

## ENTORNOS DE APRENDIZAJE EN MODALIDAD VIRTUAL DE LA LICENCIATURA GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO: DESAFÍOS Y OPORTUNIDADES PARA EL DOCENTE

Área de investigación: Educación en contaduría, administración, informática y negocios internacionales

### Rubén Hernández Chavarría

Facultad de Contaduría y Administración.  
Universidad Autónoma de Guerrero  
México.  
rhernandezc@uagrovirtual.mx

### Liliana Galena Camacho

Facultad de Contaduría y Administración.  
Universidad Autónoma de Guerrero  
México.  
lgaleanac@uagrovirtual.mx

### Evelyn Janet Zavaleta Carbajal

Facultad de Contaduría y Administración.  
Universidad Autónoma de Guerrero  
México.  
ezavaletac@uagrovirtual.mx

Octubre 9, 10 y 11 de 2019

Ciudad Universitaria | Ciudad de México





## ENTORNOS DE APRENDIZAJE EN MODALIDAD VIRTUAL DE LA LICENCIATURA GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO: DESAFÍOS Y OPORTUNIDADES PARA EL DOCENTE

### Resumen

La presente investigación describe el entorno de los ambientes virtuales de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano como primera oferta educativa a distancia de una universidad pública del sur de México y los retos del docente en su rol como facilitador, esto con el objetivo de identificar los factores que deben fortalecerse para mejorar el proceso de enseñanza. Presentándose los hallazgos de un estudio llevado a cabo en una comunidad universitaria donde existe vinculación del estudiante en la vida laboral con la oferta académica a distancia que es objeto de estudio. Se implementaron entrevistas a profundidad, observaciones y análisis de la carpeta de evidencias como instrumentos de investigación y con la recopilación de información se procedió a clasificar por categorías del proceso de formación profesional, el entorno virtual de aprendizaje y el rol del docente como facilitador; obteniendo como resultados la importancia de la vinculación del proceso formativo para los docentes, la adaptación a la innovación de la tecnología y el seguimiento efectivo con los aprendientes como áreas de oportunidad. Por consiguiente se consideró productivo el desempeño que hacen los aprendientes de trabajar y estudiar, desarrollando como competencia una formación autodidacta con respaldo de la institución académica de reconocimiento nacional e internacional y la conveniencia de explotar los recursos de los entornos virtuales de la plataforma educativa para ofertar educación continua y con ello dar garantía laboral a los docentes capacitados y obtener posicionamiento competitivo con otros organismos e instituciones educativas que ya lo ejercen.

**Palabras clave:** capital humano, entornos de aprendizaje, *e-learning*, facilitador.

### Introducción

Los constantes y frecuentes cambios globales en la actualidad influyen directa o indirectamente en todas las actividades productivas y áreas profesionales, uno de los cambios más significativos es el tecnológico, el cual ha impactado en todos los sectores y sobre todo en la educación,







que a pesar de realizar por años el proceso de enseñanza aprendizaje de forma tradicional las condiciones sociales actuales han influido en la implementación de acciones disruptivas en la actualidad. ¿Cuándo hubiésemos pensado que los hombres más ricos del mundo no concluyeron estudios universitarios? Es por esa razón que la educación debe adaptarse a las necesidades actuales de la sociedad que cada día es más exigente y que está constantemente expuesta a infinidad de información.

A pesar de lo anterior existen aún personas que laboran en una organización y que la falta de un título profesional es necesaria para obtener un crecimiento dentro de la misma o tener la opción de conseguir una mejor propuesta laboral, es por eso que la importancia de una gestión eficiente en las organizaciones empresariales está en las personas que desarrollan sus capacidades intelectuales. El capital humano es definido, como la mano de obra dentro de una empresa, es el recurso más importante y básico porque son quienes desarrollan el trabajo de la productividad de bienes o servicios con la finalidad de satisfacer necesidades y obtener utilidad (Mora, 2012).

Los entornos virtuales de aprendizaje o también llamado e-learning que son más comunes cada día, y los docentes descubren los beneficios de internet para enriquecer sus enseñanzas; sin embargo, existen pruebas de que esas actividades han dado resultados esperados, dado a que la calidad de los materiales es pobre o el aprendizaje en entornos virtuales deriva demasiado trabajo para el docente menguando el tiempo del que dispone para investigar, por tal motivo los docentes involucrados en los entornos de aprendizaje en modalidad virtual deben ser capaces de vincular las estrategias idóneas para lograr la optimización de los conocimientos, la habilidad y el desarrollo didáctico y multidisciplinario de los aprendientes.

La educación en ambientes virtuales pretende el apoyo a los estudiantes, desarrollo de competencias y la inserción en el campo laboral, a través del aprendizaje para toda la vida. Como lo menciona Díaz Barriga y Hernández (2002), los estudiantes deben ser capaces de afrontar los retos de la digitalización en los procesos, específicamente en la administración del capital humano de las organizaciones empresariales, y de esta forma lograr un aprendizaje significativo, a través de una estrategia de aprendizaje.





La institución educativa pública que es objeto de esta investigación tiene casi sesenta años de fundación y su amplia plantilla docente tiene más de treinta años laborando en esta de forma tradicional y pocos de ellos se han interesado por evolucionar al uso de ambientes virtuales para promover una educación multimodal o participar en la creación de cursos virtuales en sus totalidad, es común encontrar a estas alturas docentes que se resisten a implementar por los menos el uso de las TIC en el aula.

Las anteriores condiciones han llevado a que la implementación de la educación en línea sea un gran reto sobre todo porque la resistencia al cambio en el personal docente que ya cuenta con estabilidad laboral, y la principal característica para poder ejercer el rol de facilitador en modalidad a distancia es estar capacitado en ambientes virtuales.

Existen factores que han influido en la deserción escolar como la pobreza, la violencia, el tiempo y distancia invertidos para llegar a las instituciones educativas, aunado a que los horarios de clase se empalman con los horarios laborales de varios interesados en concluir estudios profesionales y es por estos mismos factores que se recalca la importancia de la oferta educativa en línea para fortalecer el capital humano en el Estado.

Los facilitadores del programa educativo de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano en modalidad virtual, que en su mayoría son de menor experiencia docente frente a grupo y que además no cuentan con una estabilidad laboral tienen el desafío de: innovar los contenidos educativos en el proceso de la formación profesional, el uso de nuevas herramientas que le permitan el eficiente manejo de plataformas digitales con suficiente naturalidad para comprender la contribución de los recursos digitales al aprendizaje y para gestionar la enseñanza de manera innovadora, según (Siteal, 2014) una estrategia para lograrlo es a través de la vinculación del proceso enseñanza aprendizaje en los ambientes virtuales; en este contexto, se da origen a la pregunta de investigación: ¿Cuál es la experiencia del docente en la enseñanza de la licenciatura en Gestión del Capital Humano en modalidad virtual?

Durante el desarrollo de este trabajo de investigación se plantearon los siguientes objetivos:





a) conocer la percepción del facilitador en el proceso enseñanza aprendizaje en los ambientes virtuales.

b) hacer un comparativo en el entorno virtual del facilitador, monitor y aprendiente.

c) conocer los retos del docente, del cual llamaremos facilitador, ante ambientes de aprendizaje en entornos virtuales.

Dando prosecución para obtener la respuesta a la pregunta de investigación y los objetivos, se realizó un acercamiento de tipo exploratorio con los involucrados de la licenciatura en Gestión del Capital Humano del sistema virtual de la comunidad universitaria que es objeto de estudio en el periodo agosto 2018 a enero 2019, específicamente con la primera generación conformada por veintiún aprendientes, cinco facilitadores que son parte del programa educativo, dos monitores del sistema virtual, como también a cuatro gerentes y responsables del departamento de Recursos Humanos de organizaciones empresariales de nivel nacional e internacional. Dichos instrumentos de medición se aplicaron en los meses de enero a mayo 2019.

Este trabajo se justifica ante la necesidad de comprender la calidad y pertinencia de la modalidad virtual del programa educativo de Gestión del Capital Humano, como una estrategia innovadora a la educación superior, desafiando los retos en un mundo cada vez más digitalizado.

## Revisión a la literatura

### *La universidad del siglo XXI*

En estos últimos años estamos viviendo los cambios más significativos que la institución universitaria ha vivido en sus siglos de existencia, la incorporación de las TIC hace que la universidad se mueva en una dirección distinta.

Por un lado, en el eje formativo las propuestas universitarias abogan al estudiante para que sea centro y protagonista del proceso de aprendizaje y se sustituya la importancia de la enseñanza y la adquisición de conocimientos por la importancia del aprendizaje y la adquisición de competencias (González y Wagennar 2003 citados por Bautista, Borges y Forés 2016). Se trata por tanto no sólo de enseñar, sino





también de hacer que los estudiantes aprendan. Saber cómo aprenden, cómo dedican su tiempo y su esfuerzo a aprender y facilitar su aprendizaje se convierte en la prioridad en la universidad del siglo XXI.

La segunda dirección otorga gran importancia al contexto del aprendizaje, ya no es fundamental pensar en una única modalidad de enseñar y aprender: presencial, mixta, virtual, sino que se aboga por la amalgama de posibilidades para saber encontrar la manera más eficiente de aprender, diseñando y posibilitando diferentes escenarios, diferentes contextos, diferentes estrategias según lo que se quiera aprender en cada momento.

Para Bautista, Borges y Forés (2016), la formación en entornos virtuales de aprendizaje no tiene que ver sólo con la tecnología, tiene más de replanteamiento y de innovación que de novedad tecnológica, más de aprovechar la oportunidad y actualizar el rol del docente y ofrecer también cursos en línea para no perder el dinamismo de enseñanza. En suma, es la adaptación de la Universidad a la Sociedad de la Información, no sólo utilizando las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) sino también, y sobre todo renovando pedagógicamente e innovando conceptualmente.

### **Posturas en relación con las necesidades formativas de un gestor del capital humano.**

El desarrollo económico en una sociedad dinámica en el mundo de los negocios es hoy en día el capital humano, la clave para el progreso y el bienestar. La definición de capital humano es amplio y acertado, algunos autores lo mencionan como; gestión del talento humano (Chiavenato, 2009). Y gestión del conocimiento del talento humano (García y Hernández, 2000). El Capital humano tiene un valor invaluable e intangible en una organización sin lugar a duda. Un profesional que tiene los conocimientos necesarios de la administración del capital humano de una organización empresarial aumenta las posibilidades de emplearse para dirigir el capital más valioso de una empresa: las personas.

Boiser (2002) refiere que el capital humano corresponde al valor que generan la capacidad de las personas mediante la educación, la experiencia, la capacidad de conocer, de perfeccionarse, de tomar decisiones y de relacionarse con los demás. Para Restrepo (2005), existen







en la inversión empresarial en la formación de “su” capital humano, aspectos propios de la naturaleza de este tipo de inversión que limitan en muchas posibilidades de crecimiento o de aprovechamiento. Lo anterior pone de presente el hecho de que, la mejor inversión es la gestión eficiente del capital humano como valor intangible para toda empresa.

Las pequeñas empresas están empezando a modificar sus procesos productivos para ser más rentables, ya sea introduciendo nuevas tecnologías, modificando sus productos o servicios, alterando el comportamiento de las personas o cambiando procesos internos (Chiavenato, 2009). Los procesos de la administración de los recursos humanos, como coloquialmente se le llama, que recluta, selecciona, capacita, compensa y evalúa. En el proceso de la administración del personal existen cinco funciones básicas: planear, organizar, proveer de personal, dirigir y controlar (Dessler, 2009). De tal manera que podemos llamarlo como un profesionista que es gestor de conocimiento del talento humano y que administra las capacidades de cada persona en un ambiente socioeconómico.

El perfil de un administrador de recursos humanos debe ser con capacidad para dar soluciones y tener una orientación hacia la visión de negocios que permita atraer, retener y medir la competencia y el capital intelectual del personal (Lugo 1999, citado por Liquidano, 2006). Por lo que se puede decir que dichas capacidades deben estar conforme al día a día de la globalización. De acuerdo con Tomasko (1998, citado por coronel 2010), las organizaciones sólo crecen cuando las personas crecen. Por esta razón, la mejor inversión de las organizaciones empresariales es priorizar la dirección del capital humano hacia el objetivo común; ser rentable y competitiva.

Por lo anterior surge la oferta educativa de Licenciatura en Gestión de Capital Humano en la universidad pública del sur de México, a través de la modalidad virtual, cubriendo así la necesidad de ese capital humano que no ha podido profesionalizarse a través de estudios universitarios.

### *E-learning*

Sin duda alguna en la era de la innovación la educación juega un papel trascendental, lo que permite crear nuevas alternativas ante la





educación tradicional, nuevas formas de desarrollo profesional en aquellos que no tienen las oportunidades de realizar estudios presenciales, por cuestiones sociodemográficas, económicas, laborales y un sin fin de necesidades que tienen que ser cubiertas bajo otro tipo de educación.

La educación a distancia o mejor conocida como E-learning es:

“La enseñanza a distancia es un sistema tecnológico de comunicación bidireccional (multidireccional), que puede ser masivo, basado en la acción sistemática y conjunta de recursos didácticos y el apoyo de una organización y tutoría, que, separados a físicamente de los estudiantes, propician en éstos un aprendizaje independiente (Aretio 2009)” ...

Los avances tecnológicos han dado paso a romper con la brecha de la distancia de toda frontera, cada vez sean más los usuarios de la información que se adaptan a las nuevas tecnologías, por tal motivo el empuje que tiene la educación a distancia se ha vuelto vertiginoso en la era digital, ya no hay excusas para dejar de prepararse, la oportunidad está a la vuelta de un dispositivo, de una red, de una institución educativa que se enfrenta a nuevos desafíos y aporta nuevas herramientas a una sociedad carente de oportunidades de desarrollo profesional.

Es importante puntualizar que en la educación a distancia el programa se concentra más en el aprendiente y la atención que recibe es personalizada, así también el programa debe ser lo más estructurado posible, para que el aprendiente tenga la facilidad al realizar las actividades y así poder alcanzar los objetivos de aprendizaje. La educación a distancia permite ampliar las oportunidades educativas en el transcurso de la vida.

La UNESCO (2009), destaca que “El aprendizaje abierto y a distancia y el uso de las TIC ofrecen oportunidades de ampliar el acceso a la educación de calidad, en particular cuando los recursos educativos abiertos son compartidos fácilmente entre varios países y establecimientos de educación superior”.

**Ambientes virtuales de aprendizaje**







Los ambientes virtuales para el aprendizaje en la educación superior han sido un recurso para diversificar programas educativos y cada vez hay más universidades que ofertan una modalidad virtual, a distancia o en línea. La educación virtual consiste en ambientes educativos mediados por tecnologías de la información y comunicación (TIC) (Cardona, 2008 citado por Flechas y Juárez, 2017). Entendiendo por ambientes educativos, espacios de formación en los que se genera conocimiento especializado, por esta razón el sistema virtual que promueve la comunidad universitaria objeto de estudio implementa estrategias innovadoras de aprendizaje donde el aprendiente tenga un desarrollo económico y social de su entorno, con mayor flexibilidad para continuar su educación superior.

Por otra parte, la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) de México, se ha pronunciado a favor de la calidad de los programas educativos a distancia, con el Sistema Nacional de Educación Superior a Distancia (García, Aquino, Guzmán y Medina, 2011). Por esta razón el proceso de enseñanza aprendizaje en ambientes virtuales requiere una innovación en sus contenidos didácticos y con condiciones idóneas de acuerdo con el contexto. Ávila y Bosco (2006) afirman el ambiente virtual de aprendizaje como espacios en donde se crean las condiciones para que el individuo se apropie de nuevos conocimientos, de nuevas experiencias y de nuevos elementos que le generen procesos de análisis, reflexión y apropiación. Lo importante es que dicho sistema educativo debe ser eficiente y eficaz. Ahora bien, los aprendientes hoy en día son nativos digitales y los docentes están migrando al entorno digital, de tal forma que las estrategias del proceso enseñanza aprendizaje en modalidad virtual implica un rol del docente como facilitador más dinámico y de calidad.

En esta instancia, consideramos que el acompañamiento del aprendiente en su proceso de formación debe ser un mecanismo clave, el aprovechamiento sobre los tiempos que se dedica en la modalidad virtual, orientarlo a buenos hábitos de cultura digital y confirmar la generación de conocimientos. Según Turizo (2014), el papel del docente en entornos virtuales se focaliza en guiar al alumno para que este sea gestor de su propio aprendizaje (trabajo autónomo) y pueda de manera individual o en equipo, cumplir con las actividades y tareas que lo encaminan a lograr las competencias propias de su campo y nivel de formación. Desde una perspectiva general la modalidad virtual o en



línea es una oportunidad de mejorar la calidad de enseñanza, como afirma De pablos (2004 citado por Sánchez, 2012), la enseñanza no presencial puede ser más rentable que la presencial.



## **El rol de facilitador, monitor académico y del aprendiz**

### *El facilitador*

Es el docente con formación interdisciplinar, pedagógica, académica, social, organizativa y tecnológica, que genera soluciones e innovaciones educativas mediante los entornos virtuales de aprendizaje, actúa como mediador en el proceso de adaptación académica y tecnológica para la formación integral de sus aprendientes, facilitando materiales educativos en línea que promuevan el desarrollo de sus competencias, proporcionándoles la asesoría y retroalimentación necesaria durante todo este proceso. Es un catalizador de talentos que utiliza activamente redes virtuales de aprendizaje para generar, compartir y difundir el conocimiento, contribuyendo a la realización de proyectos educativos, con sus pares y aprendientes, convirtiéndose en un miembro activo de la sociedad del conocimiento.

El rol del facilitador es fundamental en el desarrollo del programa educativo ya que contribuye a la creación del conocimiento especializado, centra la discusión sobre los puntos críticos, contesta preguntas, responde a las diferentes contribuciones de los aprendientes y las sintetiza. de lo cual se derivan cinco funciones principales:

- 1.-Formación académica.
- 2.-Función social.
- 3.-Función organizativa.
- 4.-Función orientadora.
- 5.-Función técnica.

Finalmente, Marmolejo (2012) afirma que el reto del facilitador no radica en que tipo de tecnología usar, sino en su forma de pensamiento debe ser crítico del sistema educativo para poder innovar pedagógica y tecnológicamente.

### *Monitor académico*

La función del monitor académico es principalmente monitorear la gestión académica-administrativa de los facilitadores, atiende y







resuelve problemas que puedan suscitarse en el uso del campus virtual por parte de facilitadores y aprendientes de las aulas virtuales. Es un dinamizador del proceso enseñanza-aprendizaje, un motivador y guía. para favorecer el trabajo y realizar un seguimiento personalizado de los aprendientes.

## *El aprendiente*

El aprendiente es una persona en proceso de formación permanente que en un marco de flexibilidad y los principios de aprendizaje autónomo y autogestivo, construye y se apropia de conocimientos, habilidades, actitudes y valores, mediante el uso de las TIC y aprendizaje colaborativo, capaz de adaptar y mejorar su ambiente virtual de aprendizaje interactuando con un facilitador y un monitor académico, con base en un plan de estudios o un programa de capacitación avalados por la institución, desarrollando sus capacidades y competencias para enfrentar con éxito los problemas de su entorno social.

Conociendo los roles o funciones de cada uno de los actores del programa educativo en línea, sin duda alguna no solo se convierte en un reto la nueva función del docente como facilitador en los ambiente virtuales, sino también del aprendiente y del tutor o monitor académico, ya que sin la interacción de todos no se lograría llegar al objetivo primordial del programa educativo; la formación de profesionales con nuevas perspectivas de desarrollo y aplicación del conocimiento a través de la innovación y la utilización de las tecnologías digitales.

## **Metodología**

Se propuso desarrollar un estudio de caso situacional de tipo exploratorio (Stake, 2005), con un enfoque cualitativo para la recolección y análisis de datos. El presente estudio de caso buscó entender los aspectos relacionados a profundidad con el proceso de enseñanza aprendizaje en ambientes digitales de la Licenciatura en Gestión de Capital Humano. Los ambientes de aprendizaje en modalidad virtual sujetos a estudio fueron los siguientes: a) en el aula virtual con el facilitador o docente que utiliza la clase invertida como estrategia didáctica; b) un grupo de estudiantes que llevan a cabo una exposición de un tema específico para presentarlo en videoconferencia apoyados por el facilitador docente y c) un grupo de estudiantes que se encuentran laborando en un área de capital humano de una empresa.





El diseño educativo en entornos virtuales se considera innovación en los educadores, demostrando un modo distinto de generar conocimiento y generar competencias profesionales. El estudio de caso se desarrolló en un entorno virtual donde participaron los involucrados: el monitor, facilitador y estudiantes de la primera generación en curso de la licenciatura de Gestión de Capital Humano. Se tomó la decisión de llevar a cabo este trabajo de investigación para estudiar el impacto de evolución de las nuevas tendencias de educación a distancia en las escuelas de nivel superior y la innovación de la disciplina del Capital Humano que integra: fundamentos teóricos metodológicos y, además, se considera la necesidad de tomar decisiones acertadas de acuerdo con el contexto.

### Colección de datos

Como instrumento de investigación se optó por la entrevista, el análisis de carpetas de evidencias y la observación. De acuerdo con Stake (2005), mucho de lo que no podemos observar personalmente, otros lo han observado o lo están observando. La entrevista es una técnica de gran utilidad en la investigación cualitativa para recabar datos; según el diccionario de las ciencias de la educación (1983), lo define como una conversación que se propone un fin determinado distinto al simple hecho de conversar. El objetivo fue también obtener de primera fuente de los facilitadores o docentes y estudiantes las ideas, conceptos y constructos que los sujetos tienen en relación con el aprendizaje de modo virtual. El presente trabajo de investigación se aplicó de forma independiente con entrevistas a profundidad no estructurada permitiendo al entrevistado recabar información útil y confiable sobre el tema a investigar, con los docentes involucrados en el programa educativo mencionado, con estudiantes de la primera generación que inició en el agosto de 2018 y con empleadores potenciales. Se aplicaron 21 entrevistas a profundidad a estudiantes, 4 docentes facilitadores, 2 monitores y 3 a empresarios locales y gerentes de empresas del sector económico terciario, específicamente el de hospedaría de turismo de cadenas internacionales. Las características de los participantes se muestran en la tabla 1. Con el mismo objetivo, se analizaron 10 carpetas de evidencias de autoevaluación, 20 registros en la bitácora de comentarios y 5 observaciones de presentación de un producto académico, en cuanto ambientes de aprendizaje en el aula virtual con el método de casos, presentación de clase invertida, la vivencia profesional





de empresa internacional de servicios turísticos y la experiencia profesional de los gerentes de Recursos Humanos.



**Tabla 1 Caracterización de los entrevistados**

Entrevistados	Edad	Género Experiencia		Total
	Promedio		profesional	
Estudiantes	25	Femenino (8) Masculino (13)	1 año 2 años	21
Facilitadores	42	Femenino (3) Masculino (3)	15 años	6
Gerentes	45	Masculino (2)	5 años	2

Fuente: Elaboración propia.

### Diseño de investigación

Para el presente trabajo se utilizó un método exploratorio, el cual inspecciona un fenómeno determinado en su forma y comportamiento dentro de un contexto particular. (Kerlinger y Lee, 2002). Esta investigación permitirá tener un análisis cualitativo, atendiendo a los indicadores planteados basándose en la literatura mencionada a través de la recolección y análisis de la información con categorías e indicadores del cual fue objeto de estudio (Tabla 2).

**Tabla 2**

### Categorías, subcategorías e indicadores

Categorías	Subcategorías	Indicadores
1. Formación profesional	Planeación	Objetivos
	Secuencia didáctica	Estructura de clase
	Rúbrica de evaluación	Valores de evaluación
	Contenidos	Uso de las TIC
	Desarrollo de competencias	Desempeño



2. Entorno virtual de aprendizaje

Plataforma virtual

Uso eficiente

Vivencia profesional

Mentoría

Experiencia laboral

Mentoría

3.- Rol del docente

Estrategias didácticas

Clase invertida

Estudios de casos

Involucramiento

Facilitador

Monitor

Acompañamiento



Fuente: Elaboración propia basándose en el programa educativo LGCH

### Resultados

De acuerdo con las entrevistas, observaciones y análisis de la carpeta de evidencias, se procedió a estructurar la información con base en las tablas 1 y 2. Los resultados obtenidos de acuerdo al seguimiento de la investigación, se determinó clasificar con las siguientes letras: “D” corresponde a los datos obtenidos de los docentes facilitadores, “E” empresas de cadenas internacionales de turismo, “G” gerentes encargados de la gestión del capital humano de las mismas empresas y la letra “A” aprendientes del programa educativo Licenciatura en Gestión del Capital Humano. Para fundamentar este trabajo, se realiza una serie de afirmaciones dando una aproximación sobre la carpeta de evidencias otorgando así un acercamiento sobre la caracterización del aprendizaje en ambientes virtuales objeto de estudio.

**Tabla 3**

### **Resultados obtenidos por cada espacio de aprendizaje – formación profesional**

Categorías	Subcategoría	Valoración de resultados		
		Aula digital	Producto académico	Vivencia y experiencia
1. Formación profesional	secuencia didáctica	Considero que, facilita el proceso educativo por las herramientas digitales con la interacción entre los facilitadores y estudiantes. No somos expertos en los entornos virtuales, pero hay voluntad de adaptación a los cambios. (D)	Los contenidos educativos favorecen a que el estudiante tenga la disponibilidad en cualquier momento y lugar, ya sea en sus dispositivos móviles.	Se adapta a la actividad laboral de los estudiantes, sin embargo, se les complica en algunas







Fuente: Elaboración propia basándose en la carpeta de evidencias

**Tabla 4**  
**Resultados obtenidos por cada espacio de aprendizaje – formación profesional**

Categorías	Subcategoría	Valoración de resultados		
		Aula digital	Producto académico	Vivencia y experiencia profesional
2. Entorno virtual de aprendizaje	Plataforma virtual	Estoy convencido que La mejor opción por estudiar en línea me hace autodidacta. (A)	Entregar un producto o proyecto y exponerlo ha sido un aprendizaje bueno, aunque se dificulta en algunas	Somos la primera generación y nos dieron mucha motivación, pero la experiencia en el trabajo reafirma los conocimientos adquiridos. (A)
		El cambio en la forma del proceso	ocasiones me apoyo en la plataforma de la	

Esto les sirve para desarrollar sus competencias. (D)

ocasiones por sus horarios. (D)

Los gerentes de R.H. son accesibles, pero a veces ven más por la empresa que por los colaboradores. (A)

Rúbrica de evaluación la experiencia

La evaluación es apropiada y es importante por el desempeño de cada uno de los estudiantes sobre cada actividad y los criterios. (D)

A veces creo que no se adaptan por el ritmo de actividades diarias que tenemos (A)

Creo que no me están evaluando que tengo, ya que la teoría es diferente a la realidad. (A)

El estudiante debe de mostrar interés y perseverancia (D)

Contenidos

Me es muy fácil adaptarme ya que va con mi ritmo de vida, aunque a veces no me da tiempo revisar mis tareas. (A)

Los Recursos Humanos utiliza procesos para reclutar y seleccionar de manera innovadora (A)

En la empresa se valora al capital humano, se le capacita y hay oportunidades de subir de puesto (G)

Desarrollo de competencias

El Capital Humano es la gestión de las competencias que se van adquiriendo y aplicando (D)

Hay cosas que no comprendía, pero se va aprendiendo poco a poco. (A)

Las políticas de la empresa son muy estrictas, eso es bueno a veces. (A)

He aprendido que el proceso de administrar el capital humano es el trabajo en equipo es clave para la empresa. Con la clase invertida se aprende mucho y es retroalimenta en la videoconferencia con el profesor y con los compañeros. (A)

La responsabilidad que hay de los encargados de R.H. es muy importante, por la la información que llevan. (A)

Algunos temas los apliqué en la empresa, aunque el clima organizacional es muy diferente porque es es una cadena de de servicios de hospedaje a nivel internacional y eso la hace interesante (A)





enseñanza aprendizaje está revolucionando, sin embargo, debemos actualizarnos constantemente porque los alumnos a veces son más hábiles que los profesores en la tecnología, sobre todo al buscar información de fuentes confiables. (D)

Vivencia profesional

universidad virtual (A)

El estudiar y trabajar en algo que me gusta y además se aprende en la práctica. (A)

Ya tengo tiempo trabajando en esta empresa, y mi vivencia ha sido muy buena, porque la administración del capital humano se aplica en todas áreas. Me ha servido mucho. (A)

El proyecto nos sirvió poner como ejemplo lo que se hace en la empresa en la gestión del capital humano, se le valora y hay muchos incentivos. (A)

En mi proyecto se aplicó algunos temas, pero los gerentes son poco estrictos y a veces al personal se le exige, es por eso, que yo como auxiliar de R.H observe que son políticas internas que debemos de comprender, del cual me sirvió como ejemplo para mi exposición. (A)

El reclutamiento, Selección, capacitación Y retención del capital Humano, he aprendido que es la nueva de administrar al personal ahora no se le llama Recursos humanos, son ahora el capital humano. (A)

Los practicantes se Ayudan mucho en las actividades, poco a poco se les da más responsabilidades. (G)

El gerente del capital humano a veces me supervisa y en ocasiones me explica realizar contratos y expedientes digitales. Voy aprendiendo poco a poco. (A)

Experiencia laboral

Los futuros Profesionistas deben estar conscientes de que los tiempos van cambiando y la digitalización es la una herramienta que también está innovando la manera gestionar el talento humano. (D)

3.Rol del docente como facilitador

Estrategias didácticas

La clase invertida me ayudó a saber investigar, aprendí a realizar una videoconferencia como si estuviéramos en clase. (A)

Se presentaban casos donde se exponían como ejemplos de una situación real. (D)

Yo casi no sabía cómo eran las clases virtuales, pero le eché ganas y me voy adaptando y estoy mejorando. (A)

Fuente: Elaboración propia basándose en la carpeta de evidencias

**Tabla 5**  
**Resultados obtenidos por cada espacio de aprendizaje – formación profesional**

Categorías	Subcategoría	Valoración de resultados		
		Aula digital	Producto académico	Vivencia y experiencia profesional
	Involucramiento	Los profesores nos apoyando la carrera, estuvo cuando tengo dudas incluso cuando no es	La maestra encargada al pendiente, creo que, con todos, fue muy amable y	Creo que los temas y los casos que veíamos nos ayudaban mucho, porque quedaban grabados en la plataforma. (A)







en la plataforma  
hay un grupo  
de WhatsApp  
donde nos  
resuelven las  
dudas y eso  
me gusta.  
Felicidades a  
todos. (A)

dedicada. (A)

Son estudiantes  
natos a la tecnología  
debemos de  
orientarlos a una  
cultura digital  
responsable. (D)

Fuente: Elaboración propia basándose en la carpeta de evidencias

En relación con la categoría de formación profesional (Tabla 3), de acuerdo con la información recabada hay una evidencia que los alumnos se ven favorecidos por el día a día de la disposición de querer aprender y esto facilita el proceso educativo, la interacción con la vida laboral influye mucho para un aprendizaje. Con respecto a la rúbrica de evaluación, sigue siendo importante y apropiada dando un valor adecuado el proceso de formación del cual se obtiene una evaluación por el desempeño, en el tema de contenidos es evidente que la adaptación al cambio es de forma paulatina y se debe mantener el ritmo de trabajo, en tanto en el desarrollo de competencias los estudiantes consideran que la clase invertida favorece el buen desempeño.

En cuanto a la categoría de entorno virtual de aprendizaje (Tabla 4), con respecto a la plataforma virtual donde los contenidos educativos son muy eficientes y hay una aceptación considerable, en cuanto a la vivencia profesional, es importante mantener el ritmo de trabajo con los estudiantes, ya que ellos consideran que trabajar y estudiar ha favorecido el nivel educativo, aprovechando que las empresas donde se desempeñan les dan oportunidad de desarrollo, y con el tema de experiencia laboral siempre ha sido un elemento clave de mayor aprendizaje y manifiestan que los entornos virtuales en la gestión del capital humano es parte de la innovación y el dinamismo de las empresas.

Por último, a la categoría del Rol del docente como facilitador (Tabla 5), la estrategia didáctica de la clase invertida ha enriquecido el proceso enseñanza aprendizaje, mejoran su habilidad de ser autodidactas los estudiantes y con respecto al tema de involucramiento, el docente facilitador busca tener el acompañamiento con calidad y eficiencia.

### Conclusiones

En la formación profesional, podemos concluir que las organizaciones empresariales han evolucionado en un contexto de la globalización, los



cambios han demostrado un sistema para ser más eficientes los procesos de reclutamiento y selección del personal, preparar a las personas con posibilidades de aportar valor a las empresas. Se recomienda continuar con una formación que incluya la teoría y práctica, con el objetivo de aplicar directamente en puestos que gestionan al capital humano, ampliando conocimientos para ejercer con eficiencia y eficacia el proceso de formación profesional.

También, cabe mencionar que el entorno virtual de aprendizaje cuenta con los recursos y servicios educativos suficientes para acceder a la plataforma de la Licenciatura de Gestión de Capital Humano con la principal ventaja de fortalecer el estudio independiente; sin embargo la construcción de conocimientos en ocasiones no es favorable por el exceso de información poco confiable en el momento de presentar la clase invertida de los estudiantes, por ello es conveniente orientarlos a tener una cultura digital con responsabilidad, diseñando estrategias instructivas que permitan un diseño de actividades metodológicas más eficientes y de calidad.

El rol del docente como facilitador se destaca por la disponibilidad de acompañamiento al estudiante, hay un ajuste al perfil de cada estudiante con el ritmo de aprendizaje, la mayor parte del tiempo los estudiantes en la modalidad virtual trabajan, es ahí donde el rol del docente aplica la motivación, valorando a los estudiantes como personas a su ritmo de aprendizaje.

Finalmente se propone explotar más la plataforma del sistema de universidad virtual que fue objeto de estudio para poder ofertar educación continua a nivel nacional e internacional como lo hacen otras instituciones educativas públicas y privadas, lo cual beneficiaría a la institución con la obtención de recursos y poder dar garantía laboral a los facilitadores que están capacitados para trabajar en entornos virtuales y a la vez fomentar la capacitación constante para los docentes de mayor antigüedad en la institución alternando la educación presencial con cursos multimodal.

## Referencias

- ARETIO, L. G. (2009). ¿Por qué va ganando la educación a distancia? Barcelona, Editorial Aranzadi.







ÁVILA P. & Bosco D. (2006). Ambientes Virtuales de Aprendizaje. Una nueva experiencia. Trabajo presentado durante el: 20th International Council for open and Distance Education Düsseldorf, Germany, del 1º al 5 de abril de 2001. Unidad de Investigación y Modelos Educativos del Instituto Latinoamericano de la Comunicación Educativa. Recuperado el 24 de abril de 2019 en: [http://investigacion.ilce.edu.mx/panel\\_control/doc/c37ambientes.pdf](http://investigacion.ilce.edu.mx/panel_control/doc/c37ambientes.pdf)



BAUTISTA Pérez Guillermo, Borges Sáinz Federico, Forés i Miravalles Anna, Didáctica universitaria en entornos virtuales de enseñanza aprendizaje. Narcea Ediciones México 2016

BECKER GARY S., (1964). Human Capital. A theoretical and Empirical analysis, with Special Reference to Education. Columbia University Press, New York and London.

BOISER, Sergio (2003). El desarrollo en su lugar. Universidad Católica de Chile, Facultad de Historia, Geografía y Ciencia Política. Serie Geo Libros. Santiago de Chile



CARDONA, H. (2008). Consideraciones acerca de la educación virtual como comunidad de universitaria.

“Capacitación del Capital Humano como una Inversión para Desarrollo” "Human Capital Training as an Investment for Development" Investigador Titular: Alberto Coronel1CDID "Centro de Documentación. Investigación y Difusión de la Carrera de Psicología" Universidad Católica "Ntra. Sra. De la Asunción. Asunción (Paraguay) 7(2): 71-76,2010. Recuperado en: <http://psicoeureka.compy/sites/default/files/publicaciones/eureka-7-2-10pdf#page=73>



CHIAVENATO, Idalberto (2009), Gestión del talento humano, Mc Graw-Hill Interamericana, Colombia

DE PABLOS, J. (2004). La formación superior y el reto de las Nuevas Tecnologías de la Información. En: Martínez, F.; Prendes, M.P. Nuevas Tecnologías y educación. Madrid: Pearson



DESSLER, G. (2009). Administración de Recursos Humanos. (Décimo Primera Edición). México: Pearson Education, del Grupo Prentice Hall



DÍAZ Barriga, A. y Hernández, R. (2002). Estrategias docentes para un aprendizaje significativo, México: Mc-Graw Hill

FLECHAS Chaparro, Nancy, Juárez Acosta, Fernando, La prosocialidad en ambientes virtuales de aprendizaje y la empleabilidad. Revista Virtual Universidad Católica del Norte [en línea] (2017). Fecha de consulta: 23 de abril de 2019] Disponible en:<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=194252398009>> ISSN 0124-5821



GARCÍA Pineda Ancelmo y Andrés Hernández Sánchez (2000), "La gestión del conocimiento para fortalecer la competitividad de la empresa", IDC Información Dinámica de Consulta, sección Laboral, Servicio Quincenal de Consultoría Empresarial, de abril de 200, año XIII, 2a época, No. 104, pp. 1132-1134.

GARCÍA, V., Aquino, S. P., Guzmán, A. & Medina, A. (2011). Propuesta para el desarrollo de Instrumentos de autoevaluación para programas educativos a distancia. Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación", 11(2),1-27.

LIQUIDANO Rodríguez Ma. del Carmen. El administrador de recursos humanos como gestor de talento humano. Sus competencias y la relación de las prácticas de administración de recursos humanos Contaduría y Administración, núm. 220, septiembre-diciembre, (2006) ,pp.145-178 Universidad Nacional Autónoma de México Distrito Federal, México. Disponible en <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=39522007> Tomasko, R. (1998). Cinco Autores en Escena. Revista Gestión, 3(4). Pág. 120.

LUGO Cuellar Luis Miguel (1999), Recursos humanos: evolución o revolución, Revista Competencia Laboral, Año 3, No. 11, julio-septiembre 1999.

MARMOLEJO, E. (2012). Los retos del docente 3.0 - SOMECE 2012. Web didáctica pp. 1047-1054. Retrieved Jul 19, 2019, from





[https://www.researchgate.net/publication/333486006\\_Los\\_retos\\_d\\_el\\_docente\\_30](https://www.researchgate.net/publication/333486006_Los_retos_d_el_docente_30)



Modelo Académico, Curricular y Pedagógico, Sistema de Universidad Virtual (2016). Universidad Autónoma de Guerrero.

MORA Venegas C. El Capital Humano en el comportamiento organizacional [monografía en Internet]. 2005 [citado 12 Sep 2012]. Disponible en: <http://www.gestiopolis.com/canales5/rrhh/elhucompor.htm>

SÁNCHEZ Vera, María del Mar, DISEÑO DE RECURSOS DIGITALES PARA ENTORNOS E-LEARNING EN LA ENSEÑANZA UNIVERSITARIA. RIED. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia. (2012). Fecha de consulta: 21 de abril de 2019. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=331427383004> ISSN 1138-2783

SITEAL. (2014). Informe sobre tendencias sociales y educativas en América Latina 2014. Políticas TIC en los sistemas educativos de América Latina. Unesco-OIE. Recuperado de [http://www.siteal.iipe-oei.org/sites/default/files/siteal\\_informe\\_2014\\_politicas\\_tic.pdf](http://www.siteal.iipe-oei.org/sites/default/files/siteal_informe_2014_politicas_tic.pdf)

STAKE 2005. Investigación con Estudio de Casos. Editorial Morata. Madrid.

RESTREPO E., F. (2005). EL CAPITAL Y LAS CAPACIDADES HUMANAS. Revista Ciencias Estratégicas, 13 (14), 195-212. Fecha de consulta: 24 de mayo de 2019. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=151321068006> ISSN 1794-8347

TURIZO Arzuza, Maritza Elena, En la búsqueda de nuevas formas de interacción sociodiscursiva en entornos virtuales de aprendizaje: El nuevo rol docente. Revista Logos, Ciencia & Tecnología [en línea] (2014) : Fecha de consulta: 25 de abril de 2019. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=517751549005> ISSN 2145-549X



UNESCO. Conferencia Mundial sobre la Educación Superior 2009: La nueva dinámica de la educación superior y la investigación para el cambio social y el desarrollo. Paris. 2009. p. 3.

