integrada por varios componentes. Teniendo en cuenta los diferentes conceptos y divisiones de las competencias cognitivas se ha decidido profundizar en uno muy

importante: el pensamiento crítico que es definido por Paul & Elder (2005) como el proceso de razonar y valorar el pensamiento con la intención de mejorarlo, así el pensamiento crítico supone el conocimiento de las formas más básicas del pensamiento y lo importante para poder mejorar el pensamiento está en reestructurarlo como resultado del raciocinio y la valoración adecuadas.

2.4. Pensamiento crítico

Al promover las habilidades relacionadas con el pensamiento crítico es necesario que los docentes lo hagan con la finalidad de desarrollar las particularidades del pensamiento. Por lo tanto, los rasgos intelectuales distinguen a un pensador habilidoso y justo como intelectualmente humilde y empático, quienes muestran coraje y autonomía intelectual. Existen variadas definiciones sobre pensamiento crítico, que finalmente llegan al mismo punto. Una de las definiciones es la brindada por Espíndola & Espíndola (2005), quienes al hablar etimológicamente del término lo relacionan con la palabra juicio; lo que significa que tener un pensamiento crítico es tener la capacidad para juzgar una situación no solo desde una mente estructurada y lógica, sino también desde una mente con valores y principios éticos con un manejo adecuado de las emociones. Es decir, que cuando se habla de crítico se tiende a tomar como negativo, de allí la importancia de manejar el pensamiento crítico con inteligencia emocional para que se tome como algo positivo para el pensamiento.

En el mismo orden de ideas, Boisvert (2004) define al pensamiento crítico como la capacidad para elaborar juicios basados en criterios sin perder de vista el ambiente y contexto en que se encuentra y con la capacidad para autocorregirse si

es necesario. Por otro lado, el concepto de Paul & Elder (2005) sobre pensamiento crítico consiste en que es el proceso de analizar y evaluar el pensamiento con el propósito de mejorarlo. Así mismo, Gutiérrez (2008) lo define como el proceso de generación de conclusiones basadas en la evidencia analizando y evaluando el pensamiento con el fin de mejorarlo.

Otros autores como Escurra y Delgado (2008) al hablar de pensamiento crítico determinan que se relaciona con la disposición, entendida ésta como una motivación interna permanente para enfrentar los problemas y tomar decisiones, entonces, esta disposición hacia el pensamiento crítico incluye: la búsqueda de la verdad, amplitud mental, capacidad de análisis, confianza en el razonamiento, curiosidad y madurez para formular juicios.

En general, los autores coinciden en que el pensamiento crítico consiste en elaborar juicios a partir de una idea llamada también evidencia, de manera que el pensamiento pueda ser mejorado. Así, la educación tradicional memorística queda en el pasado para entrar a desarrollar realmente el pensamiento, desarrollando habilidades para interactuar con el entorno y nutrir la imaginación y el conocimiento.

2.4.1. ¿Cómo desarrollar el pensamiento crítico?. Teniendo en cuenta la importancia que tiene el pensamiento crítico en el presente estudio, se hace importante conocer las definiciones de los diferentes autores para llegar a una conceptualización precisa de lo que se va a estudiar. De esta manera, Espíndola (2005) considera necesario desarrollar tres aspectos importantes si se quiere desarrollar el pensamiento crítico. Razón por la que argumenta el manejo

adecuado de las emociones, la reflexión y la vivencia de los valores éticos fundamentales y el desarrollo de los procesos de la inteligencia. Los tres aspectos están ligados pues no se pueden vivir los valores a plenitud si no se ha reflexionado sobre ellos como base para normarse, tampoco se es capaz de ejercer la autocrítica si no se respeta al prójimo ni los actos son producto de una buena reflexión. Por otro lado, Paul & Lander (2005) al hablar del pensamiento crítico proponen unos elementos del pensamiento, ellos son: que todo razonamiento tiene un propósito, todo razonamiento busca solucionar un problema o resolver una pregunta, se fundamenta en supuestos, se debe adoptar una perspectiva, se fundamenta en datos del entorno, se fundamenta mediante ideas o conceptos, contiene interpretaciones que llevan a conclusiones y tiene como fin llevar a unas consecuencias o implicaciones. Por lo tanto, desarrollar el pensamiento crítico implica tener un orden en la secuencias de los pensamientos para llegar a respuestas y soluciones de problemas prácticos y reales.

2.4.2. Ventajas de desarrollar el pensamiento crítico. Una persona que desarrolla el pensamiento crítico formula problemas y preguntas con gran precisión, evalúa información relevante e interpreta la información de manera correcta, llega a conclusiones probadas con criterios relevantes, tiene mente abierta, idea soluciones a problemas complejos y se comunica efectivamente. El pensamiento crítico promueve la autodirección, la autodisciplina y la autocorrección, implica comunicarse de manera adecuada con las demás personas, solucionar problemas de manera adecuada y superare el egocentrismo.

2.5. ¿Qué son estrategias de aprendizaje?

Al hablar de educación se hace necesario reconocer cómo las estrategias de aprendizaje ayudan en el proceso de educativo de enseñanza-aprendizaje y por esta razón se intenta llegar a la conceptualización citando varios autores. Entre ellos Carrasco (2004) define las estrategias de aprendizaje como la forma de permitir a todos los estudiantes aprovechar al máximo sus capacidades, por tanto, para poder aplicar bien una estrategia es necesario conocer cada una de ellas. De esta manera el propio estudiante debe comprobar la eficacia de cada estrategia, teniendo en cuenta que cada ser es una persona singular, única e irrepetible que debe llegar a ser autónomo con apertura mental para comprender el mundo que lo rodea bajo su propia singularidad. De acuerdo con lo anterior, las estrategias de aprendizaje deben promover la singularidad, la autonomía y la apertura. La singularidad se promueve mediante estrategias como súper notas, mapas conceptuales, redes semánticas, entre otros; así, la autonomía se promueve mediante apuntes, esquemas y mapas; y la apertura se desarrolla mediante estrategias como saber escuchar, saber leer e interpretar lo que se lee (Carrasco, 2004).

Otra definición interesante sobre las estrategias de aprendizaje es brindada por Monereo (2007) quien asegura que las estrategias de aprendizaje deben estar relacionadas con la capacidad del docente para regular las condiciones que delimitan la actividad académica y así lograr el objetivo perseguido por los estudiantes. Esto significa enseñar a los estudiantes, mediante estrategias de aprendizaje, a decidir conscientemente sobre sus actos, a reflexionar sobre su propia manera de aprender y a conocer sus propias necesidades de aprendizaje. Por otro lado, Reinoso (2008) las define como las decisiones sobre el uso de

procedimientos que se adoptan de forma consciente. De esta manera, se debe diferenciar la técnica de la estrategia.

2.5.1. ¿Cómo nació el ABP?. Un grupo de educadores médicos en Canadá hacia los años 70 vio la necesidad de replantear la forma cómo se estaba enseñando la medicina, buscaban que los estudiantes tuvieran una mejor preparación en su campo y así poder satisfacer las necesidades de la práctica profesional. Por esta razón deseaban desarrollar en sus estudiantes habilidades que les permitieran solucionar problemas por medio de la adquisición de información, que posteriormente sería analizada y sintetizada para formular hipótesis que luego serían probadas. Debido al éxito en la práctica de los estudiantes de medicina, esta estrategia de aprendizaje fue adoptada por otras universidades de medicina y en los últimos años ha sido adoptada por universidades de todo el mundo de diversas carreras profesionales (Morales y Landa, 2004)

2.5.2. ¿Qué es el ABP?. Para Barrows (citado por Morales y Landa, 2004) el ABP o Aprendizaje Basado en Problemas es un método de aprendizaje basado en el principio de usar problemas como inicio del proceso para la adquisición e integración de los nuevos conocimientos. Dentro de las características del ABP están:

- El aprendizaje se basa en el estudiante: El profesor se convierte en una guía del estudiante, quien asume la responsabilidad de su propio aprendizaje e identifica la importancia de los conocimientos que debe adquirir, desarrollando habilidad para buscar información valiosa que lo ayude en la solución del problema.

- El aprendizaje se produce en grupos pequeños de estudiantes:
Trabajar en pequeños grupos le permite al estudiante intercambiar información y mantener un trabajo intenso y efectivo con diferentes personas.
- Los profesores son facilitadores o guías.
- Los problemas son el foco de organización estimulan al estudiante para el aprendizaje.
- Los problemas se convierten en el vehículo para el desarrollo de habilidades en el estudiante (Morales & Landa, 2004).

Otro concepto importante sobre el ABP es desarrollado por López (2008) quien se refiere al aprendizaje basado en problemas como la condición natural de aprendizaje del ser humano que le permite sobrevivir en su entorno y relacionarse con la naturaleza; es decir, se refiere al aprendizaje basado en el profesor cuando éste es el único responsable de lo que el estudiante debe aprender, por lo tanto, la ventaja de esta orientación es que el éxito del profesor depende de su conocimiento y la forma de impartirlo, cuando se refiere al aprendizaje basado en el estudiante hace énfasis en que el estudiante es quien determina lo que debe conocer, aspecto que no quita responsabilidad al profesor; al contrario, el docente debe proveer la guía y experiencia necesarias para cumplir con el objetivo de aprendizaje, una ventaja con esta orientación es que el estudiante aprende a aprender. Sin embargo, una desventaja puede ser la cantidad de recursos disponibles que se deben tener para satisfacer las necesidades de conocimiento.

De acuerdo con lo anterior, para la Dirección de investigación y desarrollo educativo del Tecnológico de Monterrey (s.f.) el aprendizaje basado en problemas es uno de los métodos más utilizados en los últimos años en la educación superior, ya que compara la educación tradicional en donde primero se expone la información y luego se intenta solucionar un problema, en contraposición al ABP en donde se presenta el problema inicialmente, luego se identifican las necesidades de aprendizaje, se busca toda la información suficiente y necesaria y por último se vuelve al problema y solucionarlo. De acuerdo con lo anterior, se puede definir el ABP como una estrategia de enseñanza- aprendizaje en la que la adquisición del conocimiento es importante, pero también lo son el desarrollo de habilidades y actitudes. Así mismo sostiene que el ABP hace presencia en la teoría constructivista y maneja tres principios básicos a saber: de las interacciones con el medio ambiente surge la comprensión de la realidad, se estimula el aprendizaje cada vez que se enfrenta a un conflicto cognitivo y el conocimiento se desarrolla a través del reconocimiento y la aceptación de los procesos sociales. (Dirección de investigación y desarrollo educativo)

Dentro de otras definiciones del ABP se encuentra la de Dueñas (2011) quien afirma en su estudio sobre el aprendizaje basado en problemas, que el ABP es un enfoque multi – metodológico y multi – didáctico que facilita el proceso de enseñanza – aprendizaje del estudiante. De esta forma, este enfoque se fomenta en la autonomía cognoscitiva y evalúa permanentemente el aprendizaje y la adquisición de habilidades, competencias y actitudes. Algo importante en esta

definición de ABP es que el estudiante evalúa las necesidades individuales de aprendizaje y establece sus propios objetivos de formación.

En otro orden de ideas, al hablar de técnicas didácticas se incluye la forma práctica como se aplica una estrategia y aunque la técnica didáctica de la estrategia del ABP se implementa de diversas formas, los autores en general coinciden en que debe contar con las siguientes características: diseñar problemas que se relacionen con situaciones reales en las cuales se puedan desenvolver los estudiantes, estar basadas en las necesidades reales de cada estudiante, promover la participación activa de cada sujeto y el manejo adecuado de la información.

2.5.3. Andragogía, aprendizaje de adultos. La Andragogía se refiere a los procesos de aprendizaje de los adultos. Es así como Kaufman (citado por Tarazona, 2005) asegura que la andragogía es el arte de ayudar a aprender a los adultos, por lo tanto, todo proceso educativo debe tener al estudiante como eje central del proceso, el estudiante no debe ser un sujeto pasivo sino activo que hace parte de un grupo social con unas características definidas. Por esta razón, el individuo debe aprender con otros, su desempeño debe orientarse a la creación de distintas formas de pensar y de hacer las cosas, de manera que se facilite la posibilidad de adaptarse a los cambios permanentes. Las condiciones del aprendizaje de los adultos se relacionan con que son independientes y pueden dirigir su aprendizaje, valoran más el aprendizaje que pueden incorporar en su vida diaria, se interesan más por el aprendizaje basado en problemas que basado en materias y se motivan intrínsecamente.

2.5.4. Investigaciones relacionadas. Para De Juanas & Fernández (2008) la universidad actual debe afrontar varios retos, por esta razón pretenden clarificar el lugar que ocupan las estrategias de aprendizaje en relación con el modelo de competencias planteado por la reforma del Espacio Europeo en la Educación Superior. Por lo tanto, dentro del nuevo paradigma educativo se deben tomar en cuenta nuevos planteamientos que ayuden a atender las demandas sociales, los futuros profesionales deben estar preparados para atender las demandas de un entorno más complejo y cambiante, por esta razón los nuevos profesionales, además de poseer conocimientos deben desarrollar destrezas, aptitudes y capacidad de adaptarse a nuevos entornos. De esta manera, los conocimientos del presente deben ser pertinentes y funcionales, porque además de aprender conceptos el estudiante debe aprender a hacer, por esta razón el rol del docente se vuelve aún más complejo en la medida en que debe guiar y orientar al estudiante para que éste aprenda. En este orden de ideas, el aprendizaje por competencias se convierte en una perspectiva que permite desarticular las barreras entre el mundo académico el y profesional, en donde los estudiantes deben ser capaces de resolver problemas y tomar decisiones en contextos cambiantes.

Así, De Juanas & Fernández (2008) comentan que para el desarrollo de competencias en los estudiantes es necesario implementar estrategias de aprendizaje y utilizan una clasificación de las mismas en donde hablan de estrategias de apoyo como la motivación y la actitud; estrategias de procesamiento como la selección, organización y elaboración de información; estrategias de

personalización del conocimiento como pensamiento creativo y crítico y estrategias meta cognitivas como planificación, autorregulación y evaluación. Dentro de las conclusiones hechas por los autores a partir de su estudio, se encuentran el reto de docentes y estudiantes de ser competentes y estratégicos. Por lo tanto, el desafío del docente se debe encaminar hacia el desarrollo de metodologías activas, el diseño de tareas cercanas a la realidad, el estímulo del trabajo cooperativo, el ajuste de diferentes métodos de evaluación a las nuevas circunstancias sociales y personales y la necesidad de implementar el método ABP en la enseñanza de manejo y resolución de problemas concretos de su entorno.

En este mismo orden de ideas, se encuentran diversos estudios que buscan identificar las estrategias que apoyan el desarrollo de competencias genéricas y cognitivas, y dentro de ellas el pensamiento crítico. Lagos (2009) realizó un estudio llamado La enseñanza problémica como herramienta de apoyo al desarrollo del pensamiento crítico y creativo en el aula, para el aula de Ciencias Básicas de la Facultad de Ingeniería de la U.I. CESMAG con el objetivo de plantear orientaciones metodológicas que incluyeran el uso de la enseñanza problémica en el desarrollo del pensamiento crítico en los estudiantes considerando como eje central las preguntas problémicas. Para su investigación utilizó un método cualitativo etnográfico intentado describir un grupo social de estudiantes de ingeniería en profundidad que hubieran cursado en el ciclo de ciencias básicas. El estudio se realizó prestando atención a los procesos de enseñanza desarrollados en el aula, haciendo énfasis en el interés de los

participantes, su participación, el tipo de preguntas realizadas por el docente y las respuestas emitidas por los estudiantes. A partir del planteamiento general se intentó identificar las concepciones pedagógicas del docente a través de las cuales se favorece o desfavorece la comprensión del tema y promueve el interés de los estudiantes (Lagos, 2009).

Asimismo, para analizar la información encontrada se utilizó un método de comparación constante: en las primeras observaciones fueron mejorando a medida que el estudio se iba desarrollando, se utilizaron entrevistas estructuradas y grupos focales, encontrando disposición de los grupos para mejorar el proceso de enseñanza – aprendizaje mediante su activa participación motivada también por el docente. Sin embargo, se evidenció que las preguntas del docente no promovieron la participación activa del estudiante, cuando se hacen preguntas cotidianas como ¿entendieron? Que no llevan al estudiante a reflexionar sobre el tema tratado. Debido a las anteriores situaciones el investigador Lagos (2009) reflexiona acerca de la necesidad de utilizar métodos activos y problémicos en la enseñanza, promoviendo una posición activa, reflexiva y crítica del estudiante y le ofrezca la posibilidad de adquirir conocimientos, habilidades y capacidades que le ayuden a enfrentar las diversas problemáticas que pueda encontrar en su entorno.

De esta manera, la enseñanza problémica contribuye a suplir la necesidad de ligar la universidad con la vida cuya condición reside en la necesidad de desarrollar habilidades cognoscitivas en los estudiantes mediante la relación activa docente – estudiante. Como consecuencia de lo anterior, los resultados obtenidos

llevaron a Lagos (2009) a reflexionar sobre la forma como se desarrolla el proceso de enseñanza – aprendizaje, en donde se descuida un instrumento pedagógico muy importante como la pregunta, que bien utilizada por el docente lleva al estudiante a desarrollar el pensamiento crítico, reflexivo y creativo.

Continuando con estudios relacionados con el desarrollo de pensamiento crítico y la utilización de la estrategia de aprendizaje ABP en estudiantes universitarios, se encuentra la investigación realizada por Gorbaneff & Cancino (2009) sobre Mapa conceptual para el Aprendizaje basado en problemas con estudiantes de Administración de Empresas de la Universidad Javeriana utilizando un método cuasi experimental pidiendo a los estudiantes que diseñaran un mapa conceptual. Para medir el nivel de conocimiento se utilizaron dos mecanismos. Primero, el profesor evaluó la calidad y la creatividad de las soluciones brindadas por los estudiantes; y segundo, se diseñó y aplicó un instrumento para medir el nivel de conocimiento de los conceptos tratados en el ejercicio, con el fin de medir el uso del mapa conceptual en el contexto del ABP.

Siguiendo con la investigación de Gorbaneff y Cancino (2009) para la aplicación de los instrumentos se dividió a los estudiantes en dos grupos, un grupo utilizó el mapa conceptual y el otro no, esperando que el grupo que trabajó con el mapa conceptual ofreciera soluciones y argumentaciones de mayor calidad en comparación con el grupo que no estaba capacitado en mapas conceptuales. Los hallazgos fueron interesantes, el grupo control (quienes no utilizaron el mapa conceptual) obtuvo menores calificaciones en un examen realizado después del

experimento con relación a los conceptos manejados por el grupo observación (quienes utilizaron el mapa conceptual). Para los investigadores el experimento demostró que el mapa conceptual ayuda al aprendizaje bajo un contexto de ABP, al parecer el mapa conceptual sirve de guía para abordar un problema y sirve para que el estudiante se represente un problema y pueda brindar las soluciones adecuadas. En consecuencia, los estudiantes del estudio argumentaron cómo el mapa conceptual les permitió ver interrelaciones entre conceptos que no estaban claros ni eran evidentes antes del ejercicio. Al relacionar el anterior estudio con el desarrollo del pensamiento crítico es notorio ver cómo los estudiantes mejoran su capacidad para analizar información y dar respuestas adecuadas cuando se presenta una estrategia de enseñanza – aprendizaje basada en problemas, en este caso el mapa conceptual utilizado como herramienta para comprender un concepto es una forma de ayudar a resolver problemas prácticos a los estudiantes.

Por otro lado, un estudio cuantitativo realizado por Beltrán y Torres (2009) relacionado con la caracterización de habilidades de pensamiento crítico en estudiantes de educación media tuvo como objetivo describir las habilidades que permiten el desarrollo del pensamiento crítico en estudiantes del grado undécimo del colegio distrital Garcés Navas en Bogotá. Este estudio se realizó con 60 estudiantes a quienes se les hizo un diagnóstico inicial por medio de la aplicación del test HCTAES de Halpern que evalúa el pensamiento crítico mediante situaciones cotidianas, al medir 5 habilidades de pensamiento crítico:

comprobación de hipótesis, razonamiento verbal, análisis de argumentos, probabilidad e incertidumbre y resolución de problemas.

Así Beltrán & Torres (2009) aplicaron un programa de intervención cognitiva para desarrollar el pensamiento crítico desde la enseñanza de la química arrojando como resultado que la habilidad para comprobación de hipótesis en la mayoría de los estudiantes muestra un desarrollo del 50.62%. Siguiendo con los resultados, con relación al razonamiento verbal en promedio los estudiantes mostraron un 54.45% de desarrollo en esta habilidad, con referencia a la probabilidad e incertidumbre, en promedio, los estudiantes puntuaron un 44.03% de desarrollo de la habilidad. Con relación al análisis de argumentos mostraron un 48.90% de desarrollo de la habilidad y un 63.14% de desarrollo en la habilidad tomar decisiones y solucionar problemas, siendo esta la habilidad más desarrollada. Otro hallazgo importante con relación al pensamiento crítico es que las estudiantes mujeres mostraron mayor desarrollo de esta competencia en relación con los estudiantes hombres.

Dentro de las conclusiones mostradas por Beltrán & Torres (2009) se encuentran la posibilidad de desarrollar el pensamiento crítico en los estudiantes conociendo sus fortalezas y debilidades, así mismo, aseguran que se tiene un pensamiento erróneo sobre la relación del bajo rendimiento académico con el bajo desarrollo de habilidades de pensamiento, pues los estudiantes del colegio Garcés Navas, que generalmente han tenido un bajo rendimiento escolar, poseen habilidades de pensamiento crítico en un nivel superior a la media poblacional.

Otro estudio desarrollado por Laiton, (2011) sobre la posibilidad de desarrollar el pensamiento crítico a través de la resolución de problemas en física mecánica arrojó resultados interesantes. Mediante una metodología cuantitativa de series cronológicas en donde se estudió la variable dependiente, pensamiento crítico y la variable dependiente, resolución de problemas, con estudiantes de Ingeniería Electromecánica de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central de Bogotá. Durante la investigación se aplicó un pretest al inicio de la intervención; se hizo una intervención y una evaluación dividiendo el trabajo en naturaleza, enseñanza y evaluación del pensamiento crítico. Se decidió estudiar 4 habilidades del pensamiento crítico que fueron: evaluación de la credibilidad de una fuente, análisis de argumentos, toma de postura con argumentación escrita y respeto al proceso de resolución de problemas en donde el puntaje máximo por habilidad era de seis y 24 para la totalidad de las habilidades de pensamiento crítico.

Los resultados individuales encontrados sugieren bajos puntajes en el pretest en donde el promedio fue de 6,84 sobre 24, lo cual evidencia un estado inicial bajo en la habilidad de pensamiento crítico en los estudiantes, un aspecto importante es que el promedio subió a 11.64% luego de la intervención realizada en el estudio. Al observar los resultados generales se notó un alza a lo largo del proceso en las habilidades adoptadas para la investigación, sin embargo, la habilidad con menos variación fue la de resolución de problemas. Se pudo concluir que existe relación entre la aplicación de la intervención pedagógica basada en

resolución de problemas y la presencia de características de un pensador crítico en los estudiantes (Laiton, 2011).

En Colombia se hacen diversos estudios con el fin de desarrollar competencias de pensamiento crítico en los estudiantes preocupados por mejorar sus procesos educativos, por esta razón Montoya (2010) diseñó una guía metodológica para el fomento de las competencias ciudadanas en la básica secundaria a partir del pensamiento crítico mediante una investigación cualitativa que se sustenta sobre los lineamientos de la Investigación, Acción Participativa conocida como IAP. Para este estudio se siguieron tres etapas: un diagnóstico inicial para determinar las falencias de los estudiantes con respecto a las competencias ciudadanas y posterior aplicación de una encuesta, luego la estructuración de la guía metodológica y la aplicación de esta guía a ocho grupos académicos de los grados sexto hasta noveno.

De esta forma Montoya (2010) encontró en la primera etapa que los adolescentes reconocen gran cantidad de problemas y necesidades grupales relacionadas con deficiencias en competencias ciudadanas. Como resultado de la aplicación de la guía, el 70% de los estudiantes reconocieron logros en relación con las competencias ciudadanas. A partir de la aplicación de la guía se evidenció que los estudiantes desarrollaron procesos de pensamiento crítico verificado mediante observación directa.

En cada estudio de investigación sobre pensamiento crítico o estrategias de aprendizaje basadas en ABP es difícil desligar la estrategia del desarrollo de alguna competencia cognitiva y dentro de ellas el pensamiento crítico, es así como Morales & Dienstmeier (2003) realizaron un estudio con el fin de diseñar escenarios de ABP para ayudar a los estudiantes a relacionar la primera parte del curso con una segunda parte sin perder la secuencia didáctica. Para implementar la estrategia ABP durante la primera sesión se formaron grupos de 4 personas de manera aleatoria, se les presentó una situación problemática, se les pidió que discutieran sobre la situación y luego buscaran información relevante sobre el problema para luego basados en la información y en la reflexión del grupo se diera solución al problema planteado inicialmente. Es decir, las situaciones fueron diseñadas para ser trabajadas durante un tiempo específico y bajo la metodología del aprendizaje cooperativo (Morales y Dienstmeier, 2003). Los autores observaron que los estudiantes tuvieron un alto grado de involucramiento en el caso, sustentando y defendiendo sus propias soluciones y relacionando de manera adecuada la información encontrada que ayudaba a desarrollar estrategias de reflexión y soluciones diversas. Se concluyó que el uso del ABP en la materia de química permitió el logro de los objetivos por parte de los estudiantes (Morales & Dienstmeier, 2003).

Otro estudio realizado por Sierra, Carpintero & Pérez (2010) sobre el pensamiento crítico y la capacidad intelectual plantea como objetivo medir la capacidad intelectual y las habilidades de pensamiento crítico en los estudiantes de

5 y 6 de primaria y hallar una posible relación entre la capacidad intelectual y el pensamiento crítico. Este estudio se realizó con la Batería BADIGE3 y el Test de Cornell de pensamiento crítico. De lo anterior, se obtuvo que el primero encuentra el CI concerniente a la inteligencia general del estudiante y, el segundo evalúa las habilidades de pensamiento crítico.

De esta manera, con el fin de hacer al análisis de resultados Sierra, Carpintero & Pérez (2010) dividieron la población en tres grupos, estudiantes con capacidad intelectual alta, media y baja encontrando diferencias estadísticamente significativas entre los grupos en función de su nivel de capacidad intelectual. Para analizar las diferencias en cuanto a las habilidades de pensamiento crítico realizaron una prueba Anova encontrando diferencias estadísticamente significativas entre inducción y deducción. Las diferencias relacionadas con estas variables entre los estudiantes con capacidad intelectual alta y media no fueron significativas, pero sí lo fueron las diferencias encontradas entre los estudiantes con capacidad intelectual alta y baja. Con el fin de comprobar la relación entre pensamiento crítico y la capacidad intelectual se realizó una prueba de correlación de Pearson encontrando una correlación positiva entre la capacidad intelectual y la capacidad de pensamiento crítico, concluyendo la importancia de la educación del pensamiento crítico desde una edad temprana desarrollando la capacidad de leer, comprender y escribir.

Resultó interesante para el presente estudio toda la información encontrada relacionada con la estrategia ABP y el desarrollo del pensamiento crítico, aunque

entre los diversos autores hay similitudes con relación al concepto, manejo y desarrollo del pensamiento crítico, se encuentran diversas competencias de pensamiento relacionadas con el pensamiento crítico. Para el presente estudio se tomaron las 4 habilidades del pensamiento crítico propuestas por Laiton (2011) que son: evaluación de la credibilidad de una fuente, análisis de argumentos, toma de postura con argumentación escrita y respeto al proceso de resolución de problemas. Con relación a las posturas del ABP se encontraron similitudes en los conceptos y variadas formas de aplicación y diseño de situaciones didácticas que aportaron a la aplicación de la estrategia.

Por lo que se hizo importante realizar una exhaustiva revisión de estudios sobre el desarrollo del pensamiento crítico y la utilización del ABP en el desarrollo de ésta y otras competencias encontrando que la mayoría de estudios relacionados con la estrategia del ABP promueven el desarrollo de competencias cognitivas. Por lo tanto, resulta interesante la relación que se encuentra entre la estrategia de aprendizaje seleccionada y la competencia que se desea desarrollar; más aún, cuando se enfatiza en la importancia de enseñar a los futuros profesionales la solución adecuada de problemas, la adaptación a ambientes cambiantes y la respuesta adecuada a diversas situaciones del entorno, de esta manera, se inicia con la definición general de competencias.

Capítulo 3. Metodología

3.1. Introducción

El objetivo del presente capítulo fue mostrar la forma cómo se abordó el estudio sobre la influencia de la estrategia ABP en el desarrollo del pensamiento crítico en los estudiantes de 5° semestre de Administración de Empresas, mostrando un estudio cualitativo de tipo Etnográfico en donde la variable independiente fue la estrategia ABP diseñada de acuerdo con los parámetros brindados por el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (2011). Así mismo, se abordó la variable dependiente como el desarrollo del pensamiento crítico medida a través del diseño del Test de Halpern aplicado por Beltrán y Torres (2009) en un estudio similar. De esta forma se midieron 5 habilidades como: comprobación de hipótesis, razonamiento verbal, análisis de argumentos, probabilidad e incertidumbre y resolución de problemas, mediante situaciones relacionadas con la motivación laboral en estudiantes de Administración de Empresas de la asignatura Comportamiento Organizacional.

A lo largo de este capítulo se describe de manera detallada la forma cómo la estrategia de aprendizaje y el test de Halpern son diseñados y aplicados a manera de pilotaje para hacer los ajustes correspondientes. Asimismo, se hace una descripción de la población y el contexto en el cual es realizado el estudio y las tablas que ayudan en la comprensión del contexto estudiado.

3.2. Método de Investigación

La presente investigación utilizó un enfoque cualitativo que realizó un método de recolección de datos sin medición numérica. Es decir, con este enfoque se buscó hacer una inmersión en el campo de estudio, lo que significó la sensibilización frente al entorno académico de los estudiantes universitarios de Uniminuto para conocer cómo desarrollan el pensamiento crítico mediante la utilización del ABP como estrategia de aprendizaje. La esencia de la investigación cualitativa conduce la presente investigación por las cualidades del fenómeno que se desea estudiar, también la descripción de la vida social, comportamientos y palabras de las personas o hechos investigados. Después de concebir la idea de estudio sobre el desarrollo del pensamiento crítico con ayuda de la estrategia de aprendizaje ABP, fue necesario que el investigador se apropiara del tema mediante observación, recolección de datos y entrevistas, estructurando lo recopilado en forma clara, segura y confiable.

Para el presente estudio se escogió el enfoque cualitativo porque explora los fenómenos en profundidad y se conduce en ambientes naturales, es inductivo y tiene una riqueza interpretativa que contextualiza en fenómeno a estudiar, básicamente es importante para la Corporación Universitaria Minuto de Dios poder encontrar una relación entre la estrategia didáctica ABP y el desarrollo de habilidades de pensamiento como el pensamiento crítico con el fin de mejorar la calidad y la preparación de los egresados de Administración de Empresas bajo la

modalidad praxeológica que fundamenta los procesos académicos de la universidad (Hernández, Fernández y Baptista, 2006).

El abordaje de la investigación se hizo por medio de un enfoque cualitativo de tipo etnográfico ya que se estudió categorías y temas en donde se pudo observar de manera natural y sin intervención el desarrollo de los sucesos que acontecieron en el contexto de la investigación. A continuación, se presentan las características clave de la investigación etnográfica que justifican la elección de este enfoque, descritas por Gay, Mills y Airasian (2008):

- Se lleva a cabo en un ambiente natural, es decir, en el ambiente en donde realmente suceden los hechos, no en laboratorio.
- Involucra interacciones cara a cara con los participantes.
- Presenta una reflexión precisa de las perspectivas de los participantes y sus comportamientos.
- Utiliza datos inductivos, interactivos y estrategias analíticas para construir teorías culturales locales, adecuada para el estudio de desarrollo de habilidades en los estudiantes de Uniminuto.
- Los datos son recolectados a través de experiencias en el campo de trabajo para el presente estudio en el aula de clase.
- Se utilizan varios métodos para la recolección de datos, incluyendo entrevistas y observaciones, revisando documentos, artefactos y material visual.
- Utiliza el concepto de cultura a través del cual interpreta los resultados.

- Se enfoca en explorar la naturaleza de un particular fenómeno social, más que probar hipótesis del fenómeno.
- Investiga un pequeño número de casos, en ocasiones solo uno.
- Utiliza procedimientos de análisis de datos que involucran la interpretación explícita de los significados y funciones de acciones humanas. Las interpretaciones se dan dentro del contexto o dentro del grupo y son presentadas a través de la descripción de temas.
- Se requiere que los investigadores sean reflexivos acerca del impacto del escenario investigado y del grupo central.
- Ofrece interpretaciones de las acciones y comportamientos de la gente que deben ser descubiertas a través de la investigación, saber qué es lo que la gente hace y las razones por las cuales la hace.

Debido a que se pretendió hallar la relación entre la estrategia de aprendizaje ABP (Aprendizaje Basado en Problemas) y el desarrollo de la competencia cognitiva pensamiento crítico, el presente estudio es de tipo correlacional, porque el propósito fue evaluar la posible relación entre dos variables en el contexto particular de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Minuto de Dios. Por lo tanto, se tomó como variable independiente la aplicación de la estrategia Aprendizaje Basado en Problemas, la cual se define de acuerdo con López (2008) como la condición natural de aprendizaje del ser humano que le permite sobrevivir en su entorno y relacionarse con la naturaleza, que sirve como estrategia de enseñanza- aprendizaje en la que la adquisición del

conocimiento es un proceso activo haciendo referencia al aprendizaje basado en el estudiante en donde el estudiante es quien determina lo que debe conocer.

Así mismo, la variable dependiente fue la habilidad cognitiva de pensamiento crítico la cual se define de acuerdo con Boisvert (2004) como la capacidad para elaborar juicios basados en criterios sin perder de vista el ambiente y contexto en que se encuentra y con la capacidad para autocorregirse si es necesario. Igualmente es definida por Paul y Elder (2005) como el proceso de analizar y evaluar el pensamiento con el propósito de mejorarlo. De esta manera, se catalogó el presente estudio como transeccional porque es un estudio de un momento determinado en el contexto de estudio, es decir en el aula de clase con los estudiantes de Administración de Empresas de la Universidad Minuto de Dios.

3.3. Las Fases del estudio

1. Diseño de instrumentos (Estrategia ABP y Test de Halpern aplicado al tema de motivación laboral)
2. Aplicación de las pruebas piloto de los dos instrumentos.
3. Aplicación de la estrategia y el test de Halpern en el aula de clase en la asignatura Comportamiento organizacional.
4. Análisis de resultados

3.4. Población

La muestra a la cual se aplicó la estrategia ABP y el Test de Halpern para medir habilidades de pensamiento crítico consta de 30 estudiantes de quinto semestre del programa de Administración de Empresas de la Corporación Minuto

de Dios inscritos en la asignatura Comportamiento Organizacional, compuesto por 13 hombres y 17 mujeres con edades comprendidas entre los 23 y los 30 años.

La población fue escogida de acuerdo con la importancia que tienen los estudiantes de Administración de Empresas en cuanto a porcentaje total de estudiantes de la Facultad de Ciencias Empresariales; en la tabla 2 se evidencia el número de estudiantes y el porcentaje de representación por programas académicos, evidenciando que el programa de Administración tiene un porcentaje alto y significativo de estudiantes (Pineda, 2010).

Tabla 2.

Estudiantes por programa académico

Programa	Número de estudiantes	Porcentaje de estudiantes
Administración de Empresas	631	43%
Contaduría Pública	448	30%
Tecnología en Gestión de Mercadeo	267	18%
Tecnología en Costos y Auditoría	106	7%
Gerencia Social	12	0.82%
Total	1464	100%

El tipo de muestreo es no probabilístico de tipo intencional o de conveniencia en donde no todos los sujetos de la población tienen la misma probabilidad de participar en el estudio y se escogió un grupo típico específico del programa de Administración seleccionado intencionalmente por el investigador por la facilidad de acceder a ellos y la cercanía en clases. (Hernández, Fernández y Baptista, 2012)

3.5. Marco Contextual

El presente estudio se realizó en la Corporación Universitaria Minuto de Dios, entidad educativa del sector privado, iniciada en el año 1955 por el Padre Rafael García-Herreros con el objetivo de promover el desarrollo integral de la persona humana y de las comunidades marginadas, tanto urbanas como rurales, y como expresión de un compromiso cristiano con los pobres. La principal característica de El Minuto de Dios es el Servicio de modo que, bajo la luz del Evangelio y de la vida y enseñanza de Jesucristo, cada persona pueda encontrar orientación, formación y apoyo en sus diversas necesidades, con una opción preferencial por los pobres y excluidos.

De esta manera Uniminuto se enmarca dentro de un enfoque pedagógico llamado praxeológico, centrado en el desarrollo integral del ser humano, dando un lugar privilegiado a la experiencia y a la práctica como generadoras de conocimiento e innovación, medidas siempre por procesos reflexivos. Para ello, los programas académicos cuentan con un currículo flexible y pertinente en el cual la práctica (social y profesional) ocupa un lugar destacado.

Es así como la Facultad de Ciencias Empresariales de la Corporación universitaria Minuto de Dios ubicada en Bogotá, Colombia posee programas de Tecnología en Costos y Auditoría, Tecnología en Gestión de Mercadeo, Contaduría Pública y Administración de Empresas e intenta emplear estrategias educativas novedosas que generen en los estudiantes el desarrollo de habilidades y competencias necesarias para su quehacer profesional y personal. Teniendo en cuenta lo anterior, se hacen énfasis en los estudiantes de Administración de Empresas de quinto semestre de la asignatura Comportamiento Organizacional quienes son los participantes del presente estudio.

3.6. Aplicación de la técnica ABP

El ABP es uno de los métodos de enseñanza – aprendizaje más utilizado en las instituciones de educación superior en los últimos años, la experiencia de trabajo en pequeños grupos es una de las características distintivas de este método teniendo particular presencia la teoría constructivista que sigue tres principios básicos: el entendimiento de una realidad surge de la interacción con el medio ambiente, el conflicto cognitivo al enfrentar un situación nueva promueve y estimula el aprendizaje y, el conocimiento se desarrolla mediante el reconocimiento y aceptación de los procesos sociales.

De acuerdo con lo anterior, para diseñar una técnica basada en el ABP es necesario conocer las condiciones para su desarrollo descritas a continuación:

- Los estudiantes deben ser activos, independientes y con autodirección en su aprendizaje orientado a la solución de un problema.
- Se debe enfatizar el desarrollo de actitudes y habilidades que busquen la adquisición activa de un nuevo conocimiento.
- Estimular a los estudiantes a aplicar conocimientos adquiridos en otros cursos para la búsqueda de la solución al problema.
- Motivar a los estudiantes a disfrutar el aprendizaje estimulando su creatividad.
- Promover que los estudiantes trabajen de forma individual fuera del equipo de trabajo para traer información que sirva para la solución del problema (Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, 2011).

Teniendo en cuenta que el ABP es un método de aprendizaje basado en el principio de usar problemas como punto de partida para la adquisición e integración de los nuevos conocimientos y basados en algunas de sus características como: El aprendizaje se basa en el estudiante, el profesor se convierte en una guía del estudiante, el aprendizaje se produce en grupos pequeños de estudiantes, los profesores son facilitadores o guías, los problemas son el foco de organización estimulan al estudiante para el aprendizaje y los problemas se convierten en el vehículo para el desarrollo de habilidades en el estudiante. De acuerdo con Morales y Landa (2004) se diseñó la siguiente situación cumpliendo las características del ABP y los pasos para resolver problemas; también se creó una guía para los estudiantes con el fin de orientar la resolución del problema

planteado y facilitar la aplicación de los pasos del ABP encontrada en el documento del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (2011) (Ver anexo 1)

En la tabla 3 se especifica los pasos utilizados para la aplicación de la estrategia de aprendizaje ABP estipulando las actividades diseñadas y los tiempos utilizados para obtener el mejor resultado con los estudiantes, incluyendo la prueba piloto realizada.

Tabla 3.

Pasos para la aplicación de la estrategia ABP

Actividad	Descripción
1. Se diseñó la actividad y se entregó a la tutora Martha Caram (con título de magister) para la revisión de la estrategia ABP para que hiciera las correcciones necesarias.	<p>Las correcciones fueron las siguientes: Mejorar. -La redacción de sus características y de las fuentes que las sustentan -El objetivo: Recuerda que los objetivos de aprendizaje deben estar redactados a partir de un verbo medible y observable y el verbo " interioricen", no estoy segura de que puedas medir ni observar y para el alumno puede resultar confuso lo que debe hacer o entregar. -El propósito es correcto y claro. -Te sugiero que especifiques qué es lo que te deben entregar como evidencia en cuanto a formato y contenido -Incluye la fecha o periodo de realización y la forma de evaluación o de retroalimentación de la actividad que le pueda servir al alumno de referente para autoevaluar su trabajo.</p> <p>Todas ellas fueron tenidas en cuenta para la corrección de la estrategia.</p>
2. Se aplicó la técnica a estudiantes de Administración de Empresas de la asignatura Comportamiento Organizacional con el fin de hacer una prueba piloto. Utilizando dos sesiones para completar la actividad. Se muestra listado de asistentes a la aplicación de la estrategia (Ver anexo 3)	<p>Las preguntas fueron comprendidas por los estudiantes y las instrucciones dadas brindaron información relevante y clara sobre el objetivo de la actividad.</p>
3. Luego de los ajustes realizados se aplicó la técnica a los estudiantes de otro grupo de Administración de Empresas de la asignatura Comportamiento organizacional, también en dos sesiones para completar la actividad. Se muestra listado de participantes con carta de autorización para utilizar los resultados en la investigación. (Ver anexo 4)	

3.7. Instrumentos de recolección de datos

Para la presente investigación se tuvo en cuenta el estudio realizado por Beltrán y Torres (2009) quienes aplicaron el Test de Halpern para medir habilidades de pensamiento crítico en estudiantes de educación media en un colegio de la ciudad de Bogotá Colombia. El test HCTAES de Halpern evalúa el pensamiento crítico mediante situaciones cotidianas al medir 5 habilidades de pensamiento crítico: comprobación de hipótesis, razonamiento verbal, análisis de argumentos, probabilidad e incertidumbre y resolución de problemas. A continuación se presenta el test diseñado para estudiantes de Administración de Empresas de 5 semestre de la universidad Minuto de Dios para la medición y el desarrollo del pensamiento crítico con un tiempo estimado de aplicación de una hora y media. (Ver anexo 2). Se utilizó el test de Halpern para medir la habilidad en pensamiento crítico a los mismos estudiantes de Administración de Empresas a quienes se aplicó la estrategia ABP una semana antes.

Tabla 4.
Instrumento para evidenciar habilidades de pensamiento crítico- Test de Halpern

Pregunta/Observación	Componente de la competencia de Pensamiento crítico	Sustento teórico
<p>La motivación laboral consiste fundamentalmente en mantener culturas y valores corporativos que conduzcan a un alto desempeño, por esto es necesario pensar en qué puede hacer uno por estimular a los individuos y a los grupos a dar lo mejor de ellos mismos, en tal forma que favorezca tanto los intereses de la organización como los suyos propios.</p> <p>1. ¿La información presentada anteriormente es suficiente para justificar la importancia de la motivación laboral? Por qué?</p>	Comprobación de Habilidades de razonamiento verbal y análisis de argumento.	<p>Torres y Beltrán. (2011) Desarrollo de habilidades cognitivas a través de un programa de intervención en química.</p> <p>Beltrán y Torres (2009). Caracterización de habilidades de pensamiento crítico en estudiantes de educación media a través del test HCTAES</p>
<p>La motivación laboral es el proceso que impulsa a una persona a actuar de una determinada manera o por lo menos origina una propensión hacia un comportamiento específico.</p> <p>Si bien es cierto, el modelo antes mencionado es el mismo para todas las personas, no así el resultado, ya que este variará indefinidamente, pues depende de la manera como se recibe el estímulo (que varía según la persona, y en la misma persona con el tiempo), de las necesidades (que también varían con la persona) y del conocimiento que posee cada persona.</p> <p>2. Cuál de las siguientes frases describe el tema anterior. (Escoge tantas como sean aplicables y justifica tu respuesta)</p> <p>1. Juan y Pablo se pueden motivar para que trabajen mejor</p> <p>2. Si el gerente motiva a Juan y Pablo de la misma manera, encontrará el mismo resultado</p> <p>3. Si el gerente conoce a sus empleados debe utilizar procesos de motivación acordes a las necesidades de cada empleado</p> <p>4. La motivación laboral no sirve para impulsar comportamientos específicos</p> <p>5. La motivación laboral impulsa comportamientos pero, el resultado no es igual en todos los empleados</p> <p>Si bien se ha estudiado a las personas como personas, estas a la vez constituyen organizaciones, ya que poseen tendencia a la vida en sociedad. Ellas viven en organizaciones que cada día son más dinámicas y complejas, es por esto que se da énfasis en esta segunda alternativa, es decir estudiar a las personas como recursos dotados de habilidades, capacidades y conocimientos necesarios para desarrollar labores empresariales, pero ¿las organizaciones sacan el mejor provecho de las habilidades de sus empleados?</p> <p>3. a. Teniendo en cuenta lo anterior, escoja una de las mejores formas de motivación para un empleado. Explique y justifique su respuesta.</p>	Comprobación de habilidades de comprobación de hipótesis	<p>Torres y Beltrán. (2011) Desarrollo de habilidades cognitivas a través de un programa de intervención en química.</p> <p>Beltrán y Torres (2009). Caracterización de habilidades de pensamiento crítico en estudiantes de educación media a través del test HCTAES</p>
<p>El ciclo motivacional nace cuando surge una necesidad (es conocida como la fuerza que origina el comportamiento), ésta produce el quiebre del equilibrio interno del organismo y provoca un estado de tensión, insatisfacción, inconformismo y desequilibrio. Este estado lleva al individuo a comportarse de manera tal que pueda lograr descargar la tensión y desencadenar la inconformidad y el desequilibrio. Si el comportamiento es eficaz el individuo satisficará la necesidad y retornara a su equilibrio inicial.</p> <p>Cuando el individuo no logra satisfacer su necesidad se provoca la frustración o en algunos casos la compensación</p> <p>3. b. De acuerdo con lo anterior, describa una situación laboral en donde se llegue nuevamente al equilibrio inicial por medio de la motivación.</p>	Comprobación de habilidades de probabilidad e incertidumbre	<p>Torres y Beltrán. (2011) Desarrollo de habilidades cognitivas a través de un programa de intervención en química.</p> <p>Beltrán y Torres (2009). Caracterización de habilidades de pensamiento crítico en estudiantes de educación media a través del test HCTAES</p>

3. b. Describa una situación laboral en donde no se logre satisfacer la necesidad por medio de la motivación y se llegue a la frustración.
¿Que diferencia hay entre la primera y la segunda motivación?

Para que la organización produzca los resultados esperados, el administrador debe desempeñar funciones activadoras y emplear los incentivos adecuados, de real interés de los subordinados, para obtener motivación. Sin embargo trabajar en equipo es algo difícil de lograr, y por lo tanto no todos los grupos de trabajo obtienen el éxito deseado, esto se debe a que existen variables como la capacidad de los miembros, la intensidad de los conflictos a solucionar y las presiones internas para que los miembros sigan las normas establecidas, además la versatilidad humana es diversa (Cada persona es un fenómeno multidimensional, sujeto a la influencia de muchas variables) El Haz de diferencias, en cuanto a actitudes, es amplio y los patrones de comportamiento aprendidos son infinitos. Las organizaciones no disponen de datos o medios para comprender la complejidad total de su personal.

4. De acuerdo con la última frase del párrafo anterior, ¿Qué debe hacer usted como Administrador o Director de un grupo de personas para liderar de tal manera que lleve a su equipo a estar motivado y ser de alto rendimiento?

Comprobación de habilidades de toma de decisiones y solución de problemas

Torres y Beltrán. (2011) Desarrollo de habilidades cognitivas a través de un programa de intervención en química.

Beltrán y Torres (2009). Caracterización de habilidades de pensamiento crítico en estudiantes de educación media a través del test HCTAES

Los criterios de corrección y/o evaluación son tomados por el investigador de Sierra y otros (2010) y ajustados de acuerdo con el tema de la estrategia ABP y son mostrados en la tabla 5.

Tabla. 5.

Criterios de evaluación Test de Halpern

Categorías	Valores de acuerdo con la respuesta		
Comprobación de Habilidades de razonamiento verbal y análisis de argumento	Si los argumentos de la respuesta están sustentados coherentemente y se puede percibir la importancia de la motivación laboral en las empresas en un lenguaje apropiado se da un puntaje de 2.	Si solo escribe la importancia sin argumentarla ni sustentarla, el puntaje es 1.	Si escribe no sabe o no responde a la pregunta, el puntaje es 0.
Comprobación de habilidades de comprobación de hipótesis	Si identifica claramente lo que se pregunta en cada una de las etiquetas entregadas y da razones explicativas de por qué si o por qué no describen el tema, el pun-taje es 2.	Si únicamente escribe las etiquetas adecuadas relacionadas con el texto sin plantear razones de por qué las escoge, el puntaje es 1.	Si no reflexiona acerca de las etiquetas adecuadas relacionadas con el texto y no las relaciona con conocimientos sobre el tema, el puntaje es 0.
Comprobación de habilidades de probabilidad e incertidumbre	Si analiza las alternativas y toma una decisión en la situación planteada, el puntaje es 2.	Si sólo escribe una de las posibilidades planteadas sin escribir argumentos del porqué discriminó la otra opción, el punta-je es 1.	Si se evidencia que no discrimina ninguna posibilidad o no sabe o no responde sin ninguna razón, el puntaje es 0.
Comprobación de habilidades de probabilidad e incertidumbre.	Si describe las dos situaciones y comprende la diferencia argumentado por qué una si funciona y la otra no en la situación planteada, el puntaje es 2.	Si solo describe una de las situaciones y no argumenta desde la teoría por qué una si funciona y la otra no en la situación planteada, el puntaje es 1.	Si se evidencia que no describe ninguna de las situaciones y no argumenta desde la teoría o no responde sin ninguna razón, el puntaje es 0.
Comprobación de habilidades de toma de decisiones y solución de problemas.	Si claramente reconoce el problema planteado, mediante un párrafo coherente, selecciona información relevante y además expresa diferentes formas de resolver el problema planteado, el puntaje es 2.	Si el párrafo no evidencia una solución sino que únicamente muestra el punto de vista del estudiante, el puntaje es 1.	

Los pasos para la aplicación del Test de Halper se describen en la Tabla 6 teniendo en cuenta desde el diseño y corrección del instrumento, pasando por la prueba piloto, las correcciones que se hicieron y la posterior aplicación.

Tabla. 6.

Pasos para la aplicación del instrumento para medir pensamiento crítico- Test de Halpern

Actividad	Descripción
1. Se diseñó el instrumento y se entregó a la tutora Martha Caram (con título de magister) para que hiciera las correcciones necesarias.	<p>Las correcciones fueron las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> -En el reactivo 2.Cuál de las siguientes frases describe el tema anterior. (Escoge tantas como sean aplicables) Te sugiero pedir que justifiquen su selección -Los demás elementos son correctos: su redacción es clara y lo que se solicita es concreto y específico. <p>Sólo te recomiendo que:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Revises la ortografía en la redacción -Incluyas el tiempo que tienes para su respuesta -Incluyas cuáles serán los criterios que vas a utilizar para evaluar las respuestas de los alumnos. Es decir, si vas a diseñar una rúbrica o matriz de valoración que incluya los diferentes criterios y los niveles de logro por cada criterio.
2. Se aplicó el test a estudiantes de Administración de Empresas de la asignatura Comportamiento Organizacional con el fin de hacer una prueba piloto, en una sola sesión. Se muestra listado de asistentes a la aplicación de la estrategia.(Ver anexo 3)	<p>No se hizo ningún cambio después de la prueba piloto, las preguntas fueron comprendidas por los estudiantes.</p>
3. Luego de los ajustes realizados por la prueba piloto se aplicó el test a los estudiantes de un grupo de Administración de Empresas de la asignatura Comportamiento organizacional, en una sesión. Se muestra listado de participantes con carta de autorización para utilizar los resultados en la investigación. (Ver anexo 4)	

El método de observación se realizó teniendo en cuenta tres categorías importantes que son: motivación por la tarea, comunicación entre los grupos y formas del trabajo grupal para llegar a la solución de las preguntas de las actividades. Las categorías se muestran en la tabla 7.

Tabla. 7.

Categorías para analizar en la observación

Categorías de observación	Descripción
Motivación	
Comunicación	
Trabajo grupal	

3.8. Análisis de datos

Para convertir los datos de la estrategia ABP y el Test de Halpern en información valiosa que permitiera responder la pregunta de investigación se utilizó la triangulación de la información que permite comparar y contrastar los datos recopilados de los dos instrumentos: Test de Halpern y método de observación. De esta manera se aseguró la confiabilidad de los instrumentos de investigación ya que se complementaron desde diferentes puntos de percepción el panorama de lo estudiado. Para esto, las rúbricas de evaluación (tabla 5) para el Test de Halpern y el anexo 1 para la estrategia ABP, brindaron información importante que evidenciaron la influencia de la estrategia ABP en el desarrollo del pensamiento crítico complementado con la observación y preguntas del maestro, mostrado gráficamente en la figura 3.

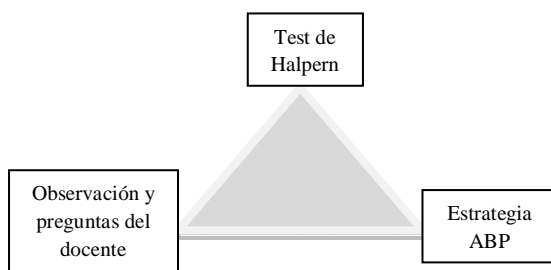


Figura 3. Triangulación de resultado

Para el presente análisis de triangulación se muestran los resultados evidenciados en dos grupos sobre la utilización de la estrategia ABP y la posterior aplicación del Test de Halpern. Se evidencia mediante la observación la diferencia entre los análisis hechos al principio antes de la aplicación de la estrategia y los análisis profundos hechos después de la aplicación de la estrategia ABP. Es decir, al preguntarles si la estrategia de resolver el problema los había ayudado a pensar mejor y resolver el test de Halpern todos respondieron que les dio más herramientas para hacer el análisis de las preguntas para dar mejores respuestas, se muestra la aplicación de la estrategia ABP y el Test de Halpern a un grupo. (Ver anexo 4)

3.9. Conclusiones

El presente capítulo es clave en el desarrollo de la investigación, pues se delimitan los métodos a utilizar, el procedimiento y los instrumentos necesarios para la medición de las variables relacionadas. De esta manera el estudio cobró importancia, pertinencia y confiabilidad al diseñar los instrumentos de medición ajustados a la realidad estudiada después de hacer pruebas piloto que dieron validez al estudio.

Capítulo 4. Análisis y discusión de resultados

4.1 Introducción

Con el fin de responder a la pregunta *¿En qué medida la estrategia de Aprendizaje Basado en Problemas es efectiva para el desarrollo del pensamiento crítico en los estudiantes de quinto semestre de programa de Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Minuto de Dios?* En el presente capítulo se muestran los resultados obtenidos mediante la aplicación de la estrategia de Aprendizaje Basado en Problemas construida por el investigador a partir de los parámetros brindados por Morales y Landa (2004) y los pasos establecidos en documento *El aprendizaje Basado en Problemas como Técnica didáctica* por el Tecnológico de Monterrey (2011).

Así mismo, se muestran los resultados del Test de Halpern también construido por el investigador apoyado en el test aplicado por Beltran y Torres (2009) en un estudio realizado en Colombia en una institución de educación media; otro método de recolección de datos fue la observación categorizada y organizada sistemáticamente para evidenciar la motivación, la comunicación y el trabajo en equipo en los estudiantes.

De esta manera, con el objetivo del presente estudio de determinar la efectividad de la estrategia Aprendizaje Basado en Problemas (ABP) en el desarrollo del pensamiento crítico en estudiantes de Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Empresariales de Uniminuto, se encontró que

efectivamente existe una influencia de la utilización de la estrategia ABP en el desarrollo del pensamiento crítico en los estudiantes de educación superior.

Dentro de los resultados del estudio se destacan la relación entre los resultados superiores obtenidos por dos grupos en la estrategia ABP que correlacionan con los resultados altos en la prueba de pensamiento crítico, en donde se evidencia que la actividad de resolver un problema práctico puede influir en que los estudiantes realicen análisis críticos ante situaciones que lo requieran para tomar decisiones argumentando entre varias situaciones.

4.2. Resultados

A continuación se presentan los resultados analizados por triangulación obtenidos mediante la aplicación de la estrategia ABP (anexo 1), el Test de Halpern (anexo 2) y el método de observación (anexo 5) por medio de rúbricas que ayudaron a separar las categorías y analizar los resultados de manera confiable, encontrando con relación a la pregunta de investigación *¿En qué medida la estrategia de Aprendizaje Basado en Problemas es efectiva para el desarrollo del pensamiento crítico en los estudiantes de quinto semestre de programa de Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Minuto de Dios?*, que la estrategia de aprendizaje basada en problemas adaptada del estudio de Morales y Landa (2004) (Ver anexo 1) es efectiva para desarrollar el pensamiento crítico en los estudiantes de Administración de Empresas de la Corporación Universitaria Minuto de Dios.

4.2.1. Resultados del método de observación. Al aplicar el Test de Halpern (Anexo 2) se analizaron los comportamientos de los estudiantes de 5°

semestre de Administración de Empresas con respecto 3 parámetros: la *motivación* por realizar la actividad después de haber realizado el ejercicio de ABP sobre el tema de Motivación Laboral; también se tuvo en cuenta la *comunicación* entre los integrantes del grupo y el *trabajo en equipo* para resolver la actividad que midió el pensamiento crítico. Los resultados descriptivos de la observación se muestran en la tabla 8.

Tabla 8.

Resultados del método de observación

Categorías de observación	Descripción
Motivación	<p>Al iniciar la resolución del Test de Halpern (anexo 2) que busca medir el pensamiento crítico en los estudiantes de 5 semestre de Administración de Empresas, se observó resistencia en los estudiantes por la necesidad de pensar críticamente; cuando se manifestó por parte del docente que esta actividad se relacionaba con la actividad ABP realizada con anterioridad se observó un cambio actitudinal y permitió evidenciar una alta motivación de los integrantes de los grupos ya que la participación de todos fue activa y de colaboración mutua al apoyar a sus compañeros en los problemas o dudas que se iban presentando.</p> <p>El grupo evidenció trabajo en cada uno de los pasos y el respeto por la secuencia de los mismos. El plan de acción diseñado está completo con todos los puntos solicitados y demuestra la fusión y comprensión de los temas vistos en clase.</p> <p>Aunque en la teoría no se encontró información relacionada con la motivación en este tipo de actividades, se pudo observar que al indicarles a los grupos que la actividad de ABP estaba relacionada con el Test de Halpern cambiaron la actitud con respecto a la dificultad de la tarea, asumiendo que si habían realizado con éxito la primer tarea, también lo podrían hacer con la segunda tarea.</p>
Comunicación	<p>Se observó que para la resolución de cada pregunta, primero se hacía una intervención individual y luego de manera colectiva se llegaba a consenso, de esta manera la mayoría de las respuestas llegaban al análisis crítico que se esperaba de los grupos.</p> <p>De acuerdo con Boisvert (2004) pensamiento crítico es la capacidad para elaborar juicios basados en criterios sin perder de vista el ambiente y contexto en que se encuentran y con la capacidad para autocorregirse si es necesario. De acuerdo con la anterior definición la comunicación observada en los grupos deja evidenciar la capacidad del grupo para autocorregirse y para llevar a su contexto la actividad del Test de Halpern.</p>
Trabajo grupal	<p>Los grupos fueron de 5 y 6 integrantes y mostraron cohesión al ver la necesidad de tener el aporte de manera individual para luego llegar a acuerdos grupales, al preguntarles sobre la dificultad de la prueba, respondieron que los aportes de cada integrante ayudaban a hacer mayor análisis crítico de la respuesta, y que de acuerdo con el aporte que cada uno hizo en la actividad del ABP podían hacer aportes más significativos, aspecto que lleva a creer que la estrategia ABP pudo influir de manera positiva en el desarrollo del pensamiento crítico en los estudiantes.</p> <p>De acuerdo con Layton (2011) dentro de las cuatro habilidades del pensamiento crítico están la evaluación de la credibilidad de una fuente, el análisis de argumentos, la toma de postura con argumentación y el proceso de resolución de problemas, aspectos que fueron evidenciados en el trabajo en equipo de cada grupo al intentar resolver cada una de las preguntas del Test de Halpern.</p> <p>El resultado en cada paso evidencia el trabajo en equipo.</p> <p>Se evidencia investigación y búsqueda de información relevante para la solución del problema.</p>

4.2.2. Resultados de Estrategia de Aprendizaje ABP y Test de Halpern.

A continuación se muestran los resultados de manera cuantitativa en relación con los promedios obtenidos por los grupos al establecer una calificación numérica de acuerdo con lo establecido en la rúbrica. Al sumar el total de calificaciones y dividir entre 6 (el número de grupos) el resultado es evidenciado en la columna Promedio Obtenido como se puede evidenciar en la tabla 10 que surgen de los resultados de cada grupo mostrados en la siguiente tabla de resultados por grupo.

4.2.3. Resultados por grupo. En la tabla 9 se puede observar cómo los grupos de estudiantes que obtuvieron mayor puntaje en la estrategia ABP también obtuvieron un mayor puntaje en el Test de Halpern. Con este resultado se puede decir que el ejercicio de solución de problemas bien realizado puede influir en la capacidad de análisis de información y argumentación crítica de las respuestas mostradas en el test. Parte del resultado de la competencia de desarrollo crítico está relacionado con el ejercicio de la solución del problema sobre Motivación laboral; y como argumenta Moreno (2009) los componentes afectivos y los cognitivos por sí solos no se consideran competencias, pues las habilidades mostradas por los estudiantes como pensamiento crítico, analítico y la toma de decisiones no describen una respuesta completa del individuo al ambiente, pero sí son parte esencial de un problema. De esta manera, la estrategia ABP preparó a los estudiantes para resolver las preguntas del test de manera adecuada, crítica y analítica. Como argumenta Moreno (2009): las competencias se refieren a un saber

hacer en contexto, si los estudiantes resuelven casos prácticos y toman decisiones, van a estar preparados para argumentar sus decisiones en diversas situaciones y resolverlo de la mejor manera.

Tabla 9.

Resultados por grupo

Resultados por grupo		
Grupo	Estrategia ABP	Test de Halpern
1	45	40
2	50	45
3	45	40
4	50	45
5	45	40
6	40	40

4.2.4. Resultados cuantitativos de acuerdo con los criterios de evaluación.

En la siguiente tabla se muestran los resultados en términos de promedio de cada grupo, evidenciando que el promedio de los grupos en la estrategia ABP es más alto que el promedio por grupo en el Test de Halpern, en el análisis de resultados se explican las diferencias.

Tabla 10.

Resultados cuantitativos

Instrumento	Pregunta/Observación	Posibles niveles de la competencia de ó Componente de la competencia de	Promedio obtenido
	Tema: Motivación laboral		
	Objetivo:		
	Analizar y valorar la importancia de motivar a los equipo de trabajo mediante un liderazgo adecuado para lograr equipos de alto rendimiento y determinar la forma de hacerlo eficazmente.	Si el grupo evidencia todas las características su puntaje es 5, si falla en alguna de ellas se va bajando un punto por cada una que no aplique. (Ver categorías en anexo 1)	
Estrategia ABP	Propósito: Descubrir cuál es el problema (o problemas) de la compañía y crear un plan estratégico para solucionar el problema (o problemas) en el término de un año, pues es el tiempo que dieron los socios para que se muestren los resultados.		4.5
	Ver situación y preguntas orientadoras en anexo 1.		
	MOTIVACIÓN LABORAL		
	Aspectos evaluados		
	<u>1. Comprobación de Habilidades de razonamiento verbal y análisis de argumento.</u>		
Test de Halpern	Ver preguntas orientadoras anexo 2	Ver niveles de la competencia anexo 6	
	<u>2. Comprobación de habilidades de comprobación de hipótesis</u>		
	<u>3. Comprobación de habilidades de probabilidad e incertidumbre</u>		
	<u>4. Comprobación de habilidades de toma de decisiones y solución de problemas</u>		

4.2.5. Resultados cualitativos del Test de Halpern

En la siguiente tabla se muestran los resultados por categorías de acuerdo con los criterios de evaluación del Test de Halpern

Tabla 11.

Resultados cualitativos Test de Halpern

Categorías en el desarrollo del pensamiento crítico	Elemento de la categoría	Evidencia	Extractos ilustrativos
Comprobación de habilidades de razonamiento verbal y análisis de argumento	Argumentos sustentados coherentemente	<p>La motivación laboral consiste fundamentalmente en mantener culturas y valores corporativos que conduzcan a un alto desempeño, por esto es necesario pensar en qué puede hacer uno por estimular a los individuos y a los grupos a dar lo mejor de ellos mismos, en tal forma que favorezca tanto los intereses de la organización como los suyos propios.</p> <p>1. ¿La información presentada anteriormente es suficiente para justificar la importancia de la motivación laboral?</p> <p>Porqué?</p>	<p>Respuesta grupo 1: “Si. Esta respuesta fue escogida porque se deben desarrollar estrategias diferentes de motivación dependiendo la labor desarrollada en la empresa por cada colaborador”</p>
	Importancia de la motivación laboral en las empresas descrita en lenguaje argumentativo	<p>2. Cuál de las siguientes frases describe el tema anterior.</p> <p>Juan y Pablo se pueden motivar para que trabajen mejor</p> <p>Si el gerente motiva a Juan y Pablo de la misma manera, encontrará el mismo resultado</p> <p>Si el gerente conoce a sus empleados debe utilizar procesos de motivación acordes a las necesidades de cada empleado</p> <p>La motivación laboral no sirve para impulsar comportamientos específicos</p> <p>La motivación laboral impulsa</p>	<p>Respuesta grupo 2: “La motivación laboral es importante porque impulsa los comportamiento de las personas, pero es diferente para cada individuo y depende de sus propios intereses”</p>
Habilidades de comprobación de hipótesis	Identificación de las etiquetas de acuerdo a su contenido.	<p>2. Cuál de las siguientes frases describe el tema anterior.</p> <p>Juan y Pablo se pueden motivar para que trabajen mejor</p> <p>Si el gerente motiva a Juan y Pablo de la misma manera, encontrará el mismo resultado</p> <p>Si el gerente conoce a sus empleados debe utilizar procesos de motivación acordes a las necesidades de cada empleado</p> <p>La motivación laboral no sirve para impulsar comportamientos específicos</p> <p>La motivación laboral impulsa</p>	<p>Respuesta grupo 4. Seleccionaron la respuesta: “Juan y Pablo se pueden motivar para que trabajen mejor, argumentado que, la motivación laboral contribuye para mejorar el desempeño de los empleados en una compañía ya que proporciona incentivos que conllevan a generar el cumplimiento de las metas, no solo de la organización sino del propio individuo”</p>

		comportamientos pero, el resultado no es igual en todos los empleados.	
	Brindar razones explicativas de la descripción del tema	Escoge tantas como sean aplicables y justifica tu respuesta.	Respuesta grupo 6: "Consideramos que un líder esta en la obligación de saber y conoce las necesidades de sus empleados, debido a que cada quien tiene motivantes distintos"
Comprobación de habilidades de probabilidad e incertidumbre	Analiza de manera adecuada alternativas y toma una decisión.	Si bien se ha estudiado a las personas como personas, estas a la vez constituyen organizaciones, ya que poseen tendencia a la vida en sociedad. Ellas viven en organizaciones que cada día son más dinámicas y complejas, es por esto que se da énfasis en esta segunda alternativa, es decir estudiar a las personas como recursos dotados de habilidades, capacidades y conocimientos necesarios para desarrollar labores empresariales, pero ¿las organizaciones sacan el mejor provecho de las habilidades de sus empleados?	Respuesta grupo 1 a partir de una situación: "A fin de lograr el equilibrio inicial consideramos que para que la persona supla sus expectativas debe ser contratada directamente por la empresa obteniendo los beneficios de su compañeros..."
	Argumenta porqué tomo la decisión basado en los argumentos de cada alternativa.	3. a. Teniendo en cuenta lo anterior, escoja una de las mejores formas de motivación para un empleado. Explique y justifique su respuesta anterior. El ciclo motivacional nace cuando surge una necesidad (es conocida como la fuerza que origina el comportamiento), ésta produce el quiebre del equilibrio interno del organismo y provoca un estado de tensión, insatisfacción, inconformismo y desequilibrio. Este estado lleva al individuo a comportarse de manera tal que pueda lograr descargar la tensión y desencadenar la inconformidad y el desequilibrio. Si el comportamiento es eficaz el individuo satisficará la necesidad y retornara a su equilibrio inicial. Cuando el individuo no logra satisfacer su necesidad se provoca la frustración o en algunos casos la compensación	Respuesta grupo 5: "Podemos decir que, aunque se pongan en marcha diferentes actividades de motivación con el fin de satisfacer al máximo al empleado, no podemos esperar que todos tengan los mismos resultados, porque cada uno lo asume e distinta manera".
		3. b. De acuerdo con lo anterior, describa una situación laboral en donde se llegue nuevamente al equilibrio inicial por medio de la motivación.	

	Describe dos situaciones y argumenta la diferencia entre una y otra brindando la opción correcta.	3. c. Describa una situación laboral en donde no se logre satisfacer la necesidad por medio de la motivación y se llegue a la frustración. ¿Qué diferencia hay entre la primera y la segunda motivación?	En esta respuesta los grupos argumentaron por separado cada situación, pero no argumentaron la diferencia entre seleccionar una o la otra para demostrar la respuesta correcta.
Comprobación de habilidades de toma de decisiones y solución de problemas.	Identifica el problema planteado	Las organizaciones no disponen de datos o medios para comprender la complejidad total de su personal. De acuerdo con la última frase del párrafo anterior, ¿Qué debe hacer usted como Administrador o Director de un grupo de personas para liderar de tal manera que lleve a su equipo a estar motivado y ser de alto rendimiento?	En esta pregunta los grupos no escribieron la respuesta, en lo observado, se evidenció que cada uno argumentaba la situación problema y se llegaba al consenso del cuál era el problema real en la organización.
	Selecciona información relevante del problema.	La misma pregunta	Igual que en la situación anterior, no se escribió la respuesta, se observó que los grupos hacían un listado de la información importante para tomar la decisión.
	Expresa diferentes formas de resolver el problema.	La misma pregunta	Los grupos resolvieron de manera efectiva el problema pero no manifestaron las diversas formas cómo se podía resolver. Respuesta grupo 3: “Como administradores tendríamos un departamento de Recursos Humanos altamente capacitado que elabore planes de acción...”

4.3. Análisis de datos

Para el análisis de datos del presente estudio se utilizó el método comparativo constante creado por Strauss y Glasser (1967) que trata sobre el análisis de datos cualitativos y tiene como características fundamentales el reconocimiento del rol activo de las personas y la forma como ellas le dan forma al mundo en el que viven y el énfasis en el cambio y variabilidad de los fenómenos sociales, con el fin de encontrar en los datos recolectados si la estrategia del aprendizaje basado en problemas es efectiva para el pensamiento del desarrollo

crítico en los estudiantes de educación superior de la universidad Minuto de Dios. Se escogió este método por la importancia que da al significado del mundo real que dan los participantes de estudio y el reconocimiento de los fenómenos sociales en las respuestas de los individuos, a la comparación contante y la búsqueda de semejanzas y diferencias a través del análisis de los contenidos en los datos.

(Murillo, (sf))

Observando los resultados arrojados por el método de observación se encuentra que los estudiantes percibieron la actividad del ABP como una ayuda para continuar con la actividad del Test de Halpern cuando manifestaron “al responder el caso sobre Motivación Laboral (estrategia ABP) pudimos entender la importancia de la motivación en las organizaciones, y eso nos ayuda a resolver esta actividad”. Lo anterior evidencia cierto interés y mayor motivación por hacer algo que sienten que ya conocen y saben manejar, ésta puede ser la relación que se encuentra al aplicar una estrategia ABP con anterioridad para luego medir el pensamiento crítico en los estudiantes. Asimismo, esta misma relación fue encontrada por Laiton (2011) cuando concluye en su estudio sobre la posibilidad de desarrollar el pensamiento crítico a través de la resolución de problemas, que existe relación entre la intervención pedagógica basada en resolución de problemas y la presencia de características de un pensador crítico.

Por otro lado al hacer el análisis cuantitativo se evidenció que los grupos que tuvieron mayor puntaje en la prueba ABP también los obtuvieron en el Test de Halpern, aspecto que denota que los grupos que realizaron con tiempo y

dedicación la prueba ABP pueden haber desarrollado mayor capacidad de pensamiento crítico para poder resolver las preguntas del Test de Halpern. De la misma manera, la cohesión del grupo al desarrollar la estrategia ABP (observada en el trabajo de campo) puede influir en la capacidad de analizar argumentos de los demás, tomar posturas con argumentos válidos y solucionar problemas como lo manifiesta Layton (2011) en su estudio sobre el pensamiento crítico.

Asimismo, al comparar el promedio general que tuvieron los grupos en la estrategia ABP que fue de 4.5 con respecto al promedio general del Test de Halpern que fue 4.2 se encuentra que las estrategias de resolución de casos para los estudiantes suelen ser más efectivas y obtener mejores resultados que cuando se les pone a pensar en tomar decisiones basados en argumentos críticos y de análisis que les obliga pensar en diversas posiciones. Como lo argumenta De Juanas y Fernández (2008) el aprendizaje debe permitir desarticular las barreras entre el mundo real y profesional, donde los estudiantes sean capaces de resolver problemas y tomar decisiones en un mundo cambiantes. De esta manera, si observamos las preguntas en donde los estudiantes tuvieron mayor dificultad en el Test de Halpern se encuentran las relacionadas con la descripción de dos situaciones y argumentación de la diferencia entre una y otra para brindar la opción correcta y la expresión de diferentes formas de resolver un problema.

Continuando con el análisis de las respuestas al Test de Halpern en la categoría Comprobación de habilidades de probabilidad e incertidumbre los grupos argumentaron por separado cada situación, pero no argumentaron la diferencia

entre seleccionar una o la otra para demostrar la respuesta correcta. Y en la categoría Comprobación de habilidades de toma de decisiones y solución de problemas los grupos resolvieron de manera efectiva el problema pero no manifestaron las diversas formas cómo se podía resolver. Retomando la idea de De Juanas y Fernández (2008) sobre desarrollar en los estudiantes la competencia de toma de decisiones, es necesario implementar más estrategias que desarrollen el pensamiento crítico como el ABP y profundizar en los argumentos de cada una de las respuestas a la situación, la diferencia entre una y otra y las diversas formas de resolver un mismo problema.

De acuerdo con Ecurra y Delgado (2008) el pensamiento crítico se relaciona con la disposición, entendida como la motivación interna para enfrentar los problemas y tomar decisiones, esto fue corroborado en el presente estudio cuando se les dio las instrucciones a los estudiantes para resolver el Test de Halpern y se evidenció en sus rostros cierto rechazo cuando se dijo que debían leer muy bien las preguntas y argumentar críticamente cada respuesta. Al inicio leyeron pero sentían que no tenían argumentos, al decirles que la actividad anterior que habían realizado sobre el caso de la Motivación Laboral les ayudaría con la resolución de esta nueva actividad, sus rostros evidenciaron tranquilidad y alegría, pues decían que si ya habían realizado la primera actividad sería más fácil realizar la segunda.

Con relación a lo anterior, Espíndola (2005) argumenta que la motivación y las emociones juegan un papel importante en la mente de los estudiantes; al

hablar de pensamiento crítico no solo se habla de una mente estructurada y lógica sino también de una mente con valores y principios éticos que maneja adecuadamente sus emociones. El trabajar en equipo ayuda a los estudiantes a exigirse más a sí mismos al ver los argumentos de los demás: fue interesante constatar por medio de la observación (ver anexo 5) cómo los estudiantes al ver una argumentación mejor que la suya, mostraban más argumentos para poder rebatir a la otra persona, y cómo al manejar adecuadamente la comunicación podrían llegar a consensos y brindar una respuesta mejor que si lo hubieran hecho de manera individual. De aquí la importancia del manejo de las relaciones y las emociones en el desarrollo del pensamiento crítico.

Por otro lado, las categorías escogidas en el método de observación están relacionadas con la revisión de la literatura: el trabajo en equipo y la comunicación son aspectos importantes en el desarrollo del pensamiento crítico, pues de acuerdo con Boisvert (2004) el estudiante que desee desarrollar el pensamiento crítico debe tener la capacidad de elaborar juicios basados en criterios sin perder de vista el ambiente y el contexto en que se encuentra y tener la capacidad de autocorregirse si es necesario, de manera que el pensamiento pueda ser mejorado. Teniendo en cuenta todo lo anterior y los resultados encontrados en el Test de Halpern, el pensamiento crítico debe ser desarrollado por estrategias que lleven al estudiante a trabajar en pequeños grupos que le permitan intercambiar información y mantener un trabajo intenso y efectivo con otras personas, lo cual se acerca mucho a la definición de estrategia de ABP dada por Morales y Landa (2004) y se evidencia

(ver anexo 5) en los comportamientos observados mientras los estudiantes realizaban la prueba y los resultados obtenidos.

Por otro lado, Lagos (2009) argumenta la necesidad de utilizar métodos activos y problémicos en la enseñanza que promuevan una posición activa, reflexiva y crítica del estudiante que le ofrezca la posibilidad de adquirir conocimientos, habilidades y capacidades que le ayuden a enfrentar las problemáticas que se puede encontrar en su entorno.

En este orden de ideas, el desarrollo del pensamiento crítico está ligado a la solución de problemas de manera crítica y efectiva en la relación con el otro de acuerdo con lo observado en el trabajo grupal. Por esto y el sustento mostrado anteriormente, se puede decir que la estrategia de ABP es efectiva para el desarrollo del pensamiento crítico en los estudiantes.

4.4. Confiabilidad y validez

Los instrumentos de observación, la estrategia ABP y Test de Halpern fueron diseñados por el investigador; el Test de Halpern estuvo basado en un estudio realizado por Beltrán y Torres (2009) quienes aplicaron este Test para medir habilidades de pensamiento crítico en estudiantes de educación media en un colegio de la ciudad de Bogotá Colombia. Teniendo en cuenta lo anterior se adaptó el test HCTAES de Halpern que evalúa el pensamiento crítico mediante situaciones cotidianas al medir 5 habilidades de pensamiento crítico: comprobación de hipótesis, razonamiento verbal, análisis de argumentos, probabilidad e incertidumbre y resolución de problemas. (Ver anexo 2). Asimismo,

la estrategia ABP fue diseñada de acuerdo con lo planteado por Morales y Landa (2004) cumpliendo con los pasos para resolver problemas, también se creó una guía para los estudiantes con el fin de orientar la resolución del problema planteado y facilitar la aplicación de los pasos del ABP encontrada en el documento del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (2011) (Anexo 1). Para verificar que la información suministrada por el Test y la estrategia ABP fuera fidedigna se utilizó el método de triangulación de la información, validando y contrastando los resultados del Test con los encontrados mediante el método de observación directa y comparándolos con los resultados grupales del ABP.

De igual forma se tuvo la revisión de pares (*peer checking*), en donde la tutora y personas que ya han realizado especializaciones en Educación hicieron ajustes para que la prueba ABP midiera los aprendizajes del tema Motivación Laboral y el Test de Halpern midiera el pensamiento crítico. Posteriormente, se aplicó una prueba piloto para contrastar la redacción de las preguntas y estar seguros de que fueran comprendidas por los estudiantes (ver anexo 3), también se utilizó la contrastación con la teoría para argumentar los resultados encontrados en la aplicación de la técnica ABP y del Test de Halpern.

Con respecto a los objetivos específicos planteados en el presente estudio, se tuvo la intención de obtener información adecuada sobre la aplicación, beneficios y áreas de oportunidad sobre la estrategia de Aprendizaje Basado en Problemas (ABP), encontrando que es necesario aplicar constantemente casos

prácticos con preguntas orientadoras y en grupos para que los estudiantes puedan generar debates y llegar a consensos sobre la mejor forma de resolver un problema.

Con relación al reconocimiento de las actividades que bajo la estrategia Aprendizaje Basado en Problemas pueden desarrollar el pensamiento crítico en estudiantes de Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Empresariales de Uniminuto, se encontró gran cantidad de material en la literatura, como mapas mentales y casos prácticos bien orientados que ayudan a desarrollar el pensamiento crítico en los estudiantes. Por último, referente a la identificación de las competencias del pensamiento crítico que deben desarrollar los estudiantes de Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Empresariales de Uniminuto, de acuerdo con los resultados se encontró debilidad en las categorías: Comprobación de habilidades de probabilidad e incertidumbre en donde los grupos argumentaron por separado cada situación, pero no argumentaron la diferencia entre seleccionar una o la otra para demostrar la respuesta correcta; y en la categoría Comprobación de habilidades de toma de decisiones y solución de problemas los grupos resolvieron de manera efectiva el problema pero no manifestaron las diversas formas cómo se podía resolver.

Se evidenció la necesidad de que los docentes utilicen de manera continua la estrategia de Aprendizaje Basado en Problemas para desarrollar en los estudiantes el pensamiento crítico sobre todo en las categorías mencionadas anteriormente con el fin de mejorar la toma de decisiones en los futuros profesionales y la adaptación al mundo laboral.

Capítulo 5. Conclusiones

5.1 Introducción

A continuación se presentan los principales hallazgos de la presente investigación con la intención de responder a la pregunta sobre la efectividad de la estrategia Aprendizaje Basado en Problemas en el desarrollo del pensamiento crítico en los estudiantes de Administración de Empresas de 5° semestre de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, encontrando que sí existe un grado de relación entre el diseño de actividades basadas en problemas con el desarrollo de actividades que requieren la utilización del pensamiento crítico.

El presente estudio contó con algunas limitantes que más adelante se profundizarán. De la misma manera se hacen algunas recomendaciones basadas en los resultados del estudio, las limitantes encontradas y la orientación brindada por la investigación del marco teórico.

5.2. Resumen de hallazgos

Teniendo en cuenta los instrumentos utilizados como: método de observación, Estrategia ABP y Test de Halpern para responder a la pregunta ¿En qué medida la estrategia de Aprendizaje Basado en Problemas es efectiva para el desarrollo del pensamiento crítico en los estudiantes de quinto semestre de programa de Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Minuto de Dios? Se encontró que la estrategia de Aprendizaje Basado en Problemas influye para mejorar el pensamiento crítico en los estudiantes. Se dice que influye porque la investigación contó con un análisis

cualitativo de los resultados que evidenció una calificación mayor en el desarrollo del pensamiento crítico en los grupos que obtuvieron mayor calificación en la estrategia ABP. De igual manera y por medio de la observación se midieron tres categorías a saber: motivación, comunicación y trabajo grupal, en donde los resultados aportaron información para determinar que la actividad de ABP motivó a los estudiantes en la realización del Test de Halpern y en este último la comunicación y el trabajo grupal realizado en la actividad de ABP ayudó a la resolución de las preguntas del Test de Halpern.

Lo anterior es interesante para la educación en la medida en que sustenta la teoría encontrada y aporta a las necesidades reales en el ámbito educativo en donde López (2008) afirma que el método tradicional de educación no prepara al estudiante para resolver problemas prácticos dando como resultado profesionales con grandes errores en su vida laboral. Por esta razón, confirmar que una estrategia de Aprendizaje Basado en Problemas ayuda a los estudiantes en el desarrollo de su pensamiento crítico es importante para los docentes en el diseño de nuevas prácticas en el aula que ayuden a los profesionales a adaptarse a un mundo nuevo y cambiante en donde deben tomar decisiones y resolver problemas.

Por lo tanto, la relación encontrada entre la estrategia de Aprendizaje Basado en Problemas y el desarrollo del pensamiento crítico en los estudiantes apoyan el argumento de Laiton (2011) quien concluye que existe relación entre la intervención pedagógica basada en resolución de problemas y la presencia de características de un pensador crítico; así mismo, apoya la idea de Perrenoud (citado por Moreno, 2009) quien señala que las competencias representan la

capacidad de activar diversos recursos cognitivos para enfrentar variadas situaciones. En este sentido, de acuerdo con los resultados encontrados en el presente estudio se considera que la estrategia ABP ayuda a activar en los estudiantes los recursos cognitivos con los que cuenta para enfrentar mejor las situaciones y responder de manera crítica a los diversos interrogantes.

Por otro lado, Lagos (2009) realizó un estudio llamado "La enseñanza problémica como herramienta de apoyo al desarrollo del pensamiento crítico y creativo en el aula" encontrando la necesidad de utilizar métodos activos y problémicos en la enseñanza, promoviendo una posición activa, reflexiva y crítica del estudiante que le ofrezca la posibilidad de adquirir conocimientos, habilidades y capacidades que le ayuden a enfrentar las diversas problemáticas que pueda encontrar en su entorno. Por lo que esta información motivó el objetivo del presente estudio que fue el de determinar la efectividad de la estrategia Aprendizaje Basado en Problemas (ABP) en el desarrollo del pensamiento crítico en estudiantes de Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Empresariales de Uniminuto. De acuerdo con los hallazgos realizados a partir de los instrumentos utilizados se puede decir que el objetivo se cumplió porque se determinó que la estrategia ABP sí influye en el desarrollo del pensamiento crítico en los estudiantes, acorde con la teoría encontrada. Sin embargo, sería oportuno para posteriores estudios utilizar otras de las estrategias ABP como la propuesta por Gorbaneff & Cancino (2009) sobre la utilización del mapa conceptual como estrategia de ABP para dar fuerza a los resultados.

La estrategia de aprendizaje Basado en Problemas fue escogida por los argumentos encontrados en autores como Carrasco (2004) quien define las estrategias de aprendizaje como la forma de permitir a todos los estudiantes aprovechar al máximo sus capacidades, y con (Morales y Landa, 2004) quienes argumentan que los problemas se convierten en el vehículo para el desarrollo de habilidades en el estudiante. De acuerdo con lo anterior, la estrategia ABP utilizada permitió el aprovechamiento de las habilidades que tenían los estudiantes para resolver en conjunto una problemática y llegar a consensos en la toma de decisiones. De igual forma, permitió el desarrollo del pensamiento crítico en la medida en que utilizaron los aprendizajes de la estrategia ABP para la solución de los problemas planteados en el Test de Halpern.

En la misma línea de pensamiento, al tomar la definición de Gutiérrez (2008) sobre el pensamiento crítico como el proceso de generación de conclusiones basadas en la evidencia, analizando y evaluando el pensamiento con el fin de mejorarlo, se puede decir que la solución de un problema práctico en pequeños grupos de estudio ayuda a los estudiantes a tener un nivel de pensamiento más cuestionable, lo que facilita pensar críticamente una situación, esto fue observado en los grupos de estudiantes que obtuvieron mayor resultado en la actividad de ABP y en el Test de Halpern, demostrando que los acuerdos a los que llegó el grupo en la primera actividad facilitaron resolver de manera crítica la segunda actividad. Así mismo, una persona que desarrolla el pensamiento crítico formula problemas y preguntas con gran precisión, evalúa información relevante e interpreta la información de manera correcta, llega a conclusiones probadas con

criterios relevantes, tiene mente abierta, idea soluciones a problemas complejos y se comunica efectivamente, esto es más fácil de lograr si constantemente se debe solucionar de manera práctica problemas en donde se tome decisiones en consenso.

Con relación a otras preguntas de investigación formuladas como ¿Qué actividades son apropiadas para la estrategia ABP en clase con los estudiantes de Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Empresariales de Uniminuto? De acuerdo con los resultados del presente estudio y la revisión de la literatura se puede decir que los casos prácticos que lleven al estudiante a trabajar en pequeños grupos para llegar a acuerdos y respuestas en consenso son actividades adecuadas que ayudan al desarrollo del pensamiento crítico, de igual manera, los mapas mentales que estimulan en el estudiante la organización y sistematización de información con el fin de explicar un concepto ayudan al estudiante al desarrollo de su pensamiento.

Para el presente estudio otra de las preguntas de investigación fue ¿Cómo determinar los casos prácticos que ayudan al desarrollo del pensamiento crítico en los estudiantes de Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Empresariales de Uniminuto? Y aunque en principio fue formulada para conocer los contenidos de los casos prácticos, por medio del estudio se determinó que los contenidos de las actividades de ABP pueden relacionarse con cualquier tema de estudio que se esté tratando en la asignatura, lo importante es cómo el docente crea, innova, propone y hace visualizar situaciones con el tema de su materia y pone a pensar a los estudiantes en una situación real que requiere una toma de

decisión y una solución creativa por parte del estudiante y la socialización de sus ideas con un grupo.

Siguiendo con las preguntas de investigación del presente estudio, en relación al cuestionamiento sobre ¿Cuáles son las competencias relacionadas con el pensamiento crítico que se deben desarrollar en los estudiantes de Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Empresariales de Uniminuto? Basados en la revisión de la literatura, se puede decir que el pensamiento crítico pertenece a las competencias cognitivas de las personas y que más allá de saber hacer en contextos, desarrollar competencias significa tener la capacidad de transformar esos contextos, pues si se está en un ambiente desadaptativo no se puede pedir al estudiante que funcione y se adapte a ese ambiente sino que analice el entorno. Para desarrollar el pensamiento crítico el estudiante debe pensar qué le sirve y qué no le sirve y actuar frente a una problemática que puede cambiar y transformar de manera positiva, solo así entonces sabe pensar y por lo tanto sabe hacer como lo argumenta Montenegro (2005) de esta manera es que el docente desarrolla el pensamiento en los estudiantes, promoviendo en el aula actividades que los pongan a transformar contextos y a analizar información suficiente y necesaria para resolver problemas.

De acuerdo con la revisión de la literatura para responder la pregunta ¿Cómo medir el desarrollo del pensamiento crítico en los estudiantes de Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Empresariales de Uniminuto? Se encontró que existen varios *tests* que ayudan en la medición del pensamiento crítico en estudiantes de diversas edades. Para la educación primaria

Sierra, Carpintero & Pérez (2010) utilizaron la Bateria BADIGE3 que mide la inteligencia general y el Test de Cornell que mide el pensamiento crítico, y en estudiantes de bachillerato Beltrán y Torres (2009) utilizaron el test HCTAES de Halpern que evalúa el pensamiento crítico mediante situaciones cotidianas.

Partiendo de los resultados encontrados se pueden hacer nuevas preguntas que lleven a descubrir estrategias de aprendizaje que ayuden a los estudiantes en el desarrollo de sus competencias. Por ejemplo ¿Cuáles son las competencias que se desarrollan en los estudiantes mediante la utilización de mapas mentales? ¿Cómo incentivar en los docentes el uso de la estrategia ABP para el desarrollo de habilidades cognitivas? ¿Cuáles son las estrategias que más aportan al desarrollo crítico en los estudiantes universitarios? Estos cuestionamientos ayudarían a los docentes a crear más y mejores estrategias orientadas al desarrollo de competencias y no solamente al diseño de actividades para lograr o alcanzar una nota.

Igualmente, con el fin de profundizar en estudios posteriores sobre el tema se recomienda responder a otras preguntas que pueden apoyar los resultados como: ¿Cuáles son las estrategias utilizadas por los docentes? Adecuando un instrumento que brinde información confiable sobre las actividades de los docentes en el aula. Otras de las preguntas puede ser: ¿Cuáles son las estrategias de aprendizaje que conocen los docentes y cuál es el conocimiento de la estrategia de aprendizaje ABP? o ¿Los docentes que conocen la estrategia de aprendizaje ABP qué situaciones didácticas utilizan en sus clases para aplicar dicha estrategia?

Con relación a lo anterior, se recomienda utilizar un instrumento adicional en investigaciones futuras que pueda brindar información sobre las estrategias que utilizan los docentes con el fin de comprobar qué otras variables, adicionales a la estrategia ABP, pueden influir en el desarrollo del pensamiento crítico en los estudiantes, pues es sabido que los conocimientos previos hacen que un aprendizaje próximo se dé por diversas variables del ambiente que pueden haber ayudado a que los resultados de la investigación mostraran un buen nivel de desarrollo del pensamiento crítico en los estudiantes.

La importancia del presente estudio para los estudiantes de Administración de Empresas de la Corporación Universitaria Minuto de Dios radica en la relación encontrada y la importancia que se le da al diseño de las estrategias de Aprendizaje Basado en Problemas para el desarrollo de competencias cognitivas, entre ellas el pensamiento crítico. Por lo tanto, la publicación de los resultados entre los docentes de la facultad y del programa puede ayudar a promover e incentivar el diseño de actividades que lleven a los estudiantes al desarrollo de estas competencias.

5.2.1. Limitantes. La actitud, sinceridad y responsabilidad de los estudiantes al momento de responder a los instrumentos que se utilizaron pudieron haber sesgado sus respuestas, debido a que la estrategia ABP y el Test de Halpern se utilizaron como nota para el examen final. De igual forma, otra limitante fue el tiempo disponible del investigador para las observaciones y recursos tecnológicos como cámaras de video y grabadoras para apoyar la evidencia del estudio.

Una limitante importante de este estudio se relaciona con la falta de participación de los docentes para evaluar las estrategias que se están utilizando actualmente en el aula y así identificar con claridad las variables que han influido en los resultados, además de encontrar la relación entre la estrategia ABP y el pensamiento crítico de los estudiantes de Administración. Por otra parte, las condiciones de tiempo no permitieron hacer el estudio con otros semestres y otros programas, aspectos que pueden influir en los resultados.

5.3. Formulación de recomendaciones

Este estudio es importante porque ayuda a los docentes a brindarle importancia al diseño de buenas actividades mediante estrategias ABP con el fin de desarrollar competencias cognitivas en los estudiantes y dentro de ellas el pensamiento crítico, que de acuerdo con Paul & Lander (2005) desarrollar este tipo de pensamiento hace que las personas formulen problemas y preguntas con gran precisión, evalúen información relevante e interpreten la información de manera correcta, lleguen a conclusiones probadas con criterios relevantes y mente abierta, ideen soluciones a problemas complejos y se comuniquen efectivamente. De igual forma, el pensamiento crítico promueve la autodirección, la autodisciplina y la autocorrección, implica comunicarse de manera adecuada con las demás personas, solucionar problemas de manera adecuada y superar el egocentrismo, todas estas cualidades que se buscan en los profesionales de hoy para enfrentar un mundo en constante cambio.

Con lo anterior se recomienda capacitar e incentivar a los docentes en el diseño y utilización de estrategias de aprendizaje basado en problemas, con el

ánimo no solo de tener una calificación para el estudiante sino para realmente desarrollar competencias. Parte primordial de este diseño es el tiempo que se le da a los docentes para la preparación de clases, pues desarrollar un caso práctico con preguntas que realmente lleven a la reflexión por parte de los estudiantes no es algo sencillo, requiere de tiempo y conocimiento profundo del docente sobre los temas a tratar con los estudiantes y de claridad sobre las competencias cognitivas que desea desarrollar.

Para estudios posteriores se recomienda hacer participar activamente a los docentes para lograr una mayor comprensión de los resultados y así entender la importancia de la utilización en el aula de estrategias de aprendizaje diversas, no solo la estrategia ABP sino la conjugación de las estrategias que es lo que realmente ayuda al estudiante en la generación de conocimiento y desarrollo de competencias.

También se recomienda realizar grabaciones en video para identificar el proceso de toma de decisiones por medio del consenso. Esta información es clave a la hora de hacer el análisis de resultados pues las ideas aportadas por cada integrante, el lenguaje no verbal, las discusiones al interior del grupo y el proceso para tomar la decisión final es información que se puede interpretar en una investigación cualitativa para ayuda a mejorar las estrategias y las actividades que se diseñan.

De acuerdo con los resultados obtenidos del presente estudio, es recomendable generalizar los resultados para otros semestres del mismo programa y para otros programas de pregrado con el fin de que los docentes diseñen

actividades de Aprendizaje Basado en Problemas con los temas propios de su asignatura, y así lograr en el estudiante el desarrollo de las competencias requeridas de acuerdo a su nivel de formación.

Cabe resaltar la importancia de estudiar estos procesos dentro del aula no solo en el nivel de educación superior, sino también en niveles de preescolar y primarios con el fin de desarrollar en etapas tempranas el pensamiento crítico en los estudiantes. Es necesario concientizar a los docentes de la importancia de educar para la vida y la toma de decisiones en diversos ambientes, de esta manera los estudiantes podrán afrontar de manera efectiva diversos problemas por medio de su capacidad de pensamiento crítico.

Referencias

- Alles, M. (2005). *Gestión por Competencias: El diccionario*. Uruguay: Ediciones Granica.
- Beltrán, M y Torres, M. (2009). Caracterización de habilidades de pensamiento crítico en estudiantes de educación media a través del test HCTAES. *Revista del Instituto de Estudios En Educación del Norte*. (11), 66-85.
Recuperado de
http://ciruelo.uninorte.edu.co/pdf/zona_proxima/11/5_CHARACTERIZACION%20DE%20HABILIDADES.pdf
- Boisvert, J. (2004). *La formación del pensamiento crítico*. México: Ed. Educación y pedagogía.
- Burgos, G. Campo, A. Ochoa, H. Bojanini, D. (2009). Porqué es importante un marco de competencias genéricas en la educación superior. *Boletín informativo Educación Superior*. Colombia. (13) 12-13.
- Carrasco, J. (2004). *Estrategias de aprendizaje*. España: Ediciones Rialp.
- Cepeda, J. M. (2009) Artículo: *Metodología basada en Competencias*. Universidad Autónoma del Noreste. México
- Corporación Universitaria Minuto de Dios. (2012). *Informe de condiciones iniciales para acreditación institucional*. Bogotá, Colombia: Corporación Universitaria Minuto de Dios.
- De Juanas, A. y Fernández, M. (2008) Competencias y estrategias de aprendizaje. Reflexiones sobre el proceso de cambio en la Educación Superior. *Cuadernos de trabajo social*. 21. 217-230.
- Dirección de investigación y desarrollo educativo (sf) *El Aprendizaje basado en problemas como técnica didáctica*. Instituto Tecnológico y de estudios

superiores de Monterrey. Recuperado de
<http://www.sistema.itesm.mx/va/dide/inf-doc/estrategias/>

Dueñas, V. (2011). *El aprendizaje basado en problemas como enfoque pedagógico en la educación en salud*. Universidad del Valle. Cali. Colombia.

Escurre, M. Delgado, A. (2008). Relación entre disposición hacia el pensamiento crítico y estilos de pensamiento en alumnos universitarios de Lima metropolitana. *Persona*, (11) 143-175.

Espíndola, J. L. Espíndola, M. A. (2005). *El pensamiento crítico*. México: Ed. Pearson.

Gay, L.R., Mills, G. y Airasian, P. W. (2008). *Educational Research: competencies for analysis and applications*. Canada: Pearson Education

Gorbaneff, Y. y Cancino, A. (2009). Mapa conceptual para el aprendizaje basado en problemas. *Estudios gerenciales*. 25(110) 111-124. Pontificia Universidad Javeriana. Colombia.

Gutiérrez, N. (2008). Lo desafíos del pensamiento. *La Revista de educación*. (16) 8-9 Recuperado de
<http://www.criticalthinking.org/files/educador%2016%2017.11%20baja.pdf>

Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey. (2011). *El aprendizaje Basado en Problemas como Técnica didáctica*. Recuperado de
<http://www.ub.edu/mercanti/abp.pdf>

Hernández, R. Fernández, C. Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. México: McGrawHill.

Juliao, C. (2011). *El enfoque Praxeológico*. Colombia: Uniminuto.

- Lagos, J. (2009). *La enseñanza problémica como herramienta de apoyo al desarrollo del pensamiento crítico y creativo en el aula en la Facultad de Ingeniería en Remigio Fiore Ford*. Biblioteca del congreso Argentino. El cid editor.
- Laiton, I. (2011). ¿Es posible desarrollar el pensamiento crítico a través de la resolución de problemas en física mecánica? *Revista Eureka*. 8 (1), 54-70.
- López, M. (2008). El aprendizaje basado en problemas. Una propuesta en el contexto de la educación superior en México. *Tiempo de educar*. 9 (18). 199-232.
- Lozano, A. (2005). *El éxito en la enseñanza*. México: Ed. Trillas.
- Ministerio de Educación Nacional Colombiano, (2010). Artículo: *Sistema educativo Colombiano*. Recuperado febrero de 2012 en <http://www.mineducacion.gov.co/1621/w3-article-231235.html>
- Ministerio de Educación Nacional Colombiano, (2011). *Proyecto de Ley 112 de 2011*. Recuperado febrero 2012 en http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-284552_archivo_pdf_articulado.pdf
- Monereo, C. Castello, M. Clariana, M., Palma, M. & Pérez, M. (2007). *Estrategias de enseñanza y aprendizaje*. México: Editorial Graó.
- Montenegro I. A. (2005) *Aprendizaje y desarrollo de las competencias*. Colombia: Cooperativa Editorial del Magisterio.
- Montoya, J. (2010). Guía metodológica para el fomento de las competencias ciudadanas en la básica secundaria a partir del pensamiento crítico. *Fundación universitaria Católica del norte*. (29). 1-25.
- Morales, P. y Dienstmeier, J. (2003) *Un estudio de caso como ABP en química*. Pontificia Universidad Católica de Perú.

- Morales, P. y Landa, V. (2004). Artículo: Aprendizaje basado en problemas. *Revista Científica de América Latina*. 13 145-157.
- Moreno, T. (2009). Competencias en Educación Superior: un alto en el camino para revisar la ruta de viaje. Perfiles Educativos. *Revista Científica de América Latina*. 31 (124) 69-92.
- Murillo, J. (sf). *Método Comparativo Constante*. Universidad Autónoma de Madrid. Recuperado en: <http://es.scribd.com/doc/65542463/7/II-4-METODO-COMPARATIVO-CONSTANTE-M-C-C>
- Olivares, A. M. (2007). Competencias para un mundo cognoscente. *Revista interuniversitaria de formación del profesorado*. 21. 137-148.
- Paul, R. & Elder, L. (2005). *Estándares, principios, desempeños, indicadores y resultados en el pensamiento crítico*. Fundación para el pensamiento crítico. Recuperado de www.criticalthinking.org
- Paul R. y Elder L. (2003) *La mini- guía para el pensamiento crítico. Conceptos y herramientas*. Recuperado de www.criticalthinking.org
- Pineda, M. (2010) Caracterización de los estudiantes de la Facultad de Ciencias Empresariales UNIMINUTO. *Desarrollo y Gestión*. 5 27-31.
- Reinoso, E. (2008). *Estrategias de aprendizaje*. Recuperado en: <http://www.unmsm.edu.pe/psicologia/documentos/documentos2007/libro%20eap/06LibroEAPYanac.pdf>
- Ramírez, M. S. (2011). *Modelos y estrategias de enseñanza para ambientes innovadores (presenciales y a distancia)*. México: ITESM.
- Rodríguez, V. (2004). Acerca de las competencias cognitivas. *Revista Enfoques Educativos*. Universidad de Chile. 6. 67-73.

- Ruiz, M. (2010). *Profesionales competentes: Una respuesta educativa*. México: Ed. Instituto Politécnico Nacional.
- Sierra, J. Carpintero, E. Pérez, L. (2010). Pensamiento crítico y capacidad intelectual. *Faisca*. 15(17) 98-110.
- Tarazona, J. (2005). Reflexiones acerca del aprendizaje basado en problemas, una alternativa en la educación medica. *Revista Colombiana de Obstetricia y Ginecología*. 56 (2). 147- 154.
- Tejada, A. (2007). Desarrollo y formación de competencias: Un acercamiento desde la complejidad. *Revista Dialnet*. 16 40-47.
- Torres, N. Beltrán, M. (2011) Desarrollo de habilidades cognitivas a través de un programa de intervención en Química. *Revista Qurrriculum*. 24. 117-140.
- Universidad Politécnica de Madrid, (2008). Documento. *Aprendizaje Basado en Problemas*. Servicio de Innovación Educativa. Recuperado el 26 de enero de 2012 Recuperado de:
http://innovacioneducativa.upm.es/guias/Aprendizaje_basado_en_problemas.pdf
- Villa. A; Poblete, M. (2008). *Aprendizaje Basado en Competencias: una propuesta para la evaluación de las competencias genéricas*. Bilbao. España: Ed. Ediciones Mensajero S.A.U.

Anexos

Anexo 1

Situación problema ABP

Tema: Motivación laboral

Objetivo:

Analizar y valorar la importancia de motivar a los equipo de trabajo mediante un liderazgo adecuado para lograr equipos de alto rendimiento y determinar la forma de hacerlo eficazmente.

Propósito: Descubrir cuál es el problema (o problemas) de la compañía y crear un plan estratégico para solucionar el problema (o problemas) en el término de un año, pues es el tiempo que dieron los socios para que se muestren los resultados.

Descripción de la situación problema: Usted es nombrado Gerente General de una gran empresa comercializadora de ropa, la empresa funciona, tiene rentabilidad pero no la esperada, el personal esta completo y la nomina se paga a tiempo, sin embargo, la producción no es la adecuada para las necesidades de ventas, adicional, la parte comercial, de acuerdo con su experiencia, podría vender más.

Decide bajar a hablar con las personas de las diversas áreas de la empresa, encuentra que les da miedo hablar, alguno le dijo que el anterior jefe tenía un liderazgo autoritario y la mayoría solo hacia caso a lo que él decía. Otros simplemente no lo miraban a los ojos y hacían su trabajo de forma repetitiva.

Usted ha escuchado que “La **motivación laboral** es tan importante que puede significar la quiebra de una compañía o el éxito de la misma, por no mencionar que la motivación laboral genera un sentimiento de compromiso por la empresa, reteniendo así al personal”

Preguntas orientadoras:

1. ¿Consideran que el equipo de trabajo de esta empresa es un equipo de alto rendimiento? Justifique su respuesta.
2. ¿Qué tipo de liderazgo había anteriormente y que tipo de liderazgo busca usted como nuevo gerente?
3. ¿Cuál es el problema en esta empresa?

Tabla. 4. Pasos estrategia ABP

Pasos a resolver y entregar
Paso 1: Clarificar términos y delimitar el problema
Paso 2: Delimitar posibles causas del problema
Paso 3: Hacer una lista con la información que se conoce y con las que se desconoce.
Paso 4: Realizar una lluvia de ideas para resolver el problema
Paso 5: Encontrar información y conocimientos nuevos para analizar el problema.
Paso 6: Definir los propósitos del plan
Paso 7: Diseñar el plan a un año
Paso 8: Obtener conclusiones

Se debe entregar:

1. Un resumen de cada paso, describiendo el proceso llevado por el grupo y el resultado obtenido.
2. El plan de acción en un cuadro con actividades, descripción, recursos, tiempo y resultado.

Actividades	Descripción	Recursos	Tiempo	Resultado esperado

3. Conclusiones y recomendaciones.

Rúbrica de calificación

Calificación	Descripción
5	<p>El grupo evidencia trabajo en cada uno de los pasos y el respeto por la secuencia de los mismos.</p> <p>El resultado en cada paso evidencia el trabajo en equipo.</p> <p>Se evidencia investigación y búsqueda de información relevante para la solución del problema.</p> <p>El plan de acción diseñado esta completo con todos los puntos solicitados y demuestra la fusión y comprensión de los temas vistos en clase.</p>
4	<p>Se falla solo en uno de los cuatro pasos:</p> <p>El grupo evidencia trabajo en cada uno de los pasos y el respeto por la secuencia de los mismos.</p> <p>El resultado en cada paso evidencia el trabajo en equipo.</p> <p>Se evidencia investigación y búsqueda de información relevante para la solución del problema.</p> <p>El plan de acción diseñado esta completo con todos los puntos solicitados y demuestra la fusión y comprensión de los temas vistos en clase.</p>
3	<p>Se falla en dos de los cuatro pasos:</p> <p>El grupo evidencia trabajo en cada uno de los pasos y el respeto por la secuencia de los mismos.</p> <p>El resultado en cada paso evidencia el trabajo en equipo.</p> <p>Se evidencia investigación y búsqueda de información relevante para la solución del problema.</p> <p>El plan de acción diseñado esta completo con todos los puntos solicitados y demuestra la fusión y comprensión de los temas vistos en clase.</p>
2	<p>Se falla en tres de los cuatro pasos:</p> <p>El grupo evidencia trabajo en cada uno de los pasos y el respeto por la secuencia de los mismos.</p> <p>El resultado en cada paso evidencia el trabajo en equipo.</p> <p>Se evidencia investigación y búsqueda de información relevante para la solución del problema.</p> <p>El plan de acción diseñado esta completo con todos los puntos solicitados y demuestra la fusión y comprensión de los temas vistos en clase.</p>
1	<p>Se falla en los cuatro pasos:</p> <p>El grupo no evidencia trabajo en cada uno de los pasos y el respeto por la secuencia</p>

	<p>de los mismos. El resultado en cada paso no evidencia el trabajo en equipo. No se evidencia investigación y ni búsqueda de información relevante para la solución del problema. El plan de acción diseñado no está completo con todos los puntos solicitados y no demuestra la fusión ni comprensión de los temas vistos en clase.</p>
--	--

GUÍA

¿ Qué deben hacer los estudiantes al enfrentarse al problema en el ABP?

- Leer y analizar el escenario en el que se presenta el problema: discutir en el grupo los puntos necesarios para establecer un consenso sobre cómo se percibe dicho escenario.
- Identificar cuáles son los objetivos de aprendizaje que se pretenden cubrir con el problema que el profesor - tutor les ha planteado.
- Identificar la información con la que se cuenta: elaborar un listado de lo que ya se conoce sobre el tema, identificar cuál es la información que se tiene entre los diferentes miembros del grupo.
- Un esquema del problema: elaborar una descripción del problema, esta descripción debe ser breve, identificando qué es lo que el grupo está tratando de resolver, reproducir, responder o encontrar de acuerdo al análisis de lo que ya se conoce, la descripción del problema debe ser revisada a cada momento en que se disponga de nueva información.
- Un diagnóstico situacional: elaborar grupalmente una lista de lo que se requiere para enfrentar al problema, preparar un listado de preguntas de lo que se necesita saber para poder solucionar el problema, así como conceptos que necesitan dominarse. Este es el punto en el que el grupo está trabajando en la elaboración de su propio diagnóstico situacional en torno a los objetivos de aprendizaje y a la solución del problema.
- Un esquema de trabajo: preparar un plan con posibles acciones para cubrir las necesidades de conocimiento identificadas y donde se puedan señalar las recomendaciones, soluciones o hipótesis. Es pertinente elaborar un esquema que señale las posibles opciones para llegar a cubrir los objetivos de aprendizaje y la solución del problema.
- Recopilar información: El equipo busca información en todas las fuentes pertinentes para cubrir los objetivos de aprendizaje y resolver el problema.

- Analizar la información: Trabajando en el grupo se analiza la información recopilada, se buscan opciones y posibilidades y, se replantea la necesidad de tener más información para solucionar el problema, en caso de ser necesario el grupo se dedica a buscar más información.

- Plantearse los resultados: A manera de ejercicio para el grupo es importante que preparen un reporte en donde se hagan recomendaciones, estimaciones sobre resultados, inferencias u otras resoluciones apropiadas al problema, todo lo anterior debe estar basado en los datos obtenidos y en los antecedentes. Todo el grupo debe participar en este proceso de tal modo que cada miembro tenga la capacidad de responder a cualquier duda sobre los resultados.

Anexo 2

Test de Halpern

MOTIVACIÓN LABORAL

Comprobación de Habilidades de razonamiento verbal y análisis de argumento.

La motivación laboral consiste fundamentalmente en mantener culturas y valores corporativos que conduzcan a un alto desempeño, por esto es necesario pensar en qué puede hacer uno por estimular a los individuos y a los grupos a dar lo mejor de ellos mismos, en tal forma que favorezca tanto los intereses de la organización como los suyos propios.

1. ¿La información presentada anteriormente es suficiente para justificar la importancia de la motivación laboral? Porqué?

Comprobación de habilidades de comprobación de hipótesis

La motivación laboral es el proceso que impulsa a una persona a actuar de una determinada manera o por lo menos origina una propensión hacia un comportamiento específico.

Si bien es cierto, el modelo antes mencionado es el mismo para todas las personas, no así el resultado, ya que este variará indefinidamente, pues depende de la manera como se recibe el estímulo (que varía según la persona, y en la misma persona con el tiempo), de las necesidades (que también varían con la persona) y del conocimiento que posee cada persona.

- 2.Cuál de las siguientes frases describe el tema anterior. (Escoge tantas como sean aplicables y justifica tu respuesta)

Juan y Pablo se pueden motivar para que trabajen mejor

Si el gerente motiva a Juan y Pablo de la misma manera, encontrará el mismo resultado

Si el gerente conoce a sus empleados debe utilizar procesos de motivación acordes a las necesidades de cada empleado

La motivación laboral no sirve para impulsar comportamientos específicos

La motivación laboral impulsa comportamientos pero, el resultado no es igual en todos los empleados

Comprobación de habilidades de probabilidad e incertidumbre

Si bien se ha estudiado a las personas como personas, estas a la vez constituyen organizaciones, ya que poseen tendencia a la vida en sociedad. Ellas viven en organizaciones que cada día son más dinámicas y complejas, es por esto que se da énfasis en esta segunda alternativa, es decir estudiar a las personas como recursos dotados de habilidades, capacidades y conocimientos necesarios para desarrollar labores empresariales, pero ¿las organizaciones sacan el mejor provecho de las habilidades de sus empleados?

3. a. Teniendo en cuenta lo anterior, escoja una de las mejores formas de motivación para un empleado. Explique y justifique su respuesta.

El ciclo motivacional nace cuando surge una necesidad (es conocida como la fuerza que origina el comportamiento), ésta produce el quiebre del equilibrio interno del organismo y provoca un estado de tensión, insatisfacción, inconformismo y desequilibrio. Este estado lleva al individuo a comportarse de manera tal que pueda lograr descargar la tensión y desencadenar la inconformidad y el desequilibrio. Si el comportamiento es eficaz el individuo satisficará la necesidad y retornara a su equilibrio inicial.

Cuando el individuo no logra satisfacer su necesidad se provoca la frustración o en algunos casos la compensación

3. b. De acuerdo con lo anterior, describa una situación laboral en donde se llegue nuevamente al equilibrio inicial por medio de la motivación.

3. c. Describa una situación laboral en donde no se logre satisfacer la necesidad por medio de la motivación y se llegue a la frustración. ¿Que diferencia hay entre la primera y la segunda motivación?

Comprobación de habilidades de toma de decisiones y solución de problemas

Para que la organización produzca los resultados esperados, el administrador debe desempeñar funciones activadoras y emplear los incentivos adecuados, de real interés de los subordinados, para obtener motivación. Sin embargo trabajar en equipo es algo difícil de lograr, y por lo tanto no todos los grupos de trabajo obtienen el éxito deseado, esto se debe a que existen variables como la capacidad de los miembros, la intensidad de los conflictos a solucionar y las presiones

internas para que los miembros sigan las normas establecidas, además la versatilidad humana es diversa (Cada persona es un fenómeno multidimensional, sujeto a la influencia de muchas variables) El Haz de diferencias, en cuanto a actitudes, es amplio y los patrones de comportamiento aprendidos son infinitos. Las organizaciones no disponen de datos o medios para comprender la complejidad total de su personal.

4. De acuerdo con la última frase del párrafo anterior, ¿Qué debe hacer usted como Administrador o Director de un grupo de personas para liderar de tal manera que lleve a su equipo a estar motivado y ser de alto rendimiento?

Anexo 3

Correcciones Estrategia ABP

Listados de prueba piloto ABP y Test de Halpern

Situación problema ABP

Tema: Motivación laboral

Objetivo:
Analizar y valorar la importancia de motivar a los equipo de trabajo mediante un liderazgo adecuado para lograr equipos de alto rendimiento y determinar la forma de hacerlo eficazmente.

Propósito: Descubrir cuál es el problema (o problemas) de la compañía y crear un plan estratégico para solucionar el problema (o problemas) en el término de un año, pues es el tiempo que dieron los socios para que se muestren los resultados.

Descripción de la situación problema: Usted es nombrado Gerente General de una gran empresa comercializadora de ropa, la empresa funciona, tiene rentabilidad pero no la esperada, el personal esta completo y la nomina se paga a tiempo, sin embargo, la producción no es la adecuada para las necesidades de ventas, adicional, la parte comercial, de acuerdo con su experiencia, podría vender más. Decide bajar a hablar con las personas de las diversas áreas de la empresa, encuentra que les da miedo hablar, alguno le dijo que el anterior jefe tenía un liderazgo autoritario y la mayoría solo hacia caso a lo que él decía. Otros simplemente no lo miraban a los ojos y hacían su trabajo de forma repetitiva. Usted ha escuchado que "La **motivación laboral** es tan importante que puede significar la quiebra de una compañía o el éxito de la misma, por no mencionar que la motivación laboral genera un sentimiento de compromiso por la empresa, reteniendo así al personal"

Con base en lo anterior, siga los pasos para resolver el problema y diseñe un plan de acción que incluya los contenidos vistos en clase y resuelva de manera adecuada el problema.

Preguntas orientadoras:

1. ¿Consideran que el equipo de trabajo de esta empresa es un equipo de alto rendimiento? Justifique su respuesta.
2. ¿Que tipo de liderazgo había anteriormente y que tipo de liderazgo busca usted como nuevo gerente?
3. ¿Cuál es el problema en esta empresa?

Hay q responder por preguntas

Pasos a resolver y entregar
Paso 1: Clarificar términos y delimitar el problema
Paso 2: Delimitar posibles causas del problema
Paso 3: Hacer una lista con la información que se conoce y con las que se desconoce.
Paso 4: Realizar una lluvia de ideas para resolver el problema
Paso 5: Encontrar información y conocimientos nuevos para analizar el problema.
Paso 6: Definir los propósitos del plan

que significa clarificar términos

Se debe entregar:

1. Un resumen de cada paso, describiendo el proceso llevado por el grupo y el resultado obtenido.
2. El plan de acción en un cuadro con actividades, descripción, recursos, tiempo y resultado. *→ El plan de acción solo debe tener esta información o debe tener un responsable*
3. Conclusiones y recomendaciones.

Actividades	Descripción	Recursos	Tiempo	Resultado esperado

Rubrica de calificación

Calificación	Descripción
5	El grupo evidencia trabajo en cada uno de los pasos y el respeto por la secuencia de los mismos. El resultado en cada paso evidencia el trabajo en equipo. Se evidencia investigación y búsqueda de información relevante para la solución del problema. El plan de acción diseñado esta completo con todos los puntos solicitados y demuestra la fusión y comprensión de los temas vistos en clase.
4	Se falla solo en uno de los cuatro pasos: El grupo evidencia trabajo en cada uno de los pasos y el respeto por la secuencia de los mismos. El resultado en cada paso evidencia el trabajo en equipo. Se evidencia investigación y búsqueda de información relevante para la solución del problema. El plan de acción diseñado esta completo con todos los puntos solicitados y demuestra la fusión y comprensión de los temas vistos en clase.
3	Se falla en dos de los cuatro pasos: El grupo evidencia trabajo en cada uno de los pasos y el respeto por la secuencia de los mismos. El resultado en cada paso evidencia el trabajo en equipo. Se evidencia investigación y búsqueda de información relevante para la solución del problema. El plan de acción diseñado esta completo con todos los puntos solicitados y demuestra la fusión y comprensión de los temas vistos en clase.
2	Se falla en tres de los cuatro pasos: El grupo evidencia trabajo en cada uno de los pasos y el respeto por la secuencia de los mismos. El resultado en cada paso evidencia el trabajo en equipo. Se evidencia investigación y búsqueda de información relevante para la solución del problema. El plan de acción diseñado esta completo con todos los puntos solicitados y demuestra la fusión y comprensión de los temas vistos en clase.
1	Se falla en los cuatro pasos: El grupo no evidencia trabajo en cada uno de los pasos y el respeto por la secuencia de los mismos. El resultado en cada paso no evidencia el trabajo en equipo.

Puerto Rico

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	ID	FIRMA
1 ALDANA CONTRERAS, JUAN G.	112802	
2 ARDILA PEREZ, INGRID J.	53458	
3 BAEZ BAEZ, ANA G.	109619	
4 CARDENAS CASTILLO, CHRISTIAN E.	80035368	
5 CHACON MORENO, NICOLAS	84205	Nicolas Chacon Moreno.
6 CORTES MOLANO, NICOLAS	150296	
7 DAZA GOMEZ, ARGEMIRO	108094	
8 DIAZ GUTIERREZ, JOSE R.	107406	
9 FORERO BEJARANO, YEISSON F.	73506	
10 FUQUENE OSORIO, JENNY L.	65139	
11 GARCIA GONZALEZ, ANA A.	93918	Alicia Garcia G
12 GARZON GONZALEZ, ANA M.	107330	Ana M. Garzon
13 GOMEZ MENDOZA, MANUEL H.	107885	
14 GUZMAN SANCHEZ, YEIMY C.	112814	
15 HERNANDEZ NARIÑO, SONIA M.	72775	Milena Hernández N.
16 IRREÑO AMADO, NICOLAS L.	108064	
17 ISAZA QUINTERO, CYNTHIA C.	38366	
18 MORENO AVILA, KILDER Y.	62183	
19 NIÑO MORALES, JENNIFER A.	51067	Jennifer Morales M.
20 NUÑEZ NAVARRO, MONICA	75535	
21 OLAYA REYES, SERGIO A.	113044	Sergio Olaya
22 ORTIZ REILLO ANGEL H.	182728	
23 PERDOMO CASTRO, LEIDY V.	118230	Vanessa Perdomo
24 PUENTES PEREZ, SANDRA M.	146096	
25 RAMIREZ MEDINA, LADY J.	55394	
26 ROA UMAÑA, ANDRES M.	115595	Andres Roa
27 ROBAYO SUAREZ, ANDREA	96782	
28 RODRIGUEZ VILLEGAS, RODRIGO	107335	Rodriguez Rodriguez V.
29 SANDOVAL NIETO, DAVID R.	67719	David Ricardo Sandoval N.
30 SOLANO NENSTHIEL, DANIEL	11228609	

Anexo 4

Carta de autorización con listados de participantes y aplicación de ABP y Test de Hapern

Estimados estudiantes

Ustedes están participando en un estudio llamado “Influencia de la estrategia Aprendizaje Basado en Problemas en el desarrollo del pensamiento crítico en los estudiantes de Administración de Empresas” los resultados serán utilizados con fines investigativos para mejorar las estrategias de aprendizaje utilizados en las aulas de clase.

Solicitamos su permiso para participar en esta investigación y utilizar sus resultados de manera conjunta con fines académicos. Para autorizarnos solicitamos en favor de firmar la lista adjunta.

Cordial saludo,

Rocio Peña Meneses

Docente investigadora

Uniminuto

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	ID	FIRMA
1 ALDANA CONTRERAS, JUAN G.	112802	<i>Juan G. Aldana</i>
2 ARDILA PEREZ, INGRID J.	53458	<i>Ingrid J. Ardila</i>
3 BAEZ BAEZ, ANA G.	109619	<i>Ana G. Baez</i>
4 CARDENAS CASTILLO, CHRISTIAN E.	80035368	<i>Christian E. Cardenas</i>
5 CHACON MORENO, NICOLAS	84205	<i>Nicolas Chacon Moreno</i>
6 CORTES MOLANO, NICOLAS	150296	<i>Nicolas Cortes Molano</i>
7 DAZA GOMEZ, ARGEMIRO	108094	<i>Argemiro Daza Gomez</i>
8 DIAZ GUTIERREZ, JOSE R.	107406	<i>Jose R. Diaz Gutierrez</i>
9 FORERO BEJARANO, YEISSON F	73506	<i>Yeisson F. Forero Bejarano</i>
10 FUQUENE OSORIO, JENNY L.	65139	<i>Jenny L. Fuquene Osorio</i>
11 GARCIA GONZALEZ, ANA A.	93918	<i>Ana A. Garcia Gonzalez</i>
12 GARZON GONZALEZ, ANA M.	107330	<i>Ana M. Garzon Gonzalez</i>
13 GOMEZ MENDOZA, MANUEL H.	107885	<i>Manuel H. Gomez Mendoza</i>
14 GOMEZ SARMIENTO, NUBIA C.	116095	<i>Nubia C. Gomez Sarmiento</i>
15 GUZMAN SANCHEZ, YEIMY C.	112814	<i>Yeimy C. Guzman Sanchez</i>
16 HERNANDEZ NARIÑO, SONIA M.	72775	<i>Sonia M. Hernandez Nariño</i>
17 ISAZA QUINTERO, CYNTHIA C.	38366	<i>Cynthia C. Isaza Quintero</i>
18 MORENO AVILA, KILDER Y	62183	<i>Kilder Y. Moreno Avila</i>
19 NIÑO MORALES, JENNIFER A.	51067	<i>Jennifer A. Niño Morales</i>
20 NÚÑEZ NAVARRO, MONICA	75535	<i>Monica Nunez Navarro</i>
21 OLAYA REYES, SERGIO A.	113044	<i>Sergio A. Olaya Reyes</i>
22 ORTIZ BELLO, ANGEL H.	182728	<i>Angel H. Ortiz Bello</i>
23 PERDOMO CASTRO, LEIDY V	118230	<i>Leidy V. Perdomo Castro</i>
24 PUENTES PEREZ, SANDRA M.	146096	<i>Sandra M. Puentes Perez</i>
25 RAMIREZ MEDINA, LADY J.	55204	<i>Lady J. Ramirez Medina</i>
26 ROA UMANA, ANDRES M.	115595	<i>Andres M. Roa Umana</i>
27 ROBAYO SUAREZ, ANDREA	96782	<i>Andrea Robayo Suarez</i>
28 RODRIGUEZ VILLEGAS, RODRIGO	107335	<i>Rodrigo Rodriguez Villegas</i>
29 SANDOVAL NIETO, DAVID R.	67719	<i>David R. Sandoval Nieto</i>
30 SOLANO NENSTHIEL, DANIEL	11228609	<i>Daniel Solano Nensthiel</i>
31 TAFUR LOZADA, BERTIL	80512552	<i>Bertil Tafur Lozada</i>
32 VALDERRAMA CONTRERAS, YOLANDA	110199	<i>Yolanda Valderrama Contreras</i>

Estrategia ABP realizada por un grupo

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL
SITUACION PROBLEMA ABP

PRESENTADO A:

ROCIO PEÑA

PRESENTADO POR:

ÁNGEL HUMBERTO ORTIZ BELLO
ANA ALICIA GARCÍA GONZÁLEZ
LADY JOHANA RAMÍREZ MEDINA
JENNIFER ANDREA NIÑO MORALES
SANDRA MILENA PUENTES PÉREZ

NRC: 14693



BOGOTÁ, 25 DE ABRIL DE 2012
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

SITUACION PROBLEMA ABP

PREGUNTAS GUIA

1) ¿Considera que el equipo de trabajo de esta empresa es un equipo de alto rendimiento?

Rta: - No es un equipo de alto rendimiento ya que principalmente tenían un líder dictador y nunca tenía en cuenta las opiniones de los demás funcionarios de la empresa.
- No porque el miedo paraliza y no deja actuar ni generar ideas.
- No ya que no había un líder que guiara adecuadamente y no generaba ninguna clase de motivación.

2) ¿Qué tipo de liderazgo había anteriormente y qué tipo de liderazgo busca usted como nuevo gerente?

Rta: Anteriormente se manejaba el liderazgo dictador o autocrático y lo que estamos buscando como gerentes es un liderazgo democrático, ya que con este podemos ser un Equipo de Alto Rendimiento, porque así se tendrán en cuenta las opiniones de todos los funcionarios que componen esta empresa.

3) ¿Cuál es el problema en esta empresa?

Rta: Pensamos que el problema de esta empresa es El tipo de liderazgo Autocrático que había Ya que nunca se tuvo en cuenta las habilidades, actitudes y capacidades que tenían los colaboradores y que en su momento pudieron haber servido para tener una mejor rentabilidad y producción, generando esta situación un mal clima laboral.

PASO 1: Clarificar términos y delimitar el problema

Términos:

- **Equipo de alto rendimiento:** es aquel grupo de trabajo que alcanza los objetivos propuestos de una manera excelente en términos de eficacia y de eficiencia, las principales características comunes entre los equipos de alto rendimiento son: Una tarea no puede ser realizada por una o dos personas, todo el mundo trabaja en ella, alta participación del líder del equipo, marcación de expectativas altas, adopción de una actitud positiva, están focalizados en la misión del equipo, se preocupan por obtener la apertura de los canales de comunicación, desarrollan el espíritu de equipo e identifican fácilmente el camino del éxito.
- **Rentabilidad:** hace referencia al beneficio, lucro, utilidad o ganancia que se ha obtenido de un recurso o dinero invertido. La rentabilidad se considera también como la remuneración recibida por el dinero invertido. En el mundo de las finanzas se conoce también como los dividendos percibidos de un capital invertido en un negocio o empresa. La rentabilidad puede ser representada en forma relativa (en porcentaje) o en forma absoluta (en valores).

- **Líder**: **Ajustar una página entera a la ventana** persona tiene para influir en la mente de las personas o en un grupo de personas determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo, aunque la realidad sea diferente, en el logro de metas y objetivos. También se entiende como la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo. En la administración de empresas el liderazgo es el ejercicio de la actividad ejecutiva en un proyecto, de forma eficaz y eficiente, sea éste personal, gerencial o institucional (dentro del proceso administrativo de la organización).
- **Recursos**: es una fuente o suministro del cual se produce un beneficio. Normalmente, los recursos son material u otros activos que son transformados para producir beneficio y en el proceso pueden ser consumidos o no estar más disponibles.
- **Plan de Acción**: Un plan de acción es una presentación resumida de las tareas que deben realizarse por ciertas personas, en un plazo de tiempo específicos, utilizando un monto de recursos asignados con el fin de lograr un objetivo dado. El plan de acción es un espacio para discutir qué, cómo, cuando y con quien se realizarán las acciones.
- **Comunicación**: es el trasiego de información, desde un emisor, mediante un mensaje, hacia un receptor. Proceso de la cual, luego toma el sentido inverso. O sea, el receptor se vuelve emisor y así consecutivamente. Esta información, que es transmitida, por medio de la comunicación, es recibida por el subconsciente y luego captada por el consciente. Esta información que es transmitida, por medio de la comunicación, es emitida tanto de manera verbal, como escrita. Ya que al utilizar un alfabeto, podemos hablar con otra persona o en su defecto, escribirle lo que deseamos decirle.
- **Motivación**: La motivación está constituida por todos los factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo. Hoy en día es un elemento importante en la administración de personal por lo que se requiere conocerlo, y más que ello, dominarlo, sólo así la empresa estará en condiciones de formar una cultura organizacional sólida y confiable.
- **Compromiso**: Es el grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de ésta, y desea mantener su relación con ella. El compromiso se considera como la creencia en las metas y valores de la organización aceptándolas, teniendo voluntad de ejercer un esfuerzo considerable en beneficio de la organización y en definitiva desear seguir siendo miembro de la misma.
- **Hipótesis**: es la suposición de algo posible o imposible para sacar de ello una consecuencia. Una hipótesis de trabajo es aquella que se establece provisionalmente como base de una investigación y que puede confirmarse o negarse la validez de ella.
- **Cuello de botella**: Es cualquier recurso cuya capacidad es menor en el sistema de producción.
- **Producción**: es uno de los indicadores más importantes en el sistema económico, necesita de la inversión, para que se pueda dar; esta la podemos definir como el gasto en bienes de capital, para generar otros bienes, que por consecuencia de su venta, darán una ganancia; puede ser

por consecuencia de su venta, darán una ganancia; puede ser bruta cuando se toma el valor de la cantidad invertida y neta cuando a la inversión bruta le restamos la depreciación de los factores productivos.

- **Ventas**: es una de las actividades más pretendidas por empresas, organizaciones o personas que ofrecen algo (productos, servicios u otros) en su mercado meta, debido a que su éxito depende directamente de la cantidad de veces que realicen ésta actividad, de lo bien que lo hagan y de cuán rentable les resulte hacerlo.
- **Comercial**: es la actividad que desarrolla el comercio, es decir es la actividad socioeconómica que consiste en el intercambio de algunos materiales que sean libres en el mercado de compra y venta de bienes y servicios, sea para su uso, para su venta o su transformación.
- **Jefe**: Persona que tiene poder o autoridad sobre un grupo para dirigir su trabajo o sus actividades.
- **Autócrata**: es la persona que ejerce la autoridad suprema (el que gobierna por sí mismo).
- **Autoritario**: es una modalidad del ejercicio de la autoridad en las relaciones sociales, por parte de alguno o algunos de sus miembros, en la cual se extreman la ausencia de consenso, originando un orden social opresivo y carente de libertad para otra parte de los miembros del grupo social.
- **Quiebra**: Una quiebra o bancarrota es una situación jurídica en la que una persona natural o jurídica no puede hacer frente a los pagos que debe realizar, porque éstos son superiores a sus recursos económicos disponibles. A la persona natural o jurídica que se encuentra en estado de quiebra se le denomina fallido. Cuando el fallido o deudor se encuentra declarado judicialmente en estado de quiebra, se procede a un juicio de quiebras o procedimiento concursal, en el cual se examina si el deudor puede atender con su patrimonio a las obligaciones de pago pendientes.
- **Éxito**: es la paz y esta autosatisfacción en momentos de dolor, fracaso, rechazo y frustración, la forma en que se mantiene firme, determinado y perseverante ante sus objetivos sin importar lo adverso de las circunstancias externas.
- **Metas**: son los propósitos de desarrollo y crecimiento, como el de alcanzar un nivel mejor al actual.
- **Personal**: es denominado como el recurso humano al trabajo que aportan el conjunto de los empleados o colaboradores de esa organización. Pero lo más frecuente es llamar así a la función o gestión que se ocupa de seleccionar, contratar, formar, emplear y retener a los colaboradores de la organización. Estas tareas las puede desempeñar una persona o departamento en concreto (los profesionales en Recursos Humanos) junto a los directivos de la organización.
- **Clima Organizacional**: es el nombre dado al ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización, el cual está relacionado con la motivación de los empleados. En la misma medida en que se puede analizar y describir una organización en lo que *conviene a sus necesidades, a su estructura y a sus recursos, también es posible identificar las*

PASO 3: Hacer una lista con la información que se conoce y con las que se desconoce

- **Plan estratégico**: es un documento en el que los responsables de una organización (empresarial, institucional, no gubernamental, deportiva...) reflejan cual será la estrategia a seguir por su compañía en el medio plazo. Por ello, un plan estratégico se establece generalmente con una vigencia que oscila entre 1 y 5 años (por lo general, 3 años).
- **Socios**: es la denominación que recibe cada una de las partes en un contrato de sociedad. Mediante ese contrato, cada uno de los socios se comprometen a aportar un capital a una sociedad, normalmente con una finalidad empresarial con la capacidad de tener más capital. Por extensión, también se llama socio a cada una de las partes que trabajan conjuntamente en desarrollar un negocio empresarial, cualquiera que sea la forma jurídica utilizada.
- **Marketing**: suele traducirse como mercadotecnia, mercadeo o mercantía. Es un mecanismo económico y social a través del cual los individuos ven satisfechos sus necesidades y deseos, a través de la creación y el intercambio de productos u otras entidades de valor. El marketing involucra estrategias de mercado, de ventas, estudio de mercado, posicionamiento de mercado, etc.
- **Problema**: Un problema es un determinado asunto o una cuestión que requiere de una solución. A nivel social, se trata de alguna situación en concreto que, en el momento en que se logra solucionar, aporta beneficios a la sociedad.

INFORMACION CONOCIDA:

- Comercializadora de ropa
- La nomina se paga a tiempo
- Bajo rendimiento en la producción y en las ventas
- Baja rentabilidad
- Planta del personal completa
- Tiene diversas áreas
- Comunicación inadecuada

INFORMACION DESCONOCIDA:

- Meta de la rentabilidad que exigen los socios
- Tamaño de la empresa
- Organigrama
- Punto de equilibrio ventas vs. Producción
- Políticas que manejan la empresa
- Misión, Visión y Objetivos
- Perfil de cada cargo
- Procesos y procedimientos
- Capacitaciones al personal
- Proyección de ventas
- Plan estratégico
- Marketing

PASO 4: Realizar una lluvia de ideas para resolver el problema

- Encuesta del Clima Organizacional
- Plan Estratégico
- Administración de los recursos
- Identificación del cuello de botella
- Cambio de liderazgo
- Motivación a los empleados

DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

- El problema que se está presentando en esta empresa es la poca rentabilidad que está generando como resultado y el bajo rendimiento que están teniendo al momento de realizar la producción.
- El tipo de liderazgo no es el más adecuado, ya que desencadena que no haya una motivación, y un equipo de alto rendimiento
- No hay una identificación clara del problema, ya que no se ha determinado el cuello de botella que hay en la producción
- El líder no tiene el conocimiento y la capacitación suficiente para asumir este rol
- El problema se da dentro de la compañía en cada uno de los empleados ya que no hay confianza ni derecho a expresar nuevas ideas por lo tanto el rendimiento es limitado a las órdenes que reciben

ASO 2: Delimitar posibles causas del problema

- Consideramos que hay varias causas que generaron esta situación:
 - La falta de escucha de la cabera
 - Falta de líderes que motiven a tomar rumbos diferentes

PASO 5: Encontrar información y conocimientos nuevos para analizar el problema

A continuación relacionamos las diferentes fuentes de consulta que consultamos para el desarrollo de la Situación Problema ABP

o EQUIPOS DE ALTO RENDIMIENTO (EAR)

- Se define como equipo de alto rendimiento a un grupo de personas que poseen conocimientos, habilidades y actitudes complementarias, las cuales están comprometidas con un propósito y metas de desempeño en común y son capaces de enfrentar un trabajo por el cual se sienten mutuamente responsables. Estos equipos se promueven cuando los grupos habituales de trabajo no alcanzan los resultados esperados, ya sea porque la persona que los dirige no desarrolla las conductas o gestiones apropiadas; y/o la alta dirección está enfocada en buscar soluciones alternativas para la toma de decisiones, percibiendo así posibilidades de mejoras en aspectos específicos de trabajo, entre otras.
- De igual forma la creación de los EAR tiene gran importancia en el momento de asignar dicho grupo, ya que deben aceptar responsabilidades en equipo, estar dispuestos a asumir conflictos productivos y trabajar en la búsqueda del alcance de objetivos operativos, de valores y productivos.
- Por último en el momento de formar un equipo de alto rendimiento es necesario identificar las conductas de liderazgo que se asocien correctamente a las diversas situaciones que se presenten a lo largo del proceso de alcance de objetivos. Para ello se estipulan las siguientes condiciones de funcionamiento:
 1. De instancia inicial:
 - Reuniones con los directivos de la empresa y los responsables de la ejecución del proyecto, para establecer las políticas, estrategias, propósitos de aplicación y demás acciones para la puesta en marcha del mismo. Así mismo para entrevistar y seleccionar a los posibles integrantes del equipo.
 - Asistencia al líder e integrantes del equipo en las etapas operativas de ejecución y sesiones de trabajo en los plazos acordados.
 2. Instancia de seguimiento:
 - Al mes de estar conformado el grupo es necesario asistir al equipo en las reuniones de trabajo, con el fin de informar a los directivos el estado de los trabajos asignados y acordar las acciones que correspondan para ello.
 - Al finalizar el proceso es importante el apoyo y la colaboración del líder en el momento de la presentación de los resultados del proyecto.

<http://www.slidshare.net/ApoloIhonchi/equipos-de-alto-rendimiento>

o ANALISIS DE PROBLEMAS Y TOMA DE DECISIONES

Para el análisis de problemas y toma de decisiones es necesario tener en cuenta cuatro modelos de pensamiento: ¿Qué está ocurriendo?, ¿Por qué ocurrió esto?, ¿Qué curso de acción deberíamos adoptar? Y ¿Qué nos espera más adelante?; estos modelos de pensamiento se adaptan a unas técnicas de análisis de problemas las cuales se dividen en:

1. Definición del problema
2. Descripción del problema en cuatro dimensiones:
 - Identidad: se refiere a lo que se trata de explicar, ¿QUIÉN es la persona (o el grupo) cuyo comportamiento nos preocupa? ¿CUÁL, específicamente, es ese comportamiento? (Incluir actos y comentarios del individuo.)
 - Ubicación: se refiere al lugar donde se observa. ¿DÓNDE se observa el comportamiento?
 - Tiempo: se refiere al momento cuando ocurre. CUÁNDO se hizo aparente por primera vez este comportamiento? ¿CUÁNDO se observó dicho comportamiento desde esa fecha? (Tomar nota si existe una pauta reconocible en el tiempo de ocurrencia de tal comportamiento.)
 - Magnitud: se refiere al tamaño. ¿Cuál es la EXTENSIÓN del comportamiento? (Por ejemplo: ¿Cuántas quejas? ¿Cuánto afecta a la operación? ¿Hasta dónde se extiende el efecto de ese comportamiento?)
3. Extracción de la información clave en las cuatro dimensiones para descubrir las posibles causas.
4. Pruebas para deducir la causa más probable.
5. Verificación de la causa real. Ambos tipos de problemas, la desviación actual de un desempeño que antes era aceptable y un desempeño que nunca ha satisfecho las expectativas, pueden abordarse mediante las técnicas del Análisis de Problemas.

Estas técnicas permiten al directivo aumentar las competencias en actividades como: el reconocimiento de situaciones (desviaciones, amenazas, oportunidades), la separación de situaciones en componentes manejables (Romper situaciones amplias en situaciones más pequeñas definidas con mayor claridad y Enumerar situaciones adicionales que deben ser resueltas), el establecimiento de prioridades (Decidir en qué orden se va a trabajar con las situaciones ya desglosadas) y la planeación de resolución de situaciones (Seleccionar el proceso apropiado para resolver cada situación Planear el quién, qué, dónde, cuándo y cuánto de la resolución). En base a lo anterior es importante tener en cuenta cuatro actividades básicas:

1. Identificación de áreas críticas de una actividad, proyecto, operación, suceso, plan, etc.
2. Identificación de problemas potenciales específicos dentro de esas áreas vulnerables que pudieran tener suficientes efectos negativos en la operación para ameritar que se actúe ahora.
3. Identificación de las causas probables de esos problemas potenciales e identificación de las acciones que evitarán que ocurran.
4. Identificación de las acciones contingentes que pueden realizarse si fracasan las acciones preventivas, o cuando no es posible acción preventiva alguna.

<http://www.slideshare.net/ApoloRonchi/equipos-de-alto-rendimiento>

<http://www.youtube.com/watch?v=PMxTRKkqU&feature=related>

<http://www.slideshare.net/jesusarval/analisis-de-problemas-y-toma-de-decisiones>

<http://gerenciaactual.blogspot.com/2007/06/analisis-de-problemas.html>

PASO 6: Definir los propósitos del plan:

El plan se diseña para obtener mejores resultados de la compañía por medio de la labor que ejecuta el personal operativo y administrativo sintiéndose como miembro activo e importante dentro de la organización, notándose de forma positiva el crecimiento y éxito de la misma y sobretodo generando un valor agregado a los clientes externos en el servicio y calidad ofrecidos y a los clientes internos en el trato, igualdad de condiciones y oportunidades, estímulos y satisfacción laboral.

ADMINISTRATIVO:

- Adecuación de un líder democrático, que optimice todos los recursos de la compañía
- Mejorar la comunicación organizacional
- Diseñar estrategias que nos permitan aplicar técnicas de motivación laboral enfocadas hacia nuestros colaboradores de tal manera que coincidan sus aspiraciones con las metas de la compañía, aumentando la responsabilidad en cada uno de los puestos de trabajo buscando que cada uno adquiera las habilidades y conocimiento para que tengan crecimiento laboral, personal, etc.

COMERCIAL:

- Presupuesto de ventas proyectado a un año
- Nos enfocáramos en las cuatro P (Producto, Plaza, Precio y Promoción)
- Implementar el proceso de JIT
- Aumentar la gestión de la calidad

PASO 7: Diseñar el plan del año

Ver anexo.

PASO 8: Obtener conclusiones

- Teniendo en cuenta todas las herramientas de aprendizaje que hemos obtenido a lo largo de este curso y de nuestra carrera en general, hemos identificado que la Motivación Laboral de una compañía es un concepto de gran importancia para la misma, ya que gracias a esta podemos llevarla a una crisis o al éxito. Para esto también debemos tener en cuenta el tipo de liderazgo ya que esto afecta el clima organizacional, y el control de los procesos establecidos para lograr los objetivos propuestos. Es muy importante crear una administración estratégica, que se enfoque en la disminución de costos y el aumento de la producción sin permitir los cuellos de botella en el área de producción ni en el Stock de inventarios, es decir todo debe marchar a la par y sincronizado para lograr los objetivos propuestos satisfactoriamente.
- Con base en nuestro plan estratégico buscamos reducir la rotación de personal, aumentar el porcentaje del nivel de satisfacción de los empleados para generar en ellos un alto compromiso y sentido de pertenencia con la empresa que redundara en el cumplimiento de los objetivos propuestos a nivel de ventas y producción y alineados con el crecimiento personal y laboral de cada uno de nuestros colaboradores; todo esto encaminado a obtener niveles superiores de sostenibilidad tanto laboral como individual.

Test de Halpern

Integrantes: Humberto Ortiz
Ana Alicia Garcia
Ledy Johana Ramirez
Sandra Puentes
Jennifer Nino

1) No es suficiente la información suministrada para justificar la importancia de la motivación laboral, por que toda vez que nosotras como gerentes deberiamos realizar una encuesta de clima organizacional q nos permita identificar los estabilizantes (fortalezas, amenazas y oportunidades) (OAPA) a nivel de recursos humanos.

Consideramos que se puede tener en cuenta aspectos como:

- La comunicación
- La misión y visión
- Identificación de tipos de liderazgo
- Evaluación de equipos de alto rendimiento

2) Consideramos que los factores que más describe el tema anterior son los atos:

✓ Si el gerente conoce a sus empleados debe utilizar procesos de motivación a las necesidades de cada empleado.

R: Creemos que un líder está en la obligación de saber conocer las necesidades de sus empleados, debido a que cada quien tiene motivantes distintos, es decir, para algunas personas es importante tener un sueldo de honorario; Para otras un instrumento salarial; o un descanso y/o reconocimiento laboral público, entre otros.

✓ La motivación laboral impulsa comportamiento pero, el resultado no es igual en todos los empleados.

R: Dependiendo la motivación implementada se verán los resultados que optimicen las personas de la empresa, debe alinear los intereses del personal con los intereses de la compañía, es decir la misión y la visión, debe buscar como líder que mi personal adquiera las habilidades y conocimientos que le permitan mejorar su calidad de vida y laboral.

3) A nuestro juicio la motivación intrínseca nos permite obtener resultados extraordinarios vez que surgen dentro del objeto que nos permiten aumentar los niveles de responsabilidad: compromiso y sentido de pertenencia logrando de esta manera un equipo de alto rendimiento con el que logramos obtener los objetivos propuestos de una manera eficiente en términos de eficiencia y eficacia.

3B) Caso:
Carolina lleva 4 años trabajando en la compañía. Por intermedio de una empresa temporal, se le ha permitido ser parte de la nómina directa de la compañía, donde que tiene otras cargas de trabajo. Pero esta de momento está buscando a otras personas, así así ha logrado los mejores proyectos por sus pocos meses de laborar sus esfuerzos. Si no por el contrario la desmotivación constantemente. Adicional a este la compañía no guarda oportunamente la nómina.

R: A fin de lograr el equilibrio salarial consideramos que para que la persona dupli-que sus expectativas debe ser equitativa distribuido con la empresa obteniendo todos los beneficios de sus compañeros. Adicional a lo anterior le damos una posibilidad de ascenso acorde a la carrera que se encuentra cursando como

Anexo 5

Categorías de observación y descripción
Motivación
Comunicación
Trabajo grupal

Anexo 6

Criterios de evaluación Test de Halpern

Parte 1: Comprobación de Habilidades de razonamiento verbal y análisis de argumento.

- Si los argumentos de la respuesta están sustentados coherentemente y se puede percibir la importancia de la motivación laboral en las empresas en un lenguaje apropiado se da un puntaje de 2.
- Si solo escribe la importancia sin argumentarla ni sustentarla, el puntaje es 1.
- Si escribe no sabe o no responde a la pregunta, el puntaje es 0.

Parte 2: Comprobación de habilidades de comprobación de hipótesis

- Si identifica claramente lo que se pregunta en cada una de las etiquetas entregadas y da razones explicativas de por qué si o por qué no describen el tema, el puntaje es 2.
- Si únicamente escribe las etiquetas adecuadas relacionadas con el texto sin plantear razones de por qué las escoge, el puntaje es 1.
- Si no reflexiona acerca de las etiquetas adecuadas relacionadas con el texto y no las relaciona con conocimientos sobre el tema, el puntaje es 0.

Parte 3a: Comprobación de habilidades de probabilidad e incertidumbre.

- Si analiza las alternativas y toma una decisión en la situación planteada, el puntaje es 2.
- Si sólo escribe una de las posibilidades planteadas sin escribir argumentos del porqué discriminó la otra opción, el puntaje es 1.
- Si se evidencia que no discrimina ninguna posibilidad o no sabe o no responde sin ninguna razón, el puntaje es 0.

Parte 3 b y c: Comprobación de habilidades de probabilidad e incertidumbre.

- Si describe las dos situaciones y comprende la diferencia argumentado porqué una si funciona y la otra no en la situación planteada, el puntaje es 2.
- Si solo describe una de las situaciones y no argumenta desde la teoría porqué una si funciona y la otra no en la situación planteada, el puntaje es 1.
- Si se evidencia que no describe ninguna de las situaciones y no argumenta desde la teoría o no responde sin ninguna razón, el puntaje es 0.

Parte 4: Comprobación de habilidades de toma de decisiones y solución de problemas.

- Si claramente reconoce el problema planteado, mediante un párrafo coherente, selecciona información relevante y además expresa diferentes formas de resolver el problema planteado, el puntaje es 2.
- Si el párrafo no evidencia una solución sino que únicamente muestra el punto de vista del estudiante, el puntaje es 1.