



Dirección de Investigación y Posgrado



Miembro de Asociación de Universidades Privadas de Centroamérica y Panamá
Miembro de la Asociación Universitaria Iberoamericana de Postgrado



MAESTRÍA EN EDUCACIÓN EN LÍNEA EDICIÓN I

Eficacia del uso de las TIC 's en los procesos de enseñanza y aprendizaje en modalidad semipresencial de la Especialidad en Gestión del Talento Humano de la UNICIT, cohorte 2021-2022

Autoras: Georgina Siu González
Johanna Olivero Mena
Lisset Sánchez Rivas
Meyling Moraga Mendieta

Asesor: MSc. Rosmira Cecilia Rubio Castro

Managua, Nicaragua, agosto de 2024

**Eficacia del uso de las TIC 's en los procesos de enseñanza y aprendizaje en
modalidad semipresencial de la Especialidad en Gestión del Talento Humano de la
UNICIT, cohorte 2021-2022.**

**Georgina I. Siu, Johanna J. Olivero, Lisset del C. Sánchez y Meyling R. Moraga
Dirección de Investigación y Posgrado, Universidad Iberoamericana de Ciencia y
Tecnología-Nicaragua**

Resumen

El proceso de Enseñanza y Aprendizaje es esencial para el conocimiento individual y el progreso social, ya que, a través de la educación se adquieren conocimientos, habilidades y valores que permiten contribuir al desarrollo social y enfrentar los desafíos del futuro. Con el desarrollo tecnológico, la educación semipresencial se ha convertido en un recurso fundamental que facilita la actualización constante y la continuidad educativa, transformando la educación según las necesidades cambiantes de la sociedad, especialmente en el mundo laboral.

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar el grado de eficacia del uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en los procesos de enseñanza y aprendizaje en modalidad semipresencial, desde la perspectiva de los estudiantes y docentes de la Especialidad en Gestión del Talento Humano de la Universidad Iberoamericana de Ciencia y Tecnología (UNICIT), correspondiente a la cohorte 2021-2022.

A lo largo del estudio, se evaluó la implementación de las TIC en el entorno educativo, prestando especial atención a las herramientas tecnológicas empleadas, la capacitación ofrecida a los estudiantes y docentes de la cohorte, la funcionalidad de la plataforma digital utilizada, y los resultados obtenidos en términos de aprendizaje significativo y colaboración. Se aplicó el método cualitativo para recopilar y analizar la información, incluyendo encuestas a estudiantes y a docentes.

Los resultados de la investigación indican que las TIC, particularmente la plataforma MOODLE y Google Meet, desempeñaron un papel fundamental en la facilitación de los procesos de enseñanza y aprendizaje. Los egresados de la cohorte 2021-2022 confirmaron que la flexibilidad y accesibilidad ofrecidas por estas herramientas contribuyeron positivamente a su experiencia académica, permitiéndoles avanzar a su propio ritmo y mejorar la interacción y

colaboración con sus compañeros y docentes. Asimismo, se observó una percepción generalizada de que el formato semipresencial, apoyado en el uso eficaz de las TIC, fue económicamente ventajoso tanto para los estudiantes como para la institución.

En conclusión, el uso de las TIC en la Especialidad en Gestión del Talento Humano en modalidad semipresencial de UNICIT se mostró altamente eficiente, cumpliendo con los objetivos educativos planteados y optimizando los procesos de enseñanza y aprendizaje en un entorno digital.

Contenido

1.	Introducción.....	10
2.	Antecedentes, contexto del problema y de la investigación.....	14
2.1	Contexto Internacional:	14
2.2	Contexto Nacional:	16
2.3	Contexto Institucional.....	18
2.4	Identificación del problema.	19
2.4.1	Educación Virtual.....	20
2.4.2	Programas de Posgrado a nivel de Especialización	22
2.5	Planteamiento del problema.	22
2.5.1	Pregunta central.....	24
2.6	Contexto de la investigación.....	24
3.	Justificación.....	26
3.1	Limitaciones	27
3.2	Supuestos básicos	27
3.2.1	Desafíos y oportunidades:	28
3.2.2	Percepción de la educación semipresencial	28
3.3	Categorías, temas y patrones emergentes	28
4.	Objetivos.....	30
4.1	Objetivo General.....	30
4.2	Objetivos Específicos	30
5.	Perspectiva teórica.....	31
5.1	Estado del arte.....	31
5.1.1	Artículos	31
5.1.2	Libro	33
5.1.3	Trabajo de Grado.....	34
5.1.4	Tesis Doctoral.	35
5.2	Perspectiva teórica asumida.....	35
5.3	Líneas de desarrollo en el ejercicio de la investigación	37
6.	Metodología.....	38
6.1.	Enfoque cualitativo asumido y justificación.....	38
6.1.1	Tipo de estudio:	38

6.1.2 Según su finalidad	38
6.1.3 Según el alcance temporal.....	39
6.1.4 Según la profundidad u objetivo	39
6.1.5 Según el carácter de la medida.....	39
6.2. Población y marco muestral.....	40
6.3. Métodos técnicos para el procesamiento de datos y análisis de la información.....	44
7. Discusión y resultados de los hallazgos	45
7.1 Análisis Político, Económico, Social, Tecnológico, Ecológico y Legal	46
7.1.1 Factores políticos.....	47
7.1.2 Factores Económicos.....	48
7.1.3 Factores Sociales	48
7.1.4 Factores Tecnológicos:.....	48
7.1.5 Factores Ecológicos.....	49
7.1.6 Los factores legales	49
7.2 Análisis de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas.....	51
7.2.1 Fortalezas:	52
7.2.2 Oportunidades:	67
7.2.3 Debilidades:.....	69
7.2.4 Amenazas:	73
7.3 Análisis Estratégico Corregir, Afrontar, Mantener y Explotar.....	75
8. Conclusiones.....	86
9. Recomendaciones	90
Anexo N°. 1: Guía de preguntas realizadas a estudiantes egresados de la Especialidad en Gestión del Talento Humano, cohorte 2021-2022.....	97
Anexo N°. 2: Guía de preguntas realizadas a docentes de Especialidad en Gestión del Talento Humano, cohorte 2021-2022.....	105
Anexo N°. 3: Glosario de conceptos.....	108
Anexo # 4: Análisis aulas virtuales de especialidad en Gestión de Talento Humano de la Universidad Iberoamericana de Ciencia y Tecnología, cohorte 2021-2022.....	112

Índice de Tablas:

Tabla 1: Dimensión Educativa. / Fuente: Elaboración propia	29
Tabla 2: Categorías de la investigación.	41
Tabla 3: Criterios de Calidad. / Fuente: Elaboración propia	44
Tabla 4: Sexo de los egresados encuestados. / Fuente: Elaboración propia	46
Tabla 5: Sexo de los docentes encuestados. / Fuente: Elaboración propia	46
Tabla 6: Percepción de la comunicación entre estudiantes mediante las funcionalidades que permite el EVA. / Fuente: Elaboración propia	52
Tabla 7: Percepción de la comunicación estudiantes – docentes mediante las funcionalidades que permite el EVA. / Fuente: Elaboración propia	53
Tabla 8: Flexibilidad de acceso al EVA en términos de horarios y ubicación. / Fuente: Elaboración propia	53
Tabla 9: Existencia de la plataforma Moodle para el desarrollo de las clases. / Fuente: Elaboración propia	54
Tabla 10: Reducción de barreras geográficas y facilidad del aprendizaje a distancia mediante uso de EVA. / Fuente: Elaboración propia	54
Tabla 11: EVA, una estructura fácil de usar y manipular. / Fuente: Elaboración propia ..	55
Tabla 12: Conocimientos previos de EVA. / Fuente: Elaboración propia	55
Tabla 13: Características del EVA identificadas por los estudiantes encuestados. / Fuente: Elaboración propia	56
Tabla 14: Facilidad de avanzar en los estudios a un ritmo individual. / Fuente: Elaboración propia	57
Tabla 15: Variedad de funcionalidades y de recursos multimedia para enriquecer el contenido educativo. / Fuente: Elaboración propia	57
Tabla 16: Interacción a través de la herramienta google meet. / Fuente: Elaboración propia	58
Tabla 17: Efectividad de la comunicación docente-estudiante mediante el uso de la herramienta Google Meets. / Fuente: Elaboración propia	58
Tabla 18: La Innovación en el desarrollo de la actividad académica. / Fuente: Elaboración propia	59

Tabla 19: Uso de TIC's actualizadas de los RRHH para el desempeño laboral. / Fuente: Elaboración propia	59
Tabla 20: Niveles de motivación mediante uso de recursos tecnológicos. / Fuente: Elaboración propia	60
Tabla 21: Herramientas tecnológicas utilizadas en el programa de GTH. / Fuente: Elaboración propia	60
Tabla 22: Eficacia de la utilización de herramientas interactivas. / Fuente: Elaboración propia	61
Tabla 23: Disponibilidad de equipos y herramientas tecnológicas para estudios semipresencial. / Fuente: Elaboración propia	61
Tabla 24: Disponibilidad de equipos y herramientas tecnológicas para impartir clases semipresencial. / Fuente: Elaboración propia	61
Tabla 25: Relevancia de las herramientas tecnológicas utilizadas para el aprendizaje significativo. / Fuente: Elaboración Propia.....	62
Tabla 26: Disponibilidad de guías y tutoriales para uso y navegación en el EVA. / Fuente: Elaboración propia	63
Tabla 27: Efectividad de las estrategias de capacitación para el manejo del EVA y de herramientas tecnológicas. / Fuente: Elaboración propia	63
Tabla 28: Efectividad de los recursos tecnológicos en la interacción entre estudiantes y entre estudiantes y docentes. / Fuente: Elaboración propia	64
Tabla 29: Percepción de la comunicación entre estudiantes utilizando recursos tecnológicos en el EVA. / Fuente: Elaboración propia.....	64
Tabla 30: Percepción de la comunicación y retroalimentación docente - estudiante utilizando los recursos tecnológicos en el EVA. / Fuente: Elaboración propia.....	64
Tabla 31: Retroalimentación de los docentes. / Fuente: Elaboración propia.....	65
Tabla 32: Reducción de costos del modelo semipresencial frente al presencial. / Fuente: Elaboración propia	65
Tabla 33: Conformación de promoción del trabajo colaborativo. / Fuente: Elaboración propia	66
Tabla 34: Desarrollo de habilidades de trabajo colaborativo mediante uso de herramientas tecnológicas. / Fuente: Elaboración propia.....	66

Tabla 35: Perspectivas docentes de las fortalezas para la enseñanza-aprendizaje. / Fuente: Elaboración propia	67
Tabla 36: Oportunidades que ofrece la educación semipresencial. / Fuente: Elaboración propia	68
Tabla 37: Debilidades vinculadas a la educación semipresencial. / Fuente: Elaboración propia	69
Tabla 38: Desafíos de los estudios semipresencial. / Fuente: Elaboración propia	70
Tabla 39: Sugerencias de mejora del EVA. / Fuente: Elaboración propia	71
Tabla 40: Recomendaciones para mejorar la educación semipresencial. / Fuente: Elaboración propia	72
Tabla 41: Debilidades visualizadas en los estudios semipresencial. / Fuente: Elaboración propia	74
Tabla 42: Elementos de mejora para la educación virtual en nuevas ediciones. / Fuente: Elaboración propia	76
Tabla 43: Valoración de la organización coherente de los contenidos de las asignaturas. / Fuente: Elaboración propia	77
Tabla 44: Valoración del contenido de las asignaturas. / Fuente: Elaboración propia	78
Tabla 45: Calidad de los contenidos de las asignaturas. / Fuente: Elaboración propia	78
Tabla 46: Relevancia de los contenidos de las asignaturas para el desempeño laboral. / Fuente: Elaboración propia	78
Tabla 47: Uso de recursos interactivas alojadas en el EVA. / Fuente: Elaboración propia	78
Tabla 48: Valoración de los resultados del aprendizaje de la modalidad semipresencial versus modalidad presencial. / Fuente: Elaboración propia	79
Tabla 49: Valoración de la metodología de la enseñanza del docente. / Fuente: Elaboración propia	79
Tabla 50: Presentación de los objetivos de aprendizaje. / Fuente: Elaboración propia	80
Tabla 51: Alineación de los objetivos de las asignaturas con los contenidos abordados. / Fuente: Elaboración propia	80
Tabla 52: Presentación del contenido por los docentes en cada sesión de clase. / Fuente: Elaboración propia	81
Tabla 53: Desarrollo de los contenidos de las asignaturas. / Fuente: Elaboración propia	81

Tabla 54: Evaluación de la participación activa de los estudiantes y la receptividad del docente a sus contribuciones. / Fuente: Elaboración propia	81
Tabla 55: Participación del docente en discusiones y actividades académicas. / Fuente: Elaboración propia	82
Tabla 56: Idoneidad y equidad de los métodos de evaluación. / Fuente: Elaboración propia	82
Tabla 57: Calidad de la retroalimentación de los docentes. / Fuente: Elaboración propia	83
Tabla 58: Orientación idónea para la realización de evaluaciones formativas y sumativas. / Fuente: Elaboración propia	83
Tabla 59: Eficacia de las estrategias para conservar la atención del estudiante. / Fuente: Elaboración propia	84
Tabla 60: Aspectos positivos del programa semipresencial. / Fuente: Elaboración propia	84

Índice de Gráficos

Gráfico 1: Mapeo de Contexto. / Fuente Elaboración propia	25
Gráfico 2: Análisis PESTEL, 2023. / Fuente: Elaboración propia	47
Gráfico 3: Análisis FODA. / Fuente: Elaboración propia.....	51
Gráfico 4: Resumen del análisis CAME. / Fuente: Elaboración propia, 2023	75
Gráfico 5: Propuesta de Estrategia Educativa para la Enseñanza y Aprendizaje en la modalidad semipresencial. / Fuente: Elaboración propia	92
Gráfico 6: forma de interacciones e interactividad de los estudiantes con el modelo presencial y virtual.....	117

1. Introducción

El proceso de Enseñanza y Aprendizaje juega un papel fundamental en la vida y desarrollo del ser humano, muestra cómo las metodologías y los enfoques educativos han evolucionado en respuesta a los cambios en las sociedades, las tecnologías y las ideas filosóficas, adaptándose a las necesidades y avances del conocimiento. En su inicio, la educación se reducía a la transmisión de conocimientos de padres a hijos y/o en reuniones en las que un anciano o persona con experiencia en ciertos campos, enseñaba a grupos de jóvenes sobre temas específicos de su dominio. Con el tiempo, la sociedad experimentó un cambio significativo en términos de complejidad social, política y cultural, aumentando la demanda de educación formal y especializada, haciendo necesario la creación de centros de enseñanza estructurados y avanzados, surgiendo así las universidades. Estos centros de educación impartían conocimientos en campos tradicionales como la teología, filosofía, y emergentes tales es el caso del derecho y medicina. Cabe destacar que muchas de estas instituciones educativas fueron fundadas por la iglesia o bajo su apoyo y patrocinio, es por tal razón que la historia reconoce su papel fundamental en la preservación y transmisión del conocimiento, así como su papel activo en la promoción de la educación gratuita durante el medievo.

La educación tradicional ha evolucionado significativamente, en sus inicios presencial y pasivo hacia modelos más dinámicos y flexibles, impulsados por la tecnología y las necesidades cambiantes de la sociedad. Desde la antigüedad hasta parte del siglo XIX, la educación se basaba en la transmisión de conocimiento de manera directa y presencial del profesor al estudiante. Este método era predominantemente pasivo, en el que el estudiante recibía la información sin mucha interacción ni participación activa. A mediados del siglo XIX, se identifican los primeros intentos de educación a distancia con el surgimiento de la educación por correspondencia, que permitía a los estudiantes aprender desde sus hogares mediante el intercambio de materiales de

estudio y tareas a través del correo postal. Este modelo comenzó a romper el aislamiento de los educandos y ofreció más flexibilidad. A inicios del siglo XX, aumenta el alcance de la educación a distancia con la incorporación de medios como la radio y la televisión. Durante este periodo, a pesar del avance en las metodologías y tecnologías educativas, existía una brecha significativa entre la bibliografía disponible y las prácticas educativas más avanzadas. Las investigaciones y teorías pedagógicas no siempre se reflejaban en el aula, y muchos educadores continuaban utilizando métodos tradicionales.

A mediados del siglo XX, la enseñanza comenzó a estructurarse en torno a objetivos específicos y medibles. Este enfoque, conocido como la enseñanza instrumental, se centraba en el logro de objetivos claros y definidos en el aprendizaje de los estudiantes. Hacia finales del siglo XX e inicios del siglo XXI, la educación ha transitado hacia un enfoque basado en competencias, centrado en el desarrollo integral de habilidades, conocimientos y actitudes que los estudiantes necesitan para enfrentar desafíos en contextos reales, para ello promueve una participación activa de los estudiantes, el aprendizaje colaborativo y la aplicación práctica del conocimiento.

La evolución de la internet y las tecnologías digitales han influenciado directamente la forma en que se enseña y aprende. Las plataformas de e-learning, los MOOC (Massive Open Online Courses) y las herramientas digitales han transformado la enseñanza y el aprendizaje, permitiendo una educación más accesible, flexible e inclusiva; y facilitado la combinación de clases presenciales y semipresencial con sesiones sincrónica o asincrónicas, lo que se ha convertido en una práctica común, especialmente a raíz de la pandemia de COVID-19, que obligó por un lado a las instituciones educativas a migrar y adaptarse rápidamente a los entornos virtuales; y por otra parte, también modificó las formas de trabajo, permitiendo a las personas

trabajar y estudiar en aislamiento desde cualquier lugar del mundo. En ese sentido la Universidad Iberoamericana de Ciencia y Tecnología, con una trayectoria reconocida en la formación de talentos, ofrece la Especialidad de Gestión de Talento Humano, impartida en modalidad semipresencial, apoyándose en un Entorno Virtual de Aprendizaje (EVA) y en el uso de diversas Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC)., para el fortalecimiento de habilidades y conocimientos de los profesionales en ese campo de estudio, que les permita afrontar los retos que plantea la nueva organización del trabajo del mundo laboral contemporáneo.

Durante el periodo de la cohorte 2021-2022, esta especialidad, experimentó diversos cambios y adaptaciones, tanto en sus metodologías de enseñanza, como en las experiencias de aprendizaje de los estudiantes, en respuesta a los cambios globales y locales provocados por la pandemia de COVID-19. En ese contexto, esta investigación se propone determinar el grado de eficacia de uso de las TIC's en los procesos de Enseñanza y Aprendizaje, desde la experiencia de estudiantes y docentes de esta especialidad durante el mencionado periodo. Para tal fin se realizó un análisis PESTEL, revisión de las aulas virtuales, análisis FODA, Análisis CAME, y aplicación de encuestas a estudiantes y docentes.

Esta tesis está organizada en diez capítulos que abordan de manera integral los distintos aspectos del estudio, seguidos de una sección de anexos que complementa la investigación. El Capítulo 1, introduce el tema y plantea el problema de investigación, estableciendo el marco general de la tesis. El Capítulo 2, proporciona un análisis detallado de los antecedentes y el contexto del problema, situando la investigación dentro de un marco histórico y contextual. En el Capítulo 3, se justifica la importancia del estudio, destacando su relevancia teórica y práctica. El Capítulo 4, establece los objetivos generales y específicos que guían la investigación.

El Capítulo 5, explora la perspectiva teórica, presentando las teorías y conceptos fundamentales que sustentan el estudio. A continuación, el Capítulo 6, describe la metodología utilizada, detallando el enfoque, los métodos de recolección de datos y los procedimientos de análisis empleados. En el Capítulo 7, se discuten los resultados obtenidos, ofreciendo una interpretación de los hallazgos en relación con los objetivos planteados. El Capítulo 8 presenta las conclusiones derivadas del análisis, mientras que el Capítulo 9, formula recomendaciones basadas en los resultados de la investigación. Finalmente, el Capítulo 10, recoge las referencias bibliográficas consultadas a lo largo del estudio. Al final del documento se encuentra una sección de Anexo y Apéndice.

2. Antecedentes, contexto del problema y de la investigación

En los últimos años, la educación semipresencial ha experimentado un crecimiento exponencial, transformando la manera en que se imparten y reciben conocimientos. Este cambio ha sido impulsado por diversos factores, como el avance tecnológico, la globalización y, más recientemente, la pandemia de COVID-19, que obligó a muchas instituciones educativas a adoptar modalidades virtuales de manera abrupta. Sin embargo, este rápido desarrollo no ha estado exento de desafíos. Estos antecedentes son claves para comprender las complejidades y oportunidades que presenta la educación semipresencial en la actualidad, y nos invitan a reflexionar sobre cómo podemos mejorar y adaptar estas nuevas formas de aprendizaje para garantizar una educación de calidad para todos.

2.1 Contexto Internacional:

La educación semipresencial está influenciada por diversos acuerdos y recomendaciones de organizaciones internacionales que promueven la integración de tecnologías digitales en la educación.

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), es una defensora activa de la educación presencial, semipresencial y en línea, proporcionando directrices y recomendaciones para asegurar la calidad de la educación digital. La organización destaca la necesidad de políticas que garanticen la accesibilidad y equidad en la educación a través de las TIC. Por su parte, el Informe Delors a la UNESCO aborda cómo las tecnologías emergentes están transformando tanto la sociedad como los sistemas educativos. Se destaca que estas tecnologías ofrecen oportunidades para mejorar el acceso a la información y la calidad educativa, permitiendo el aprendizaje a lo largo de toda la vida y fomentando nuevas formas de enseñanza y aprendizaje. Sin embargo, también se señala que existen desafíos, como la necesidad de garantizar la equidad en el acceso a estas tecnologías y la preparación de los

educadores para integrar eficazmente las herramientas digitales en sus prácticas pedagógicas. De igual forma indica que para aprovechar plenamente el potencial de las nuevas tecnologías es esencial desarrollar políticas educativas inclusivas y fomentar una cultura de adaptación y resiliencia ante los rápidos cambios tecnológicos (Delors, 1996).

Por otro lado, el Plan de Acción de la Conferencia Regional de Educación Superior (CRES), en su Meta 9.1 se propone lograr al 2028, que un 30% de las IES se hayan establecido marcos de regulaciones comunes que faciliten los procesos de especialización, movilidad académica y certificación a escala regional, para tal fin en la **Estrategia indicativa** considera:

Establecer estándares comunes de aseguramiento de la calidad, de las políticas que favorezcan la conectividad, la incorporación de tecnologías en los procesos de enseñanza, la producción pública de acceso abierto de recursos de aprendizaje y la formación y actualización continua del personal docente, de investigación y de los diversos equipos técnicos y académicos que contribuyan al desarrollo de las distintas modalidades. (CRES, 2018, p. 26).

Así mismo, en la Meta 6.1 se propone al 2028, diseñar acciones conjuntas (gobierno, instituciones IES, gremios docentes y otras asociaciones) de articulación institucional entre las IES y los demás niveles del sistema educativo para garantizar la inclusión social de grupos heterogéneos en sus orígenes culturales y sociales en los estudios de educación superior, para tal fin se fija en la **Estrategia indicativa** “6.1.2 Extender la utilización de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (NTIC) en propuestas innovadoras de la enseñanza en las IES para garantizar una formación de calidad con pertinencia e inclusión de diferentes sectores sociales”. (CRES, 2018, pág. 38).

De modo similar, la Declaración de Incheon (2015), adoptada en el Foro Mundial sobre la Educación, subraya la importancia de una educación inclusiva, equitativa y de calidad,

destacando que para ello es indispensable contar con métodos y contenidos pertinentes de enseñanza y aprendizaje adecuados a las necesidades de todos los educandos e impartidos por docentes con las características adecuadas, que utilicen enfoques pedagógicos apropiados y cuenten con el respaldo de tecnologías de la información y la comunicación (TIC) apropiadas; así mismo, hace énfasis en la necesidad de creación de entornos seguros, sanos, que consideren la perspectiva de género, inclusivos, dotados de los recursos necesarios y que faciliten el aprendizaje.

En conclusión, la educación semipresencial se encuentra en un proceso continuo de evolución y mejora, influenciado por diversas organizaciones internacionales que promueven la integración de tecnologías digitales en la educación. La UNESCO, a través de directrices y recomendaciones, y el Informe Delors, resaltan la importancia de políticas que garanticen la accesibilidad, equidad y calidad educativa mediante el uso de TIC. Paralelamente, el Plan de Acción de la CRES y la Declaración de Incheon subrayan la necesidad de establecer marcos regulatorios comunes y de fomentar una educación inclusiva y equitativa, adaptada a las necesidades de todos los estudiantes y respaldada por tecnologías adecuadas. Estos esfuerzos conjuntos buscan no solo mejorar el acceso y la calidad de la educación, sino también preparar a los educadores y a los sistemas educativos para enfrentar los desafíos y aprovechar las oportunidades que ofrecen las nuevas tecnologías, asegurando así un aprendizaje continuo y adaptado a los rápidos cambios tecnológicos.

2.2 Contexto Nacional:

En Nicaragua, la educación semipresencial y el uso de TIC en la educación están normados por varias leyes y políticas que buscan integrar estas modalidades en el sistema educativo nacional.

Plan Nacional de Lucha Contra la Pobreza y para el Desarrollo Humano 2022-2026

Desarrollo Humano (PNDH), inspirado en los preceptos de la Constitución Política de Nicaragua, en su capítulo IV, reconoce que, para alcanzar su objetivo de crecimiento económico con reducción de la pobreza, como elementos claves del desarrollo económico y social de la nación, es importante fortalecer el desarrollo de los talentos humanos a través del sistema nacional de educación; en ese sentido se ha fijado como meta la preparación de los talentos humanos para el desarrollo nacional con más educación superior, considerando entre sus estrategias que, para la profundización de la excelencia académica, se fortalecerá la educación superior a nivel de posgrado; así mismo se plantea fortalecer la educación a distancia desde espacios virtuales, en formación profesional de grado, postgrado y educación continua.

La Ley General de Educación (Ley No. 582) establece el marco legal para la educación en Nicaragua, promoviendo el uso de tecnologías digitales en la enseñanza y aprendizaje para mejorar la calidad educativa y facilitar el acceso a la educación. Así lo manifiesta en el *Capítulo III Definiciones de la Educación Nicaragüense*, en la que consignan que, para alcanzar los fines y objetivos de la educación propuestos en el currículo, es determinante la interacción del aprendiente con la ciencia, la tecnología y la cultura, y así propiciar la construcción del conocimiento significativo frente a los problemas del entorno.

Normativas del Consejo Nacional de Universidades (CNU), regula las universidades en Nicaragua, estableciendo estándares y directrices para la implementación de programas de educación semipresencial. Estas normativas aseguran que los programas cumplan con los requisitos de calidad y accesibilidad necesarios.

Como se puede apreciar, Nicaragua ha demostrado un firme compromiso con la integración de la educación semipresencial y las tecnologías de la información y la comunicación

(TIC) en su sistema educativo. A través del Plan Nacional de Lucha Contra la Pobreza y para el Desarrollo Humano 2022-2026, el país ha enfatizado la importancia de fortalecer la educación superior y la educación a distancia para el desarrollo de talentos humanos clave para el crecimiento económico y social. La Ley General de Educación respalda este enfoque, promoviendo el uso de tecnologías digitales para mejorar la calidad educativa y facilitar el acceso a la educación en todos los niveles. Además, las normativas del Consejo Nacional de Universidades garantizan que los programas de educación semipresencial cumplan con estándares de calidad y accesibilidad, asegurando una educación inclusiva y pertinente. Estos esfuerzos conjuntos reflejan una visión integral para la modernización del sistema educativo en Nicaragua, adaptándose a las demandas del entorno tecnológico actual y potenciando el desarrollo humano y social del país.

2.3 Contexto Institucional

UNICIT, como institución de educación superior comprometida con el desarrollo social, ha fundamentado desde sus inicios el propósito de vincular la formación de sus estudiantes con el proceso productivo y las necesidades del desarrollo económico. Para lograrlo, la universidad se ha adaptado a nuevas técnicas y estrategias educativas, incorporando componentes tecnológicos en su enseñanza. Esto asegura que los estudiantes adquieran las habilidades y conocimientos necesarios para contribuir al progreso tecnológico y al bienestar social de su entorno. Esta visión integral garantiza una educación de calidad y a la vez, prepara a los futuros profesionales para enfrentar los desafíos del mercado laboral y fomentar el desarrollo económico sostenible. Así mismo, en su misión reitera, como elemento fundamental para lograr su propósito social, la innovación tecnológica en su proceso de enseñanza aprendizaje, tanto en los cursos de grado, como los de posgrado. Este enfoque institucional, aplicado en la enseñanza y el

aprendizaje en modalidad semipresencial, entre los estudiantes y docentes, y particularmente en la Especialidad en Gestión del Talento Humano, ha aportado una importante experiencia a la Dirección de Investigación Posgrado, en cuanto al aprovechamiento de los avances tecnológicos disponibles, tal y como se describe desde sus objeto institucional. Sobre este tema, Varguillas y Bravo (2020) afirman que las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) no solo ofrecen herramientas, medios, recursos y contenidos, sino que, principalmente, crean entornos y ambientes que fomentan la interconexión y la innovación educativa (p.220). Del mismo modo, Compte y Sánchez (2019) destacan la importancia de incluir en la enseñanza prácticas de investigación e intervención que incorporen metodologías de aprendizaje. Estas prácticas tienen como objetivo promover el uso de diversas tecnologías de la información y la comunicación, así como metodologías en red y tutorías tanto presenciales como en entornos virtuales (p.134).

Particularmente, UNICIT en la búsqueda del logro de sus compromisos institucionales, ha actualizado el diseño curricular y el programa de asignaturas de la Especialidad en Gestión del Talento Humano, incorporando, entre otros aspectos, el uso de recursos tecnológicos y de tecnología educativa, incluyendo la plataforma del Entorno Virtual de Aprendizaje, e impulsado capacitaciones entre sus docentes con miras a la creación de un entorno habilitante de una educación de calidad.

2.4 Identificación del problema.

La educación constituye un instrumento indispensable para que la humanidad pueda enfrentar los retos de la sobrevivencia y progresar hacia los ideales de paz, libertad y justicia social, ésta a su vez, según el Informe Delors, debe cimentarse en aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a ser y aprender a convivir (Delors, 1996). Así pues, la educación permite a los

individuos a lo largo de la vida, aprovechar todas las posibilidades que ofrece la sociedad para aprender y desarrollar sus capacidades.

Desde la Revolución Industrial, el mundo ha sufrido una constante transformación que ha desencadenado en lo que conocemos como la revolución tecnológica, la cual ha influenciado las vidas laboral y educativa, siendo cada vez más indispensable utilizar la tecnología en los modelos educativos, especialmente en la educación superior para desarrollar las competencias en los futuros profesionales en cuanto al uso y aprovechamiento de las herramientas tecnológicas. Lo anterior implica direccionar todos los esfuerzos hacia el desarrollo de competencias, donde el desempeño permita utilizar los recursos existentes, materiales y tecnológicos, físicos e intelectuales, cognitivos y emocionales de manera óptima y racional, capaces de potenciar al máximo la dimensión humana, capaz de conocer, interpretar y transformar la realidad, estimulando la creatividad, la imaginación, el pensamiento crítico y divergente, para resolver los problemas que plantea, demanda o se proyectan en el contexto actual y futuro (García Retana, J. Á. (2011)).

Los últimos acontecimientos de índole sanitaria a nivel mundial y, además, de carácter social a nivel nacional, reforzaron la necesidad del uso de la tecnología, entre otros campos, para continuar los procesos educativos, pero también nos advirtió sobre lo poco preparados que se encuentran los sistemas académicos en este ámbito para hacer frente a una experiencia educativa virtual plena.

2.4.1 Educación Virtual

La Real Academia Española, actualización 2021, define la educación como “acción y efecto de educar, instrucción por medio de la acción docente”, un concepto básico para referirse a la educación, especialmente si se consideran las diferentes modalidades educativas que han

surgido en el mundo, dentro de las que figura la educación virtual, conceptualizada por Garrison y Anderson (2003) como un "entorno de aprendizaje colaborativo que utiliza las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para crear una comunidad de investigación, centrada en la construcción del conocimiento a través de la interacción y la colaboración" (p. 23). Esta visión pone énfasis en la naturaleza interactiva y colaborativa de la educación virtual, destacando cómo las TIC pueden promover el aprendizaje activo y la co-construcción del conocimiento. Por su parte, Bates (2005) amplía esta conceptualización al considerar que "la educación virtual no solo incluye el uso de plataformas en línea para la distribución de contenido, sino también la implementación de estrategias pedagógicas innovadoras que aprovechan las capacidades de las TIC para mejorar el aprendizaje y la enseñanza" (p. 48). Esta perspectiva resalta la importancia de la pedagogía en el diseño de entornos de aprendizaje virtuales efectivos.

La educación virtual constituye una verdadera revolución de la modalidad de educación a distancia; que lleva el material didáctico, el aula y al docente a la cercanía del estudiante. Más aún, la educación virtual implica una nueva visión de las exigencias del entorno económico, social y político, así como de las relaciones pedagógicas y de las TIC. No se trata simplemente de una forma singular de hacer llegar la información a lugares distantes, sino que es toda una perspectiva pedagógica.

Si bien esta modalidad de estudio dio sus primeros pasos en 1996, fue con la crisis sanitaria del COVID-19 que se presentó un gran auge por la educación virtual, al no poder desarrollarse la actividad académica de forma presencial, como tradicionalmente se acostumbraba; así lo confirma Velásquez (2020) al referirse a que la emergencia del COVID-19 llegó a revolucionar la educación en todos los niveles transformado la educación a una modalidad (la virtual) que vino para quedarse.

2.4.2 Programas de Posgrado a nivel de Especialización

La Normativa de Posgrado de UNICIT se acoge a la definición del Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación, en el Glosario de Educación Superior en Nicaragua, en el que expresa que la *«Especialidad permite la profundización y actualización en áreas específicas del conocimiento a nivel teórico, técnico y metodológico. A su vez, fortalece las habilidades y destrezas relacionadas con el desarrollo de competencias del ámbito profesional y el desempeño laboral»*.

2.5 Planteamiento del problema.

Los diferentes acontecimientos sociales, políticos, económicos y tecnológicos que se han suscitado en el siglo XXI, a nivel local, regional y mundial han provocado una modificación en la manera de proceder en todos los ámbitos; y el mundo de educación ha sido uno de los entornos en los que mayor impacto ha tenido esta reorganización social, profesional y académica.

Estos cambios en el contexto en que se desenvuelven las instituciones de educación superior imponen nuevos desafíos a los procesos de enseñanza aprendizaje, los cuales exigen la implementación de enfoques de gestión particulares que permitan concretar el cumplimiento de su misión social en el nuevo entorno que experimenta. Dichas instituciones aplican desde hace algunas décadas la planificación estratégica para diseñar su proyección de desarrollo en un horizonte temporal determinado. Sin embargo, a la luz del dinamismo del entorno, este empeño se expone a ciertos riesgos que lo hacen vulnerable, y que, de no ser tratados oportunamente pueden lacerar las pretensiones más genuinas que le dieron origen.

La transformación digital está revolucionando todos los aspectos de la sociedad, incluida la educación. Investigar cómo se está implementando y adaptando la modalidad virtual en programas de posgrado puede proporcionar información valiosa sobre la eficacia y las áreas de

mejora de estas nuevas metodologías. Esto es particularmente relevante en Nicaragua, donde la incorporación de tecnología educativa está en una fase de crecimiento y desarrollo.

La Universidad Iberoamericana de Ciencia y Tecnología, UNICIT, es un centro de estudios superiores comprometido con las tendencias educativas mundiales, por lo que además de la educación presencial, también cuenta con espacios virtuales para su quehacer académico. Como parte de su proceso de actualización y mejora continua, en la búsqueda de preparar a profesionales capaces de enfrentar al mundo laboral eficientemente, vive en constante revisión de sus programas. En el afán de contribuir al conocimiento científico sobre la educación en modalidad semipresencial, enriquece la literatura académica con hallazgos y conclusiones propios de la Especialidad en Gestión del Talento Humano, por lo que es pertinente desarrollar la presente investigación científica bajo un enfoque explicativo y descriptivo: Análisis de la enseñanza y el aprendizaje en modalidad virtual desde la experiencia de estudiantes y docentes de la Especialidad en Gestión del Talento Humano para la especialidad en Gestión de Talento Humano de la Universidad Iberoamericana de Ciencia y Tecnología, la que evolucionó de los espacios presenciales a entornos virtuales de aprendizaje.

En este contexto, a continuación, se describe el problema de esta investigación: La transición hacia la enseñanza en modalidad virtual representa un cambio significativo en la forma en que se imparte y se adquiere conocimiento. Analizar esta transición desde la experiencia de estudiantes y docentes, permitirá comprender cómo se están adaptando a esta nueva modalidad. En tal sentido el problema planteado que busca resolver esta investigación es: ¿Cuál es el nivel de eficacia del uso de las TIC's en los procesos de Enseñanza y Aprendizaje en modalidad semipresencial en la Especialidad en Gestión de Talento Humano de la Universidad

Iberoamericana de Ciencia y Tecnología a partir del análisis realizado a la cohorte de esta especialidad, cohorte 2021-2022?

2.5.1 Pregunta central

El problema de investigación se plantea a través de la siguiente pregunta: ¿Qué tan eficaz es el uso de las TIC's en modalidad semipresencial de la Especialidad en Gestión de Talento Humano de la Universidad Iberoamericana de Ciencia y Tecnología a partir de la experiencia de la cohorte de estudiantes y docentes correspondiente a la cohorte 2021-2022?

2.6 Contexto de la investigación.

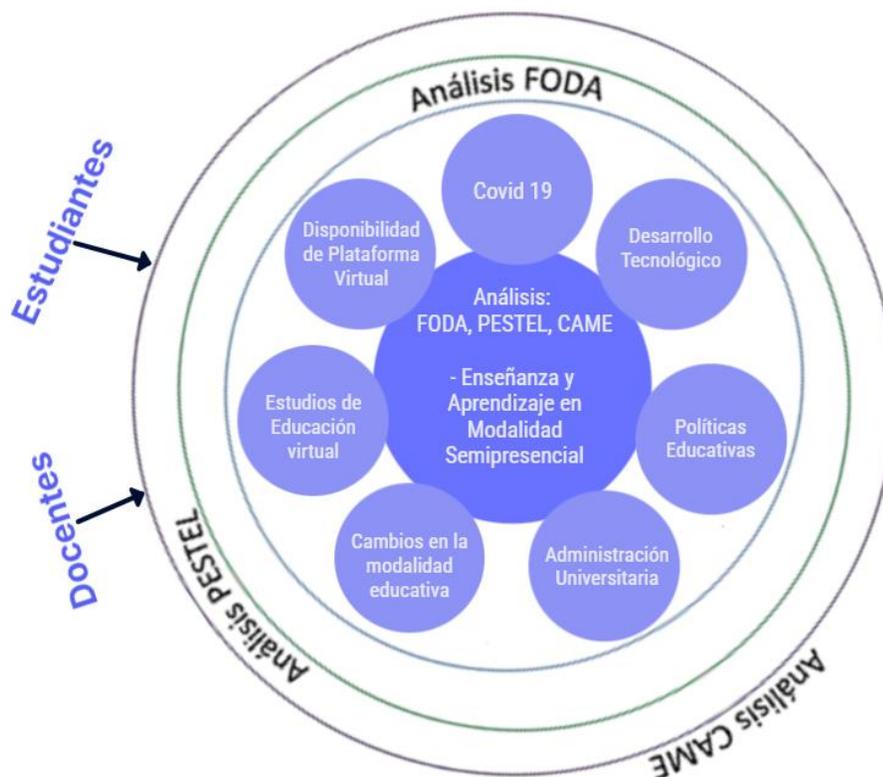
En los últimos años, se ha visualizado la importancia de los entornos virtuales de aprendizaje, no solo por la situación de aislamiento social provocado por la pandemia del COVID-19, sino porque ha permitido reducir las barreras de la distancia en el proceso de enseñanza - aprendizaje, permitiendo llevar los elementos más importantes de la educación (material didáctico, facultad docente, recursos y posibilidad de realizar actividades colaborativas) hasta las personas de diversas partes del mundo en tiempo real para que aprendan de forma dinámica y eficaz sin necesidad de compartir un espacio físico común.

El que la educación se desarrolle en entornos virtuales, no significa que se renuncie a la apropiación o introspección de los conocimientos, igualmente comparte con la educación presencial que los estudiantes se preparen para ser capaces de aplicar sus conocimientos adquiridos en el mundo laboral y en la vida social a través de una educación centrada en el desarrollo integral y en la individualidad de cada estudiante. Para lograr que los estudiantes tengan esta competitividad, es necesario prepararlos desde que se encuentran cursando las diferentes asignaturas, por lo cual es necesario realizar la transición de los programas curriculares a enfoques basados en competencias.

La Universidad Iberoamericana de Ciencia y Tecnología, UNICIT, cuenta con espacios semipresenciales en los que se desarrollan diferentes asignaturas, cuyos programas son revisados regularmente, por lo que creemos necesario desarrollar la investigación científica: Eficacia del uso de las TIC 's en los procesos de enseñanza y aprendizaje en modalidad semipresencial de la Especialidad en Gestión del Talento Humano de la UNICIT, cohorte 2021-2022, desarrollados con el apoyo de las TIC's y del entornos virtuales de aprendizaje.

Habiendo establecido los antecedentes de la investigación y comprendido los factores históricos y actuales que han dado forma a la problemática estudiada, en la gráfica N°. 1: Mapeo de contexto, se identifican los diversos elementos que interactúan en el entorno de estudio, proporcionando una visión holística de las circunstancias que influyen en el fenómeno investigado.

Gráfico 1: Mapeo de Contexto. / Fuente Elaboración propia



3. Justificación

En la Universidad Iberoamericana de Ciencia y Tecnología (UNICIT), aun cuando se evalúan diversos aspectos de los programas de posgrado y en particular los de la Especialidad en Gestión del Talento Humano, dichas evaluaciones están enfocadas en el diseño curricular, el desempeño del docente, la calidad y atingencia del material didáctico, las condiciones y logísticas de desarrollo de las clases, incluyendo el Entorno Virtual de Aprendizaje, estas evaluaciones son insuficientes para establecer cómo se están adaptando los estudiantes de la institución a la educación virtual.

En virtud de lo expuesto en el párrafo que antecede, este estudio de investigación es muy relevante porque aborda una necesidad específica y permanente en la UNICIT, que radica en comprender cómo los estudiantes y docentes se adaptan a la educación virtual. Es importante tomar en cuenta que la educación virtual es una modalidad cada vez más utilizada, es fundamental conocer cómo se está llevando a cabo su implementación en la universidad y cómo se están sintiendo en ese ambiente las personas que participan en ella.

El enfoque cualitativo es una excelente elección para este tipo de estudio, ya que permite obtener información detallada sobre las experiencias y percepciones de los participantes, lo que puede ayudar a generar modelos conceptuales y establecer nuevas líneas de investigación.

En definitiva, esta investigación puede contribuir significativamente a mejorar la educación virtual en la UNICIT y a comprender mejor cómo se pueden desarrollar mejores prácticas y los desafíos específicos que enfrentan tanto docentes como estudiantes, lo que puede conducir a estrategias efectivas para mejorar la calidad educativa y asegurar que el programa de posgrado sea más competitivo.

3.1 Limitaciones

La variabilidad en las habilidades tecnológicas de docentes y estudiantes puede afectar sus experiencias y percepciones del aprendizaje virtual e influir en la evaluación adecuada.

La investigación basada en encuestas puede estar sujeta a sesgos de auto-reporte, donde los participantes proporcionan respuestas que consideran socialmente deseables en lugar de sus verdaderas opiniones o experiencias. Este sesgo puede influir en la precisión de los datos cualitativos recolectados.

Desde la crisis sanitaria del COVID-19 la educación virtual ha ampliado su participación en UNICIT, y si bien es cierto ya se contaba con experiencias en el campo, como tal son relativamente nuevas para el campo de la investigación, lo que dificulta encontrar investigaciones y documentación en general referida a la educación virtual tanto para carreras de posgrado basadas en objetivos como en competencias.

La información institucional relacionada con la Evaluación de las Asignaturas de los programas de posgrado en general y de la Especialidad en Gestión del Talento Humano en particular, no consideran todos los aspectos necesarios para analizar los procesos de Enseñanza y Aprendizaje referida al impacto de la educación virtual en los estudiantes.

3.2 Supuestos básicos

En el contexto de esta investigación es fundamental delinear los supuestos básicos que subyacen a nuestro estudio. Estos supuestos proporcionan el marco teórico y metodológico sobre el cual se construye nuestra investigación, guiando el diseño de nuestro análisis. Esta sección detalla los supuestos básicos que fundamentan este análisis.

3.2.1 Desafíos y oportunidades:

La experiencia registrada durante la transición de la educación en modalidad presencial a semipresencial ha impactado de diversas formas entre los docentes y estudiantes de la Especialización en Gestión del Talento Humano de la Universidad Iberoamericana de Ciencia y Tecnología, cohorte 2021 – 2022, modificando sus percepciones desde el punto de vista positivo como negativo, lo que ha generado desafíos a superar y oportunidades que pueden ser aprovechadas para mejorar los procesos de Enseñanza y Aprendizaje en el contexto de la educación virtual.

3.2.2 Percepción de la educación semipresencial

La creencia común de que la educación presencial genera una experiencia educativa con un aprendizaje significativo superior a la educación semipresencial, constituye un supuesto básico que subyace a esta investigación. La percepción sostiene que la modalidad semipresencial es simplemente una alternativa a la enseñanza presencial y no una forma legítima y autónoma de educación.

La investigación, basada en los supuestos anteriormente citados y mediante el análisis de esos procesos permitirá la formulación de una propuesta de estrategia educacional orientada a optimizar y fortalecer el proceso la enseñanza - aprendizaje.

3.3 Categorías, temas y patrones emergentes

En esta sección se identifican los elementos claves y las tendencias significativas manifestadas durante el proceso investigativo, a partir de la correlación entre las dimensiones, variables e indicadores.

Tabla 1: Dimensión Educativa. / Fuente: Elaboración propia

Tema: Dimensión Educativa			
Categoría (variable)	Indicadores	Fuente	Acceso
Enseñanza– Aprendizaje	• Habilidades adquiridas en el proceso de enseñanza - aprendizaje	• Leyes y políticas educativas • Estudiantes • Docentes • Aula virtual	• Revisión y análisis documental • Revisión y análisis de aulas virtuales • Guía de preguntas
	• Formas de comunicación (directas o mediante medios auxiliares)		
	• Adquisición de nuevos conocimientos, habilidades y/o capacidades.		
Interacción Dialógica	• Formas de comunicación docente – estudiantes	• Estudiantes • Docentes	
Educación Modalidad semipresenc ial	• Sincrónico	• Aula virtual	
	• Asincrónico		
	• Uso de tecnología		

4. Objetivos

La definición de los objetivos de investigación es esencial para orientar los esfuerzos y focalizar la atención en las áreas claves que requieren análisis y desarrollo. A continuación, se describe el objetivo general y los objetivos específicos de esta investigación.

4.1 Objetivo General

Determinar el grado de eficacia del uso de las TIC's en los procesos de Enseñanza y Aprendizaje en modalidad semipresencial, desde la experiencia de la cohorte de estudiantes y docentes de la Especialidad en Gestión del Talento Humano de la Universidad Iberoamericana de Ciencia y Tecnología impartida, cohorte 2021-2022.

4.2 Objetivos Específicos

1. Identificar las herramientas TIC's digitales más utilizadas y evaluar su efectividad, en el proceso de enseñanza aprendizaje de la Especialidad en Gestión del Talento Humano.
2. Determinar la percepción de los estudiantes de la especialidad de talento humano en cuanto a la capacidad física instalada y de enseñanza de la universidad medida a través del currículo, el docente, las aulas virtuales y herramientas digitales.
3. Validar la percepción estudiantil con la planta docente de la especialidad de talento humano.

5. Perspectiva teórica

Para el desarrollo de la investigación se realizó una amplia búsqueda de información a nivel internacional sobre educación virtual, enfocándose en diferentes estudios realizados.

Entre los documentos encontrados se observó que hay una serie de investigaciones, tanto de grado como de doctorado, y diversos documentos científicos (libros, revistas, etc.) que nos ayudan a entender de mejor forma la temática desarrollada en esta tesis.

Cabe destacar que la búsqueda se realizó principalmente mediante los recursos tecnológicos disponibles, encontrando una gran fuente internacional; además observamos que la información identificada, tomando en cuenta las fechas más recientes, provienen de fuentes internacionales, y si bien es cierto, a nivel nacional se han realizado algunas investigaciones que podrían relacionarse con el tema de la presente, éstas datan de fechas muy antiguas o muy tienen un carácter temático ambiguo para aportar al desarrollo de esta investigación.

5.1 Estado del arte

5.1.1 Artículos

En Revista Actualidades Investigativas en la Educación de la Universidad de Costa Rica (UCR) volumen 17 del año 2017 Morado, M. F. Publica el artículo *El acompañamiento tecnopedagógico como alternativa para la apropiación de tecnología en docentes universitarios*.

El objetivo de Morado era encontrar una forma para que el cuerpo docente se apropiara de herramientas tecnológicas y construyera entornos virtuales de aprendizaje (EVA) bajo los lineamientos del paradigma emergente, a través de un proceso de investigación de acción participativa, de carácter cualitativo, en el que se acompañó tecno pedagógicamente al profesorado en el desarrollo de los EVA en el año 2015. La metodología incluyó entrevistas,

observaciones y documentación de prácticas en los EVA de los profesores para conocer la percepción de los involucrados.

A las conclusiones que llegó Morado fueron: que la apropiación de tecnología por parte de docentes universitarios debe ser a través del acompañamiento y no en capacitaciones estériles y descontextualizadas; que el aprender a hacer con tecnología es un proceso que lleva tiempo y requiere la mediación de personas que, además de ser expertas en el tema, tengan características personales y profesionales que integren al aprendiente en el proceso y tomar en cuenta las resistencias del profesorado y sus temores; e identificar las fortalezas para construir desde ellas la propuesta de acompañamiento tecno -pedagógico, que resultó ser la metodología adecuada porque al ser talleres participativos y colaborativos, contextualizados en la realidad de los docentes, permitió una construcción conjunta a partir de la comunidad de práctica que conformaron.

En la revista Apertura Guadalajara en su volumen 13 de abril 2021 **Digion, L. & Álvarez, M.** publicaron el artículo científico *Experiencia de enseñanza aprendizaje con aula virtual en el acompañamiento pedagógico debido al Covid-19 [sic]*, con el objetivo de describir una propuesta pedagógica de dictado de una asignatura de grado, que tenía originalmente modalidad presencial, y fue sostenida con la modalidad *e-learning* en el ciclo lectivo 2020, debido a la situación socio sanitaria ocasionada por el COVID-19.

Para realizar la investigación y escribir el artículo, los autores utilizaron una metodología cualitativa, descriptiva y analítica a través de estudio de casos y revisión documental.

Se concluyó que la modalidad virtual favoreció la experiencia, la evaluación formativa y práctica por lo que pusieron de manifiesto lo eficaz y altamente productivo de la formación

virtual. Asimismo, a través de la investigación se determinó que es necesaria la alfabetización digital.

En el año 2023 **Inder, R.** publicó el libro multi artículos *Virtual Learning: Insights and perspectives*, (Aprendizaje virtual ideas y perspectivas), con el fin de analizar las respuestas del sector educación a los retos inesperados de la pandemia COVID-19, en el cual se citan una serie de metodologías e instrumentos con metodologías: mixta, cualitativa, cuantitativa, experimental hasta documental. La investigación se llevó a cabo a través del estudio de casos, observaciones, revisión documental y encuestas, concluyendo que es necesario aplicar alternativas educativas para el bienestar del estudiantado, siendo que la educación virtual la que permite la efectividad del docente y una mejor interacción de los estudiantes.

5.1.2 *Libro*

Stanfield, **M. & Connolly, T.** en el año 2009 escribieron el libro *Institutional transformation through best practices in virtual campus development: Advancing E-Learning Policies* (Transformación institucional a través de mejores prácticas en el desarrollo de campus virtuales: avance de políticas de aprendizaje electrónico), con el propósito de proveer una introducción a los factores fundamentales relativos al e-learning y de los campos virtuales, proveyendo ejemplos sobre experiencias, mejores prácticas, referencias de actividades y conocimientos de algunos de los más experimentados profesionales e investigadores en el campo. La investigación realizada tuvo un enfoque descriptivo y mixto donde se utilizaron la revisión de documentos y estudio de casos.

Stanfield & Connolly consideran que la educación virtual constituye una oportunidad significativa para mejorar y democratizar la educación. Así mismo, concluyen que, con la implementación adecuada de políticas y prácticas, las instituciones pueden no solo mantener sino

también elevar la calidad educativa, haciendo que la educación sea más accesible, inclusiva y adaptativa a las necesidades del siglo XXI.

Gros, B. En el año 2011 publicó el libro *Evolución y retos de la educación virtual*, en esta obra ofrece una visión equilibrada de la educación semipresencial, reconociendo su potencial transformador y sus ventajas en términos de acceso y flexibilidad, al tiempo que subraya los desafíos que deben afrontarse en lo referido a la pedagogía, la accesibilidad para todos los estudiantes y la calidad educativa.

A través de la investigación cualitativa y descriptiva, utilizando como instrumentos la revisión documental y el estudio de casos, Gros B. llegó a la conclusión que la virtualidad está presente en todo el ámbito educativo; el uso de TIC y la web social comparten la ejecución de mecanismos que generan aprendizaje de nuevo conocimiento; la educación es más social y colaborativa, y que se promueve el “anytime, anywhere, anyway” (en cualquier momento, lugar y de todas las maneras), la educación se vuelve más universal y permite flexibilidad para el estudiante- es decir, la autora resalta el beneficio de la enseñanza virtual como elemento básico para ampliar la oportunidad de acceso a la educación; así mismo destaca la característica flexible de este modelo académico de enseñanza y aprendizaje.

5.1.3 Trabajo de Grado.

En el año 2015 **Aldana, A.** realizó su trabajo de grado *Las aulas virtuales en el proceso de enseñanza aprendizaje de los Institutos de educación superior de la ciudad de Cartagena* que tenía como objetivo de determinar el uso de las aulas virtuales en el proceso de enseñanza aprendizaje de las instituciones educativas del nivel superior de la ciudad de Cartagena, con el fin de recomendar estrategias de apoyo institucional en los programas académicos de formación.

Con una metodología cuantitativa y encuestas determinó que el uso de las TIC'S ha mostrado avances en las instituciones de educación superior en Cartagena y que se evidencian mayores niveles de penetración de la vitalidad en la formación académica de todos los niveles.

5.1.4 Tesis Doctoral.

Duran, **R.** en el año 2015 escribió su tesis doctoral: *La educación virtual universitaria como medio para mejorar las competencias genéricas y los aprendizajes a través de buenas prácticas docentes*. Esta tenía el objetivo de demostrar que la educación virtual es una alternativa didáctica para el desarrollo de competencias genéricas del proyecto Alfa Tuning Latinoamérica y para la adopción de buenas prácticas educativas dentro del proceso de enseñanza – aprendizaje, lo cual llevaron a cabo a través de una investigación de tipo descriptiva, utilizando como instrumento primario las encuestas a la población muestral, estudio de casos y diseño de un plan piloto. La investigación destaca que es fundamental que los docentes adopten buenas prácticas pedagógicas que integren el uso estratégico de tecnologías digitales, metodologías activas y enfoques centrados en el estudiante.

Como resultado de esta tesis se determinó que la educación virtual en la universidad es una elección que permite mantener la calidad educativa, mejora las competencias de los estudiantes para cuando proceda a habilitarse en el mundo laboral, además de ser una forma efectiva para lograr aprendizaje de alto valor.

5.2 Perspectiva teórica asumida

La investigación asume la teoría constructivista de Jean Piaget, inicialmente presentada en 1955 durante su tiempo como director del Centro Internacional de Epistemología en Ginebra. Esta teoría, que propone que el conocimiento se construye a través de la interacción activa del individuo con su entorno, alcanzó su mayor reconocimiento en 1985 con la publicación del libro:

De la Lógica del Niño a la Lógica del Adolescente, coescrito por Piaget y Bärbel Inhelder. Los autores se centran en el desarrollo de las estructuras lógicas en los niños y adolescentes, mostrando cómo, durante la infancia, el pensamiento está más centrado en lo concreto y en las experiencias directas. Los niños pequeños utilizan una lógica más concreta, basada en la manipulación directa de objetos y en las situaciones inmediatas. Por otra parte, discute cómo los cambios cognitivos están influenciados por la interacción con el entorno social y cultural, así como por la educación formal. Piaget e Inhelder subrayan que el desarrollo no ocurre de forma automática, sino que requiere estímulos y desafíos apropiados.

En un ambiente virtual, la teoría constructivista adquiere relevancia, ya que coloca al estudiante en el centro del proceso de aprendizaje, haciéndolo responsable de construir su propio conocimiento. Este enfoque se fundamenta en la idea de que el aprendizaje es un proceso activo en el que los estudiantes integran nuevas informaciones con sus conocimientos previos. En un ambiente virtual, el docente proporciona una variedad de recursos, documentos, actividades y herramientas interactivas diseñadas para facilitar este proceso. Los estudiantes, por su parte, utilizan estos recursos para explorar y comprender los temas a su propio ritmo y de manera personalizada. Por otra parte, la educación virtual fomenta una mayor autonomía en los estudiantes, alentándolos a profundizar en las temáticas desarrolladas. Esta modalidad no solo ofrece la flexibilidad de acceder a los materiales en cualquier momento y lugar, sino que también promueve habilidades de autoaprendizaje y autogestión. Los estudiantes se ven motivados a investigar más allá del contenido básico, desarrollando un pensamiento crítico y una comprensión más profunda de los temas abordados. En este contexto, la teoría constructivista no sólo es aplicable, sino que es esencial para maximizar el potencial educativo de los entornos virtuales.

5.3 Líneas de desarrollo en el ejercicio de la investigación

En esta investigación, se llevó a cabo un análisis exhaustivo de las experiencias de estudiantes y docentes en el programa de especialización en Talento Humano impartido en modalidad semipresencial, mediante un examen a profundidad los diversos aspectos que intervinieron en el proceso de enseñanza-aprendizaje en este entorno, considerando la percepción y vivencias de los participantes, la experiencia y percepción de los docentes, así como los diseños instruccionales y las aulas virtuales. Por otro lado, se desarrolló un análisis de los factores externos mediante el uso de la herramienta PESTEL (políticos, económicos, sociales, tecnológicos, ecológicos y legales; así mismo se desarrolló un análisis CAME (corregir, afrontar, mantener, explotar), para complementar el análisis FODA (fortalezas, oportunidades, debilidades, amenazas)

A través de los análisis, se identificaron las fortalezas y oportunidades, así como debilidades y amenazas inherentes a la modalidad semipresencial en el contexto de la Especialidad en Gestión del Talento Humano cohorte 2021-2022. Las acciones incluyeron una evaluación de factores como la accesibilidad y uso de las plataformas tecnológicas, la eficacia de las metodologías pedagógicas empleadas y el nivel de interacción y compromiso de los estudiantes. Finalmente, con base en los hallazgos se desarrolló una estrategia educativa integral que busca optimizar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje en este programa de especialidad, asegurando que se satisfagan las expectativas y demandas tanto de los estudiantes como de los docentes. Esta estrategia no solo abordará las áreas de mejora identificadas, sino que también propondrá innovaciones que fortalezcan aún más las prácticas educativas en la modalidad semipresencial.

6. Metodología

En este capítulo se describe la metodología aplicada para el desarrollo de la investigación, se inicia describiendo el tipo, nivel y diseño empleado en el estudio, así como el proceso de selección de la muestra, postura teórica asumida, muestra teórica y sujetos de estudio, técnicas e instrumentos de recolección de datos, los criterios de calidad aplicados para el desarrollo de la investigación: credibilidad, confiabilidad y triangulación, una descripción de los instrumentos para la recolección de información, el procesamiento de datos.

6.1. Enfoque cualitativo asumido y justificación

6.1.1 Tipo de estudio:

El tipo de estudio es cualitativo en cuanto recoge, procesa y analiza información basada en la observación de las experiencias de estudiantes y docentes; así como el Entorno Virtual de Aprendizaje utilizado en la Especialidad en Gestión del Talento Humano de la Universidad Iberoamericana de Ciencia y Tecnología durante el período 2021-2022. Este enfoque permite obtener una comprensión profunda y detallada de las percepciones y vivencias de los participantes, lo que resulta esencial para evaluar y mejorar los programas académicos de la especialidad.

6.1.2 Según su finalidad

La investigación es de naturaleza aplicada, ya que su objetivo determinar el grado de eficacia del uso de las TIC's en los procesos de Enseñanza y Aprendizaje en modalidad semipresencial, desde la experiencia de la cohorte de estudiantes y docentes de la Especialidad en Gestión del Talento Humano de la Universidad Iberoamericana de Ciencia y Tecnología impartida, cohorte 2021-2022. Esta orientación práctica busca ofrecer soluciones concretas y

efectivas para optimizar los procesos educativos en el contexto mencionado, beneficiando tanto a estudiantes como a docentes.

6.1.3 Según el alcance temporal

La investigación abarca la cohorte 2021-2022, durante el cual se llevaron a cabo los procesos de enseñanza y aprendizaje en modalidad semipresencial de la Especialidad en Gestión del Talento Humano en la Universidad Iberoamericana de Ciencia y Tecnología. Este marco temporal permite analizar de manera integral las experiencias y resultados obtenidos en el periodo de la cohorte ante citada, proporcionando una base sólida para evaluar y mejorar la calidad educativa en este ámbito específico...

6.1.4 Según la profundidad u objetivo

La investigación es de nivel uno descriptiva y analítica, dado a que se analizó la pertinencia de los diseños instruccionales, el aula virtual en cuanto a sus características, contenidos y alcances de cada materia, así como estrategias de aprendizaje, recursos educativos y herramientas tecnológicas utilizadas en cada asignatura para alcanzar un aprendizaje significativo. De igual forma, mediante la técnica de la herramienta FODA se identificaron las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, cuyo análisis se complementó mediante el uso de la herramienta CAME. Por otra parte, haciendo uso de la herramienta PESTEL se profundizó en los elementos del entorno que influyen en el proceso de Enseñanza y Aprendizaje de la Especialidad en Gestión de Talento Humano de la Universidad Iberoamericana de Ciencia y Tecnología

6.1.5 Según el carácter de la medida

Se realizó una investigación de carácter cualitativo, con la ayuda de encuestas, se generó información con la que se analizó la experiencia de los estudiantes y docentes de la Especialidad

en Gestión de Talento Humano de la Universidad Iberoamericana de Ciencia y Tecnología, cohorte 2021-2022. A partir de los resultados del análisis, se formuló una propuesta de estrategia educativa para la Enseñanza y Aprendizaje en modalidad virtual de la Especialidad en Gestión del Talento Humano de la Universidad Iberoamericana de Ciencia y Tecnología.

6.2. Población y marco muestral

De acuerdo con Hernández-Sampieri (2018), "una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones (Chaudhuri, 2018 y Lepkowski, 2008b)" (p. 198). Así mismo sostiene que, "Muestra en la ruta cualitativa, es el grupo de personas, eventos, sucesos, comunidades, etc., sobre el cual se habrán de recolectar los datos, sin que necesariamente sea estadísticamente representativo del universo o población que se estudia". (p.427).

En vista de que la población de esta investigación es pequeña se tomará toda para el estudio y esta se denomina muestreo censal, López (1998), opina que "la muestra es censal es aquella porción que representa toda la población". (p.123)

Sobre el particular Mc Guigan (1996), manifiesta que "si una población es pequeña, tal vez sea posible observar a todos los individuos además estudiar adecuadamente toda una población es preferible a estudiar sólo a una muestra de ella". (p.158). A este tipo de muestra, Tamayo Tamayo sugiere llamarla muestra censal, pues recoge en su totalidad del personal adscrito al estudio.

Sobre este mismo aspecto Hayes, B. (1999) manifiesta que la "muestra censal es cuando la cantidad de la muestra es igual a la población, esta clasificación se utiliza cuando la población es relativamente pequeña y cuando es menester averiguar el parecer de la totalidad de la población,..." (p.37).

Considerando los anteriores criterios, el marco muestra de esta investigación comprende:

1. Dieciséis (16) egresados y cinco (5) docentes de la Especialidad en Gestión de Talento Humano de la Universidad Iberoamericana de Ciencia y Tecnología, cohorte 2021-2022. Los sujetos de estudio tienen como principales características: (a) personas altamente involucradas en el proceso de Enseñanza y Aprendizaje de la cohorte estudiada, (b) los docentes poseen más de cinco (5) años impartiendo cátedra en el programa objetos de estudio, (c) poseen conocimientos a cerca de la problemática objeto del análisis, (d) pueden suministrar datos e información significativa para elaborar el diagnóstico y solucionar el problema planteado.

2. El Entorno Virtual de Aprendizaje utilizado, cohorte de estudio

6.3 Categorías

Las Categorías de estudio en esta investigación, de acuerdo a los objetivos se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 2: Categorías de la investigación.

Nombre de las categorías	Definición	Dimensión	Indicador
Eficacia del aprendizaje mediado por las TIC's	Examina el efecto que el uso de las TICs tiene en el nivel de compromiso de los estudiantes, visto desde la participación en entornos semipresenciales	Percepción estudiantes y docentes	<ul style="list-style-type: none"> • Percepción del estudiante y docentes sobre la eficacia de las TICs en su aprendizaje.
Integración de las TICs en la Enseñanza	Analiza cómo se incorporan las TICs en el proceso educativo, analizando la accesibilidad, frecuencia de uso y la calidad de los recursos digitales disponibles para docentes y estudiantes.	Acceso y uso de las TICs	<ul style="list-style-type: none"> • Cantidad de estudiantes que usan plataforma • Disponibilidad de recursos digitales • Satisfacción con la pertinencia de los recursos digitales
Satisfacción y percepción del usuario	Analiza el grado de satisfacción y las percepciones tanto de estudiantes como de docentes respecto al uso de TICs, incluyendo aspectos de comodidad, facilidad de uso y accesibilidad de las herramientas tecnológicas	Satisfacción de estudiantes y docentes	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción general de los estudiantes con el uso de TICs en su formación • Nivel de comodidad de los docentes en el uso de TICs en la enseñanza

Desarrollo de competencias digitales	Analiza el grado de satisfacción y las percepciones tanto de estudiantes como de docentes respecto al uso de TICs, incluyendo aspectos de comodidad, facilidad de uso y accesibilidad de las herramientas tecnológicas	Adquisición de competencias digitales	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de competencia digital adquirido por los estudiantes • Percepción de los estudiantes sobre la utilidad de las TICs en su carrera profesional • Incorporación de herramientas digitales en las asignaciones
--------------------------------------	--	---------------------------------------	--

6.4. Métodos y técnicas de recolección de datos

Para realizar la investigación se aplicó el siguiente proceso metodológico:

inicialmente, se levantó la información de actores relevantes, docentes y graduados que formaron la población y marco muestral, seguidamente se procedió a realizar una revisión bibliográfica sobre el estado del arte en cuanto a la temática estudiada, a partir de la cual se estructuraron instrumentos de recolección de datos, separados para docentes y egresados del programa académico y período en análisis. Luego de una validación de campo de los instrumentos, éstos fueron ajustados y se procedió a su aplicación entre docentes y egresados. De forma paralela, se observaron los diseños instruccionales y las aulas virtuales organizadas por los docentes para el desarrollo de las asignaturas por los docentes. De la recolección de datos se procedió a su digitalización en hojas de cálculo, validando la consistencia de la información suministrada y se obtuvieron las tablas de resultados agregados con las cuales se procedió al análisis de los resultados, la extracción de conclusiones y formulación de recomendaciones. A continuación, se describe en detalle el proceso seguido y las técnicas aplicadas.

6.4.1 Levantamiento de la información de los contactos de docente y egresados de la Especialidad en Gestión del Talento Humanos, cohorte 2021-2022. Una característica identificada en esta cohorte es la ausencia de deserciones.

6.4.2 Revisión bibliográfica, con ello se conoció la información existente sobre la educación en modalidad en línea y las diferentes reacciones a las mismas de parte de docentes y

estudiantes. Esta revisión permitió conocer las normas y otros factores contextuales que intervienen en la educación en modalidad semipresencial. (mencionar la bibliografía, vincularla al estado del arte)

6.4.3 Guía de observación de las aulas virtuales y grabaciones de videoconferencia de las asignaturas impartidas con el fin de conocer las actitudes de estudiantes y docentes (Anexo N°. 3).

6.4.4 Guía de preguntas aplicadas a estudiantes de la Especialidad en Gestión de Talento Humano del año 2021-2022, que nos permitió conocer la opinión sobre la educación en modalidad semipresencial de los principales actores que aprenden los contenidos de las asignaturas impartidas (Anexo N°. 1).

6.4.5 Guía de preguntas aplicadas a docentes de la Especialidad en Gestión de Talento Humano del año 2021-2022, que nos permitirá conocer la opinión sobre la educación en modalidad virtual de los docentes que enseñan las asignaturas impartidas, (Anexo N°. 2).

a. Criterios de calidad aplicados: Credibilidad, Confiabilidad y Triangulación

En esta sección se detallan los criterios de calidad aplicados para el desarrollo de la investigación y que aseguran la rigurosidad y la validez del estudio, garantizando que los resultados obtenidos sean confiables y representativos. Estos criterios incluyen la selección cuidadosa de participantes, la recolección y análisis sistemático de datos, y la aplicación de estándares éticos y metodológicos que promueven la integridad y la objetividad de la investigación.

Tabla 3: Criterios de Calidad. / Fuente: Elaboración propia

	Criterios de Calidad				
	Credibilidad	Confiabilidad	Conformabilidad	Transferibilidad	Triangulación
PELIGRO	Factores que encubren e interactúan	No obtener verificación de lo que esperamos analizar	Preferencia del personal investigador	No repetir la situación	No obtener visión amplia
EVITAR	Dificultad de interpretación	No confianza en la investigación	Prejuicios	Dificultad de comparación	Sesgo de parte de los investigadores
ESTRATEGIA	Trabajo en períodos prolongados de tiempo Observación continua Material de adecuación referencial Comprobación entre participantes	Revisiones bibliográficas Recolección de información con los sujetos claves	Triangulación Conformabilidad Reflexión epistemológica	Muestreo teórico Obtener abundante información	Trabajo grupal desde diferentes perspectivas.

6.3. Métodos técnicos para el procesamiento de datos y análisis de la información.

Para procesar la información se utilizó un método analítico, a través de distinguir y organizar los elementos obtenidos, clasificar y compilar los datos recolectados, para luego realizar análisis utilizando la herramienta PESTEL (Político, Económico, Social, Tecnológico, Ecológico y Legal) que permitió entender el contexto externo en el cual se implementan y utilizan las TICs; por otra parte se desarrolló un Análisis a través de la técnica del FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas) que facilitó obtener una visión clara y estructurada de los factores que afectan la eficacia del uso de las TICs en la enseñanza y aprendizaje en la cohorte estudiada, permitiendo desarrollar recomendaciones prácticas y efectivas para mejorar su implementación y resultados. Este análisis FODA se complementó con el Análisis estratégico de CAME (Corregir, Afrontar, Mantener y Explotar) convirtiendo los resultados del diagnóstico FODA en estrategias de acciones específicas a tomar basándose en las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas identificadas en el análisis FODA.

7. Discusión y resultados de los hallazgos

La educación semipresencial, ha evolucionado vertiginosamente, convirtiéndose en un método esencial en la gestión del talento humano al ofrecer flexibilidad, actualización constante y atención personalizada en la creación de conocimientos, así mismo se potencializan las habilidades profesionales del recurso humano. Este modelo facilita la adaptación a la transformación digital, fomenta la colaboración global y permite el desarrollo de habilidades tecnológicas clave. Además, promueve la evaluación y medición del progreso, permitiendo a los profesionales mantenerse competitivos y contribuir de manera efectiva al éxito de sus empresas en un entorno de constantes cambios.

La Universidad Iberoamericana de Ciencia y Tecnología, UNICIT, no ha sido la excepción en promover la inclusión de las TIC's y entornos virtuales de aprendizaje en la educación en modalidad semipresencial, no solo para las carreras de grado sino también para carreras de posgrado, nivel académico en el que se ubica la Especialidad en Gestión del Talento Humano, lo que constituye un tema relevante con las nuevas formas de trabajo remoto, en general, y de forma particular para las personas que forman o aspiran a formar parte del departamento de Recursos Humanos en diferentes empresas.

A través de una revisión documental nacional e internacional, análisis de las aulas virtuales de las materias de la Especialidad de Gestión de Talento Humano de la Universidad Iberoamericana de Ciencia y Tecnología, cohorte 2021-2022, guía de preguntas dirigidas a docentes y guía de preguntas dirigidas a estudiantes de la cohorte antes citada, se desarrolló un análisis de la experiencia de estos últimos al pasar a modalidad semipresencial. A continuación, se muestra la distribución de los encuestados por sexo según el rol que desempeñan en esta investigación, información recolectada a través de la guía de preguntas aplicada:

Tabla 4: Sexo de los egresados encuestados. / Fuente: Elaboración propia

Categoría	Recuento	%	% Acumulado
<i>Femenino</i>	9	56%	56%
<i>Masculino</i>	7	44%	100%
<i>Total general</i>	16	100%	

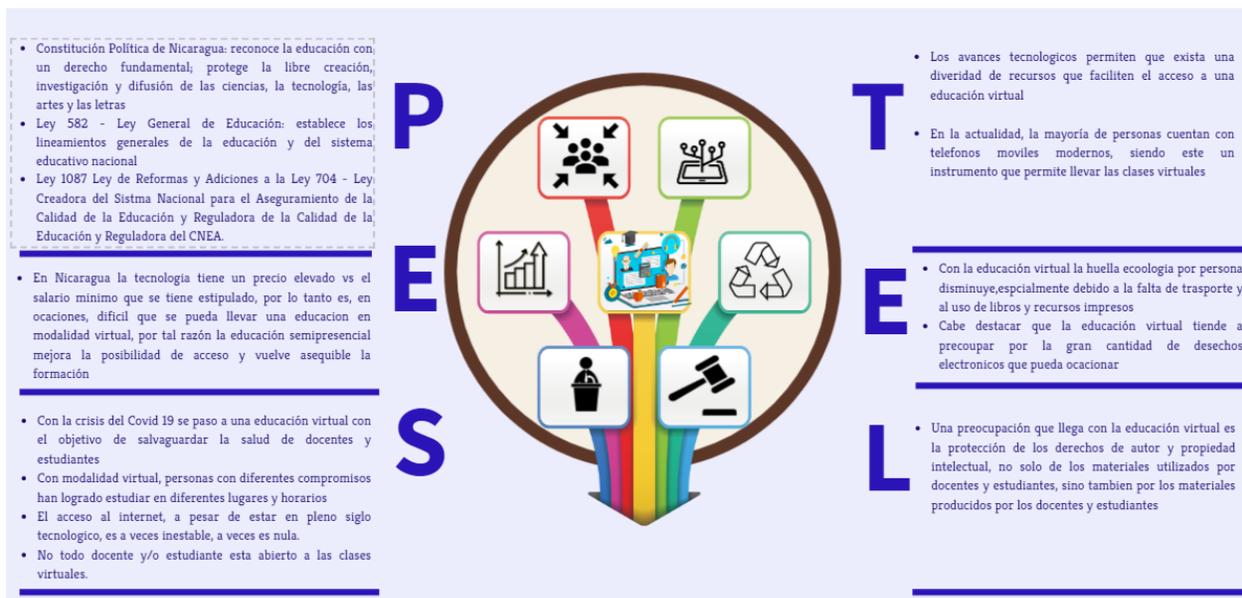
Así mismo se muestra la información del sexo cinco (5) docentes, de ellos tres (3) son mujeres y dos (2) varones

Tabla 5: Sexo de los docentes encuestados. / Fuente: Elaboración propia

Categoría	Recuento	%	% Acumulado
<i>Femenino</i>	3	60%	60%
<i>Masculino</i>	2	40%	100%
<i>Total general</i>	5	100%	

7.1 Análisis Político, Económico, Social, Tecnológico, Ecológico y Legal

Para desarrollar el análisis PESTEL se realizó una investigación y lectura de diferentes fuentes de información para completar los elementos más relevantes que conforman este análisis. Se procedió a indagar la información relacionada con los aspectos legales, económicos, sociales, tecnológicos, ecológicos que intervienen en la educación en modalidad semipresencial, el gráfico N°. 2, a continuación, resume los resultados del análisis Político, Económico, Social, Tecnológico, Ecológico y Legal realizado alrededor del programa en investigación:

Gráfico 2: Análisis PESTEL, 2023. / Fuente: Elaboración propia

7.1.1 Factores políticos

En el ámbito educativo, el Plan Nacional de Lucha Contra la Pobreza y para el Desarrollo Humano 2022-2026 (PNDH), inspirado en la Constitución Política de la República de Nicaragua, así como en las políticas y estrategias de gobierno, busca garantizar el acceso universal a la educación y la igualdad de oportunidades para todos a partir de una oferta académica pertinente y la implementación de iniciativas educativas innovadoras. El documento recoge que para lograr el crecimiento económico y la reducción de la pobreza es crucial fortalecer el desarrollo de los talentos humanos mediante el sistema nacional de educación. Con este objetivo, se ha fijado la meta de mejorar la educación superior, especialmente a nivel de posgrado, y se propone fortalecer la educación a distancia a través de plataformas virtuales, abarcando formación profesional de grado, posgrado y educación continua.

7.1.2 Factores Económicos

Como es ampliamente conocido, la economía familiar es una limitación para continuar estudios a nivel de posgrado, en tal sentido, la modalidad semipresencial, facilita en gran medida la participación del estudiantado al evitar los gastos de transporte y el tiempo de traslado, así como en la impresión de material didáctico, todo lo cual mejora la posibilidad de acceso y vuelve asequible la formación.

7.1.3 Factores Sociales

Desde años atrás se ha transformado la educación, se habla de términos donde se involucra la tecnología en la educación tales como B-learning y educación en línea, donde el estudiante pueda tener acceso a sus materiales y estudios donde sea y cuando sea, con el fin de que se le haga más sencillo tener acceso a la educación.

Con la Crisis mundial del COVID 19 tomando en consideración la salud y seguridad de los docentes y estudiantes en casi todo el mundo se pasó a implementar una modalidad semipresencial en la educación.

7.1.4 Factores Tecnológicos:

La integración de las tecnologías en la educación es un paso natural en la evolución de los métodos de enseñanza. Lo que una vez fue la simple adquisición de equipos de cómputo en las instituciones educativas, actualmente se ha transformado en algo mucho más complejo, esencial e imprescindible, consolidándose como complemento fundamental que benefician el proceso de enseñanza y aprendizaje, necesidad acentuada a partir de la Pandemia del Covid-19, momento en el que el despliegue de tecnología y de plataformas tecnológicas representó una vía práctica para el desarrollo del proceso educativo de forma remota.

7.1.5 Factores Ecológicos

El mundo se encuentra hoy por día en una constante campaña ecológica, especialmente debido al aumento de la contaminación que amenaza la vida y la calidad de la misma para el ser humano, es por esto que se ha promovido el uso de tecnología, especialmente de recursos virtuales, que viene de la mano con su compromiso ecológico, ya que el uso de recursos virtuales permite reducir la huella ecológica que cada uno produce al disminuir el uso de transporte, libros, folletos y trabajos impresos, y hasta el uso de cuadernos y lápices que aumentan los desechos que afectan el bienestar medioambiental.

Aunque también hay que tener en consideración la otra cara de la moneda, al usar recursos digitales se aumenta el consumo de energía y residuos electrónicos.

En términos generales el análisis PESTEL demuestra que todos los factores analizados, favorecen, en general, el modelo de educación semipresencial, y en particular la formación posgraduada, en la que se encuentra inscrita la especialidad de Gestión del Talento Humano, impartida por la UNICIT.

7.1.6 Los factores legales

Intervienen en la enseñanza aprendizaje en modalidad semipresencial de la Especialidad de Gestión del Talento Humano de la Universidad Iberoamericana de Ciencia y Tecnología, corresponden a diversas leyes y normativas que expresan la aprobación en el país de este tipo de educación y los mínimos de calidad:

La Constitución Política, reconoce la importancia de la educación como un derecho fundamental, estableciendo el deber del Estado de garantizar este derecho, dando lugar en cuanto a la educación superior para ser establecida por particulares y no únicamente como una obligación indelegable del Estado. Así mismo, la carta magna establece que el Estado promueve

y protege la libre creación, investigación y difusión de las ciencias, la tecnología, las artes y las letras.

En apego a la carta magna del país, el Plan Nacional de Lucha Contra la Pobreza y para el Desarrollo Humano 2022-2026 (PNDH) constituye el instrumento rector de la gestión pública del país. El documento comprende políticas, estrategias y acciones transformadoras en todos los sectores productivos del territorio nicaragüense. Bajo esa perspectiva, el tercer lineamiento del documento está enfocado en alcanzar el desarrollo de los talentos humanos para el desarrollo de la nación desde el sistema nacional de educación, para ello se plantea acciones orientadas al fortalecimiento de la educación a distancia desde espacios virtuales, en formación profesional de grado, postgrado y educación continua, e impulsar significativamente la transformación digital, para la modernización de los procesos académicos, administrativos y de servicios.

La Ley 582 y sus reformas y adiciones establecidas en la ley 1114, tiene por objeto, , las atribuciones y obligaciones del Estado, los derechos y responsabilidades de las personas y la sociedad en su función educadora. Se regulan todas las actividades educativas desarrolladas por personas naturales o jurídicas públicas o privadas en todo el país. Desde ese enfoque, en las definiciones contenidas en el artículo 6, señala que, para el desarrollo de la enseñanza y aprendizaje a distancia, se pueden utilizar recursos tecnológicos existentes, mediados por un docente.

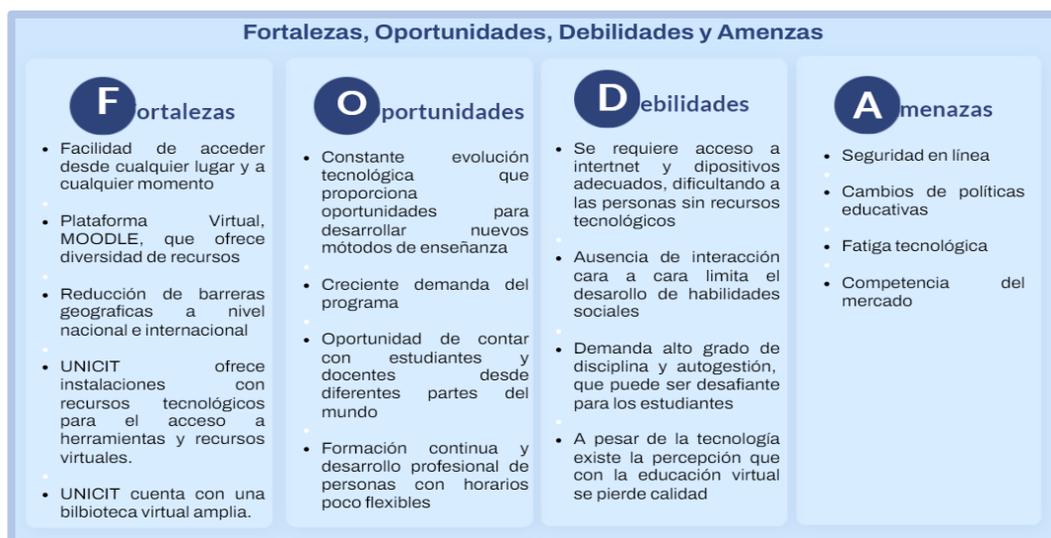
Ley 704 y sus reformas y adiciones establecidas en la ley 1087, en la cual se crea el Sistema Nacional para el Aseguramiento de la Calidad de la educación y reguladora del Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación, institución que indica y evalúa mínimos de calidad que deben de tener los centros educativos para a su vez brindarle al estudiantado una educación de calidad incorporando las nuevas tecnologías.

Los Estatutos de la Universidad Iberoamericana de Ciencia y Tecnología (UNICIT), constituyen un conjunto de ordenanzas que definen los objetivos y fines, así como el funcionamiento académico institucional. El artículo 5 del citado instrumento legal, hace énfasis en su enfoque hacia una educación de alta calidad, la investigación científica y tecnológica, y el servicio a la sociedad. En el artículo se especifican las metas institucionales de entregar a la sociedad profesionales competentes, la generación de conocimiento relevante y la implementación de proyectos que beneficien a la comunidad y promuevan el desarrollo sostenible. En ese sentido, para materializar el objeto de su pacto social, la institución recoge en su Modelo Educativo, políticas, orientaciones y estrategias institucionales que consolidan su modelo pedagógico y modelo curricular, a la vez que brindan respuestas a los desafíos científicos y tecnológicos en el contexto de la globalización.

7.2 Análisis de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas

En esta sección se muestran los resultados del análisis del entorno interno y externo, relacionado con los procesos de enseñanza y aprendizaje en modalidad semipresencial de la Especialidad en Gestión del Talento Humano de la UNICIT en el período 2021-2022.

Gráfico 3: Análisis FODA. / Fuente: Elaboración propia



Los resultados en el presente FODA se lograron a partir del análisis a la institución UNICIT, más específicamente de su Especialidad en Gestión de Recursos Humanos, así como la validación con los docentes y estudiantes de la cohorte en estudio. La tabulación de los resultados de las encuestas puede verse en el anexo N°. 1: Guía de Preguntas a egresados. Especialidad en Gestión del Talento Humano, cohorte 2021-2022; y anexo N°. 2: Guía de Preguntas a docentes. Especialidad en Gestión del Talento Humano, cohorte 2021-2022.

7.2.1 Fortalezas:

7.2.1.1 Plataforma y barreras geográficas: La educación en modalidad semipresencial, haciendo uso de las tecnologías activas, facilita la interacción entre los estudiantes y entre éstos y los docentes. Sobre este aspecto el 81% de los estudiantes encuestados lo calificó de muy bueno, en tanto sólo un 19% consideró aceptable el proceso de comunicación.

Tabla 6: Percepción de la comunicación entre estudiantes mediante las funcionalidades que permite el EVA. / Fuente: Elaboración propia

Categoría	Sexo		Total general	Porcentajes	
	Femenino	Masculino		Válido	Acumulado
<i>Insatisfactorio</i>					
<i>Básico</i>					
<i>Aceptable</i>	1	2	3	19%	19%
<i>Muy bueno</i>	8	5	13	81%	100%
Total general	9	7	16	100%	

Por otra parte, en lo relativo a la eficacia de la comunicación de estudiantes – docentes, el resultado reveló que el 69% de los estudiantes encuestados la calificó de muy bueno, frente a un 31% que la consideró aceptable.

Tabla 7: Percepción de la comunicación estudiantes – docentes mediante las funcionalidades que permite el EVA. / Fuente: Elaboración propia

Categoría	Sexo		Total general	Porcentajes	
	Femenino	Masculino		Válido	Acumulado
<i>Insatisfactorio</i>					
<i>Básico</i>					
<i>Aceptable</i>	5		5	31%	31%
<i>Muy bueno</i>	4	7	11	69%	100%
Total general	9	7	16	100%	

En efecto, esta modalidad de estudio permite el acceso a clases y al material didáctico desde cualquier parte y en cualquier horario en el que se tenga oportunidad, para tal fin, en el mercado tecnológico se cuenta con una variedad de plataformas, cada una con características particulares, así fue afirmado por el 63% de los estudiantes consultados, en tanto el 38% consideraron que este beneficio es únicamente parcial, según se muestra en la tabla a continuación.

Tabla 8: Flexibilidad de acceso al EVA en términos de horarios y ubicación. / Fuente: Elaboración propia

Categoría	Sexo		Total general	Porcentajes	
	Femenino	Masculino		Válido	Acumulado
<i>No</i>					
<i>Parcialmente</i>	4	2	6	38%	38%
<i>Sí</i>	5	5	10	62%	100%
Total general	9	7	16	100%	

En función de la industria a la que están orientadas, estas facilitan el alojamiento de materiales y recursos, así como la gestión de tareas. Tal como se muestra en la tabla a continuación los egresados de la cohorte en análisis, confirmaron que UNICIT utiliza MOODLE para apoyar el desarrollo de clases.

Tabla 9: Existencia de la plataforma Moodle para el desarrollo de las clases. / Fuente: Elaboración propia

Categoría	Sexo		Total general	Porcentajes	
	Femenino	Masculino		Válido	Acumulado
<i>No</i>				0%	0%
<i>Si</i>	9	7	16	100%	100%
<i>Total general</i>	9	7	16	100%	

Así mismo, como se muestra en la tabla a continuación, el total de los egresados encuestados coincidieron unánimemente, en que la plataforma MOODLE utilizada como apoyo al desarrollo de las asignaturas en la EGTH, permite el acceso en cualquier momento y desde cualquier lugar:

Tabla 10: Reducción de barreras geográficas y facilidad del aprendizaje a distancia mediante uso de EVA. / Fuente: Elaboración propia

Categoría	Sexo		Total general	Porcentajes	
	Femenino	Masculino		Válido	Acumulado
<i>No</i>					
<i>Parcialmente</i>					
<i>Sí (completamente)</i>	9	7	16	100%	100%
<i>Total general</i>	9	7	16	100%	

En cuanto al grado de la facilidad de manipulación y uso de plataforma utilizada como apoyo del desarrollo de las asignaturas de la EGTH, el estudio reveló que un 19% de los estudiantes encuestados estuvieron muy de acuerdo con dicha fortaleza, en tanto el 81% se mostró totalmente de acuerdo, así se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 11: EVA, una estructura fácil de usar y manipular. /Fuente: Elaboración propia

Categoría	Sexo		Total general	Porcentajes	
	Femenino	Masculino		Válido	Acumulado
<i>En desacuerdo</i>					
<i>Parcialmente de acuerdo</i>					
<i>De cuerdo</i>					
<i>Muy de acuerdo</i>	2	1	3	19%	19%
<i>Totalmente de acuerdo</i>	7	6	13	81%	100%
<i>Total general</i>	9	7	16	100%	

Como se muestra a continuación, en este indicador se destaca, además, que al menos el 19% de los egresados encuestados contaban con un conocimiento previo en uso de esta plataforma y un 81% de egresados que contaban con una experiencia moderada. Esta coincidencia se contrasta con los resultados en la tabla anterior.

Tabla 12: Conocimientos previos de EVA. / Fuente: Elaboración propia

Categoría	Sexo		Total general	Porcentajes	
	Femenino	Masculino		Válido	Acumulado
<i>Experiencia nula</i>					
<i>Experiencia mínima</i>	3		3	19%	19%
<i>Experiencia moderada</i>	6	7	13	81%	100%
<i>Total general</i>	9	7	16	100%	

Según se muestra en la siguiente tabla, algunos comentarios que los estudiantes encuestados expresaron, giraron en torno a la característica de fácil manejo del EVA utilizado.

Tabla 13: Características del EVA identificadas por los estudiantes encuestados. /
Fuente: Elaboración propia

Categoría	Sexo		Total general	Porcentajes	
	Femenino	Masculino		Válido	Acumulado
<i>Amigable en cuanto a la navegación</i>		1	1	6%	6%
<i>Colocarle programas de rrhh</i>	1		1	6%	13%
<i>El uso de plataforma es amigable con el medio ambiente porque no se imprime papel</i>		1	1	6%	19%
<i>Es amigable.</i>		1	1	6%	25%
<i>Es de fácil manejo</i>	1		1	6%	31%
<i>Es de fácil manejo,</i>		1	1	6%	38%
<i>Es de fácil uso</i>		1	1	6%	44%
<i>Es de fácil uso, sin embargo, es bastante triste, le falta color y animaciones</i>	1		1	6%	50%
<i>Es intuitiva y amigable.</i>	1		1	6%	56%
<i>Está fortalecida con tutoriales y es intuitiva, solo que le falta color</i>	1		1	6%	63%
<i>Estructurada de forma adecuada.</i>		1	1	6%	69%
<i>Fácil manejarla</i>		1	1	6%	75%
<i>Las capacitaciones hacen que sea fácil entender su funcionamiento.</i>	1		1	6%	81%
<i>Su presentación no es motivadora. Con la debida capacitación es fácil la navegación</i>	1		1	6%	88%
<i>Una herramienta amigable en cuanto a su uso</i>	1		1	6%	94%
<i>Visualmente es triste, le falta color</i>	1		1	6%	100%
Total general	9	7	16	100%	

Así mismo un 38% de los egresados encuestados estuvieron de acuerdo en que la modalidad de estudio semipresencial les permitió avanzar en sus estudios a su propio ritmo, en tanto el 63% de los encuestados indicaron su total acuerdo. A continuación, se muestra.

Tabla 14: Facilidad de avanzar en los estudios a un ritmo individual. / Fuente: Elaboración propia

Categoría	Sexo		Total general	Porcentajes	
	Femenino	Masculino		Válido	Acumulado
<i>No</i>					
<i>Sí, parcialmente</i>	4	2	6	38%	38%
<i>Sí, completamente</i>	5	5	10	63%	100%
Total general	9	7	16	100%	

Por otra parte, los egresados encuestados confirmaron que el EVA permite organizar actividades de clase, colgar recursos y materiales educativos, realizar cuestionarios, gamificaciones, implementar foros de discusión, hacer avisos y generar y compartir notas evaluativas relacionadas con el seguimiento del logro de los objetivos fijados en cada materia.

Tabla 15: Variedad de funcionalidades y de recursos multimedia para enriquecer el contenido educativo. / Fuente: Elaboración propia

Categoría	Sexo		Total general	Porcentajes	
	Femenino	Masculino		Válido	Acumulado
<i>En desacuerdo</i>					
<i>Parcialmente de acuerdo</i>					
<i>De acuerdo</i>				0%	0%
<i>Muy de acuerdo</i>					
<i>Totalmente de acuerdo</i>	9	7	16	100%	100%
Total general	9	7	16	100%	

Así mismo, UNICIT hace uso de la aplicación Google Meets de paga, para apoyar el desarrollo de conferencias sincrónicas en línea, cuya funcionalidad no se limita a transmitir la videoconferencia o compartir pantalla y pizarra, sino también, facilita el control de participación en las sesiones, genera reporte de asistencia y permite realizar grabaciones de las sesiones sincrónicas, las que son colocadas en el aula virtual de cada asignatura, lo que resulta de utilidad para aquellos estudiantes que por algún motivo no tuvieron la oportunidad de conectarse a las clases en vivo, o recapitular los contenidos y actividades desarrolladas.

Tabla 16: Interacción a través de la herramienta google meet. / Fuente: Elaboración propia

Categoría	Sexo		Total general	Porcentajes	
	Femenino	Masculino		Válido	Acumulado
<i>No</i>					
<i>Sí</i>	9	7	16	100%	100%
Total general	9	7	16	100%	

Respecto a la efectividad de la herramienta como medio de comunicación entre docentes – estudiantes, los egresados encuestados coincidieron, por unanimidad, que esta posee una excelente efectividad. Así se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 17: Efectividad de la comunicación docente-estudiante mediante el uso de la herramienta Google Meets. / Fuente: Elaboración propia

Categoría	Sexo		Total general	Porcentajes	
	Femenino	Masculino		Válido	Acumulado
<i>Efectividad nula</i>					
<i>Baja efectividad</i>					
<i>Moderada efectividad</i>					
<i>Alta efectividad</i>					
<i>Excelente efectividad</i>	9	7	16	100%	100%
Total general	9	7	16	100%	

7.2.1.2 Instalaciones y recursos: En su mayoría, los estudiantes encuestados confirmaron que UNICIT fomenta la innovación tecnológica en la Especialidad en Gestión del Talento Humano.

Tabla 18: La Innovación en el desarrollo de la actividad académica. / Fuente: Elaboración propia

Categoría	Sexo		Total general	Porcentajes	
	Femenino	Masculino		Válido	Acumulado
<i>No</i>					
<i>Parcialmente</i>	1	2	3	19%	19%
<i>Sí</i>	8	5	13	81%	100%
Total general	9	7	16	100%	

Así mismos los datos revelan que en la especialidad se dispone de herramientas tecnológicas actualizadas para el desarrollo de la especialidad de Gestión del Talento Humano bajo la modalidad semipresencial, fortaleza que el 100% de los egresados encuestados confirmaron:

Tabla 19: Uso de TIC's actualizadas de los RRHH para el desempeño laboral. / Fuente: Elaboración propia

Categoría	Sexo		Total general	Porcentajes	
	Femenino	Masculino		Válido	Acumulado
<i>En desacuerdo</i>					
<i>Parcialmente de acuerdo</i>					
<i>De cuerdo</i>					
<i>Muy de acuerdo</i>					
<i>Totalmente de acuerdo</i>	9	7	16	100%	100%
Total general	9	7	16	100%	

Por otra parte, los resultados revelaron que el uso de herramientas tecnológicas en el desarrollo de las asignaturas en modalidad semipresencial, mantiene altos niveles de motivación entre los estudiantes.

Tabla 20: Niveles de motivación mediante uso de recursos tecnológicos. / Fuente: Elaboración propia

Categoría	Sexo		Total general	Porcentajes	
	Femenino	Masculino		Válido	Acumulado
<i>No</i>					
<i>Parcialmente</i>					
<i>Sí</i>	9	7	16	100%	100%
Total general	9	7	16	100%	

Así mismo, los estudiantes encuestados citaron una variedad de herramientas tecnológicas de utilidad para el desarrollo de sus aprendizajes, estas se muestran en la tabla a continuación.

Tabla 21: Herramientas tecnológicas utilizadas en el programa de GTH. / Fuente: Elaboración propia

Categoría	Sexo		Total general	Porcentajes	
	Femenino	Masculino		Válido	Acumulado.
<i>TalentLMS</i>	1		1	6%	6%
<i>Genially</i>	1		1	6%	13%
<i>Linkedin para reclutamiento</i>	1		1	6%	19%
<i>Padlet</i>	1		1	6%	25%
<i>GDrive colaboración</i>	1		1	6%	31%
<i>Foro</i>		1	1	6%	38%
<i>Moodle</i>		1	1	6%	44%
<i>Canvas</i>		1	1	6%	50%
<i>Youtube</i>		1	1	6%	56%
<i>Whatsapp</i>	2	1	3	19%	75%
<i>SuccessFactors</i>	2	2	4	25%	100%
Total general	9	7	16	100%	

Otro aspecto valorado, en su mayoría, como altamente eficaz correspondió al uso de herramientas interactivas en el desarrollo de las asignaturas.

Tabla 22: Eficacia de la utilización de herramientas interactivas. / Fuente: Elaboración propia

Categoría	Sexo		Total general	Porcentajes	
	Femenino	Masculino		Válido	Acumulado
<i>Inefectivo</i>					
<i>Moderadamente efectivo</i>					
<i>Efectivo</i>	1	2	3	19%	19%
<i>Altamente efectivo</i>	8	5	13	81%	100%
Total general	9	7	16	100%	

Por otra parte, también se confirmó que tanto docentes como participantes cuentan con los recursos necesarios para acceder por medio de la tecnología y beneficiarse del modelo.

Tabla 23: Disponibilidad de equipos y herramientas tecnológicas para estudios semipresencial. / Fuente: Elaboración propia

Categoría	Sexo		Total general	Porcentajes	
	Femenino	Masculino		Válido	Acumulado
<i>No</i>					
<i>Parcialmente</i>					
<i>Si</i>	9	7	16	100%	100%
Total general	9	7	16	100%	

Tabla 24: Disponibilidad de equipos y herramientas tecnológicas para impartir clases semipresencial. / Fuente: Elaboración propia

Categoría	Sexo		Total general	Porcentajes	
	Femenino	Masculino		Válido	Acumulado
<i>No</i>					
<i>Parcialmente</i>					
<i>Si</i>	3	2	16	100%	100%
Total general	3	2	16	100%	

Por otra parte, UNICIT cuenta con la biblioteca virtual elibro la que almacena 131,361 títulos de consulta para todas las áreas del conocimiento de los cuales 3,884 títulos corresponden

a la subárea del conocimiento en la que se ubica la especialidad objeto de esta investigación. Este acervo bibliográfico puede ser consultado en cualquier momento e independientemente de la ubicación geográfica del usuario.

7.2.1.3 Experiencia institucional, metodologías pedagógicas y capacitaciones: Elementos claves que llevaron al éxito el desarrollo de la Especialidad en Gestión del Talento Humano de UNICIT en modalidad semipresencial, es la experiencia previa en la educación en línea desde otros programas; metodologías pedagógicas adecuadas y definidas desde su Modelo Educativo hasta el Programa de Asignatura de cada materia.

Dentro del análisis realizado, sobresalieron como elemento de fortaleza, las herramientas tecnológicas efectivas, para el aprendizaje significativo.

Tabla 25: Relevancia de las herramientas tecnológicas utilizadas para el aprendizaje significativo. /Fuente: Elaboración Propia

Categoría	Sexo		Total general	Porcentajes	
	Femenino	Masculino		Válido	Acumulado
<i>En desacuerdo</i>					
<i>Parcialmente de acuerdo</i>					
<i>De acuerdo</i>					
<i>Muy de acuerdo</i>					
<i>Totalmente de acuerdo</i>	9	7	16	100%	100%
<i>Total general</i>	9	7	16	100%	

Otro elemento que sobresalió lo constituye la estrategia de capacitación, tanto a docentes como a estudiantes, antes y durante el desarrollo del programa, lo que permitió a los actores en el programa adquirir las habilidades indispensables para operar los recursos educativos necesarios en el proceso de construcción, profundización y consolidación del conocimiento. En este aspecto, el 19% de los estudiantes encuestados manifestó haber recibido ocasionalmente las capacitaciones, en tanto el 81% manifestó su acuerdo.

Tabla 26: Disponibilidad de guías y tutoriales para uso y navegación en el EVA.
/Fuente: Elaboración propia

Categoría	Sexo		Total general	Porcentajes	
	Femenino	Masculino		Válido	Acumulado
<i>No</i>					
<i>Parcialmente</i>					
<i>Sí</i>	9	7	14	88%	88%
Total general	9	7	16	100%	

Tabla 27: Efectividad de las estrategias de capacitación para el manejo del EVA y de herramientas tecnológicas. /Fuente: Elaboración propia

Categoría	Sexo		Total general	Porcentajes	
	Femenino	Masculino		Válido	Acumulado
<i>No</i>					
<i>En ocasiones</i>	1	2	3	19%	19%
<i>Sí</i>	8	5	13	81%	100%
Total general	9	7	16	100%	

7.2.1.4 Atención personalizada: Los recursos tecnológicos de comunicación que los docentes utilizaron desde el entorno virtual de aprendizaje, facilitaron la atención personalizada de los estudiantes, permitiendo al profesorado identificar las fortalezas y debilidades específicas de cada estudiante y en consecuencia adaptar el ritmo de enseñanza a las necesidades individuales y proporcionarles apoyo adicional. De igual forma, estos recursos de comunicación fueron elementos clave de la retroalimentación oportuna del progreso académico de cada estudiante, propiciando así su motivación y compromiso.

Tabla 28: Efectividad de los recursos tecnológicos en la interacción entre estudiantes y entre estudiantes y docentes. / Fuente: Elaboración propia

Categoría	Sexo		Total general	Porcentajes	
	Femenino	Masculino		Válido	Acumulado
<i>En desacuerdo</i>					
<i>Parcialmente de acuerdo</i>					
<i>De cuerdo</i>					
<i>Muy de acuerdo</i>	9	7	16	100%	100%
<i>Totalmente de acuerdo</i>					
Total general	9	7	16	100%	

Tabla 29: Percepción de la comunicación entre estudiantes utilizando recursos tecnológicos en el EVA. /Fuente: Elaboración propia

Categoría	Sexo		Total general	Porcentajes	
	Femenino	Masculino		Válido	Acumulado
<i>Insatisfactorio</i>					
<i>Básico</i>					
<i>Aceptable</i>	1	2	3	19%	19%
<i>Muy bueno</i>	3	5	8	50%	69%
<i>Excelente</i>	5		5	31%	100%
Total general	9	7	16	100%	

Tabla 30: Percepción de la comunicación y retroalimentación docente - estudiante utilizando los recursos tecnológicos en el EVA. / Fuente: Elaboración propia

Categoría	Sexo		Total general	Porcentajes	
	Femenino	Masculino		Válido	Acumulado
<i>Insatisfactorio</i>					
<i>Básico</i>					
<i>Aceptable</i>					
<i>Muy bueno</i>	4	7	11	69%	69%
<i>Excelente</i>	5		5	31%	100%
Total general	9	7	16	100%	

Tabla 31: Retroalimentación de los docentes. / Fuente: Elaboración propia

Categoría	Sexo		Total general	Porcentajes	
	Femenino	Masculino		Válido	Acumulado
<i>En desacuerdo</i>					
<i>Parcialmente de acuerdo</i>					
<i>De acuerdo</i>					
<i>Muy de acuerdo</i>	9	7	16	100%	100%
<i>Totalmente de acuerdo</i>					
<i>Total general</i>	9	7	16	100%	

7.2.1.5 Reducción de costos: Una clara fortaleza indicada por el 81% de los egresados encuestados, es su percepción que les resultó más económico el formato de estudio; por su parte, el 80% de los docentes indicó que el modelo de estudio favoreció a estudiante como a la universidad.

Tabla 32: Reducción de costos del modelo semipresencial frente al presencial. / Fuente: Elaboración propia

Categoría	Sexo		Total general	Porcentajes	
	Femenino	Masculino		Válido	Acumulado
<i>No</i>					
<i>Parcialmente</i>	1	2	3	19%	19%
<i>Sí (completamente)</i>	8	5	13	81%	100%
<i>Total general</i>	9	7	16	100%	

7.2.1.6 Habilidades de trabajo colaborativo: La información facilitada por los estudiantes a través del instrumento de encuesta, muestra en un 100% que los recursos tecnológicos utilizados en el programa promueven la colaboración entre los estudiantes, aseveración confirmada por el 80% de los docentes consultados.

Tabla 33: Conformación de promoción del trabajo colaborativo. / Fuente: Elaboración propia

Categoría	Sexo		Total general	Porcentajes	
	Femenino	Masculino		Válido	Acumulado.
<i>Muy de acuerdo</i>	9	7	16	100%	100%
<i>Total general</i>	9	7	16	100%	

Los estudiantes encuestados, en su totalidad, indicaron que el uso de las herramientas durante el programa le permitió desarrollar habilidades de trabajo colaborativo.

Tabla 34: Desarrollo de habilidades de trabajo colaborativo mediante uso de herramientas tecnológicas. / Fuente: Elaboración propia

Categoría	Sexo		Total general	Porcentajes	
	Femenino	Masculino		Válido	Acumulado
<i>En desacuerdo</i>					
<i>Parcialmente de acuerdo</i>					
<i>De cuerdo</i>					
<i>Muy de acuerdo</i>	9	7	16	100%	100%
<i>Totalmente de acuerdo</i>					
<i>Total general</i>	9	7	16	100%	

Alrededor de las fortalezas del programa en modalidad semipresencial los docentes encuestados expresaron que el programa cuenta con docentes calificados y capacitados para desarrollar clases bajo esta modalidad de estudio, así mismo destacaron, que el currículo está actualizado, alineado con el modelo educativo y, desde su perspectiva profesional, brinda respuesta a las demandas los empleadores.

De igual forma destacaron como elemento importante para alcanzar el aprendizaje constituye el seguimiento y la atención personalizada, lo que permitió realizar oportunamente los ajustes en las estrategias y técnicas se desarrollan habilidades digitales y tecnológicas, tal es el caso del trabajo colaborativo y manejo de software relacionados a la función de recursos humanos.

Tabla 35: Perspectivas docentes de las fortalezas para la enseñanza-aprendizaje. /
Fuente: Elaboración propia

No.	Categoría	Frecuencia de repuesta docente	Porcentaje de validez
1	<i>Calidad Docentes y capacitados en relación a su formación profesional y uso de las TIC's</i>	5	100%
2	<i>Currículo actualizado y alineado con las competencias que demanda el mercado laboral</i>	4	80%
3	<i>Existe disponibilidad de recursos tecnológicos, los cuales se encuentran actualizados tecnológicamente.</i>	4	80%
4	<i>Se brinda una atención personalizada que permite abordar las inquietudes académicas de los estudiantes.</i>	5	100%
5	<i>Se realiza un seguimiento continuo al desempeño de los estudiantes y se brinda retroalimentación oportuna para la superación de debilidades.</i>	5	100%
6	<i>Desarrollo de habilidades en el manejo de recursos tecnológicos del área de RRHH, trabajo colaborativo</i>	5	100%
7	<i>Notable reducción de costos por el acotamiento de distancias y la flexibilidad del modelo de estudio</i>	5	100%

7.2.2 Oportunidades:

7.2.2.1 Una oportunidad que el 80% de los docentes consultados visualizó la oportunidad de diversificar la oferta académica de posgrado semipresencial a partir de la experiencia en la Especialidad en Gestión del Talento Humano. Así mismos consideraron la oportunidad de evolucionar hacia una maestría en recursos humanos.

7.2.2.2 Globalización y formación continua: Considerando el alcance global que ofrecen las TIC's y la creciente necesidad de las empresas en cuento a contar con capital humano especializado, es propicio para futuras ediciones, ampliar el mercado meta, internacionalizar el

programa e incrementar la base de estudiantes en términos significativos, este es una oportunidad que por unanimidad los docentes encuestados visualizaron, con respecto a nuevas ediciones.

7.2.2.3 Colaboración con otras instituciones educativas tanto nacionales como internacionales que permita a nuevas ediciones, enriquecer su experiencia educativa, ampliar sus oportunidades profesionales y promover el avance de la investigación en su campo de estudio. Esta oportunidad alcanzó el 80% de representatividad entre los docentes consultados.

7.2.2.4 Evolución tecnológica: La tecnología es progresivamente cambiante, eso incluye las plataformas y tecnologías aplicables a la educación. Aun cuando este progreso tecnológico no impactará en la especialidad de Gestión del Talento Humano estudiada, si es una realidad que UNICIT podrá seguir el ritmo adaptándose a las tecnologías emergentes venideras y ponerlas a disposición de los estudiantes futuros y docentes de las ediciones posteriores de la especialidad. Esta oportunidad fue visualizada por el 80% de los docentes encuestados.

En la tabla a continuación se muestran las anteriores oportunidades propuestas por los docentes encuestados que participaron en la cohorte 2021-2022 de la Especialidad en Gestión del Talento Humano.

Tabla 36: Oportunidades que ofrece la educación semipresencial. / Fuente: Elaboración propia

No.	Categoría	Frecuencia de repuesta docente	Porcentaje de validez
1	<i>Ampliar el mercado meta, internacionalizar la oferta y crecer en términos de cantidad de estudiantes</i>	5	100%
2	<i>Colaboración con otras instituciones educativas tanto nacionales como internacionales</i>	4	80%
3	<i>Evolucionar el programa hacia una maestría en Recursos Humanos</i>	4	80%
4	<i>Adaptarse a las tecnologías emergentes y favorecer a futuros docentes y estudiantes</i>	5	100%

7.2.3 Debilidades:

7.2.3.1 Ausencia de interacción cara a cara: Esta ausencia del contacto físico y de estar cara a cara ha sido un tema deliberado a lo largo de los años, el sentimiento de parte del estudiante que no se les da la atención adecuada y del docente que siente que el estudiante no da el tiempo ni dedicación necesarios a su materia. Tal como se mostró en la tabla N°. 4, el 19% consideró que la comunicación con sus compañeros es aceptable frente al 81% que lo calificó de muy aceptable, en tanto el 31% consideró aceptable la comunicación con sus docentes, frente a al 69% que los percibió muy aceptable. Este aspecto fue reforzado por los docentes, quienes indicaron la limitada oportunidad para establecer relaciones interpersonales sólidas, tanto entre estudiantes como con el profesor.

Tabla 37: Debilidades vinculadas a la educación semipresencial. / Fuente: Elaboración propia

No.	Categoría	Frecuencia de repuesta docente	Porcentaje de validez
1	Limitada oportunidad para establecer relaciones interpersonales sólidas	4	80%
2	Atención al cliente por EVA	4	80%
3	Distractores del entorno	4	80%
4	La dosificación del tiempo sincrónico	5	100%
5	El hábito de autogestión y automotivación	4	80%

7.2.3.2 Disciplina y autogestión: No existe aún una cultura general de disciplina y autogestión en estudiantes, por lo que a veces no logran sacar el mayor provecho de la educación en modalidad virtual lo que termina desalentándolos. En la siguiente tabla se muestran los

resultados a pregunta abierta realizada a los egresados encuestados, acerca los principales desafíos en la modalidad semipresencial. Como se puede observar el 42% estuvo vinculada a la disciplina y autogestión.

Tabla 38: Desafíos de los estudios semipresencial . / Fuente: Elaboración propia

Categoría	Sexo		Total general	Porcentajes	
	Femenino	Masculino		Válido	Acumulado
<i>Manejo de la tecnología</i>	1		1	6%	6%
<i>El uso de herramientas tecnológicas</i>	1		1	6%	13%
<i>Estudiar en formato virtual requiere disciplina y ser autodidacta</i>	1		1	6%	19%
<i>Las sesiones semipresenciales son muy extensas</i>	1		1	6%	25%
<i>Aprender a utilizar recursos educativos</i>	1		1	6%	31%
<i>Formar mi disciplina y motivarme</i>		1	1	6%	38%
<i>Acceso al internet y el manejo de paquetes virtuales</i>	1		1	6%	44%
<i>La concentración, la disciplina, la automotivación</i>		1	1	6%	50%
<i>Aprender a realizar trabajo colaborativo de forma virtual</i>	1		1	6%	56%
<i>Alcanzar la concentración en las clases sincrónicas</i>		1	1	6%	63%
<i>Formar la disciplina de estudio bajo esta modalidad fue todo un reto</i>	1		1	6%	69%
<i>Los largos períodos frente a la pantalla me provocaban cansancio visual y mental.</i>	1		1	6%	75%
<i>Superar las distracciones de mi entorno</i>		1	1	6%	81%
<i>La disciplina fue una de las tareas más difíciles</i>		1	1	6%	88%
<i>A pesar de las asesorías previas, el reto fue el uso de herramienta tecnológicas</i>		1	1	6%	94%
<i>Aprender a estar solo y formar la disciplina del nuevo modelo de clases</i>		1	1	6%	100%
Total general	9	7	16	100%	

7.2.3.3 Apariencia del EVA y Servicio de apoyo tecnológico: De forma unánime, los egresados encuestados consideraron importante mejorar la apariencia de la Plataforma Moodle, así lo expresaron en pregunta abierta:

Tabla 39: Sugerencias de mejora del EVA. / Fuente: Elaboración propia

<i>Categoría</i>	Sexo		Total general	Porcentajes	
	Femenino	Masculino		Válido	Acumulado
<i>Mejorar la presentación</i>		1	1	6%	6%
<i>Mejorar su atractivo visual</i>		1	1	6%	13%
<i>Actualizar su imagen</i>	1		1	6%	19%
<i>Darle color para captar la atención del estudiante y crear experiencias agradables y efectivas</i>	1		1	6%	25%
<i>Hacerla más atractiva, con más color</i>		1	1	6%	31%
<i>Le falta mejorar el aspecto visual, es muy fría.</i>		1	1	6%	38%
<i>Le falta vida, es visualmente triste</i>		1	1	6%	44%
<i>Le faltaba mejorar la imagen, darle color</i>	1		1	6%	50%
<i>Mejorar el ambiente visual</i>		1	1	6%	56%
<i>Mejorar interactividad y animaciones sutiles</i>		1	1	6%	63%
<i>Mejorar su apariencia, es muy triste en cuanto a colores</i>	1		1	6%	69%
<i>Su aspecto es triste, deben darle vida</i>	1		1	6%	75%
<i>Visualmente no le dan mantenimiento, es la misma imagen desde hace 3 años</i>	1		1	6%	81%
<i>Mejorar la línea gráfica de las aulas</i>	1		1	6%	88%
<i>Visualmente es triste, le falta color</i>	1		1	6%	94%
<i>Visualmente simple, No tiene una imagen motivadora.</i>	1		1	6%	100%
Total general	9	7	16	100%	

Otra sugerencia expresada, en pregunta abierta realizada a los egresados encuestados, estuvo relacionada con mejorar el servicio de apoyo tecnológico relacionado a la plataforma, la

dosificación de horas sincrónicas con los docentes y reforzar las capacitaciones en el manejo de recursos educativos.

Tabla 40: Recomendaciones para mejorar la educación semipresencial. / Fuente: Elaboración propia

Categoría	Sexo		Total general	Porcentajes	
	Femenino	Masculino		Válido	Acumulado
<i>Analizar la extensión del periodo de clases</i>	1		1	6%	6%
<i>Contar con atención de plataforma</i>		1	1	6%	13%
<i>Determinar la factibilidad de un horario semipresencial menos extenso</i>	1		1	6%	19%
<i>Dosificar menos tiempo sincrónico</i>	1		1	6%	25%
<i>El horario virtual es muy cansado de 5 horas continuas</i>	1		1	6%	31%
<i>Ampliar la práctica del uso de herramientas específicas de RRHH</i>		1	1	6%	38%
<i>Explotar el uso de nuevas herramientas digitales</i>		1	1	6%	44%
<i>Aumentar el uso de herramientas específicas de los RRHH</i>	1		1	6%	50%
<i>Que atienda el de la plataforma</i>	1		1	6%	56%
<i>Incrementar las asesorías en manejo de herramientas digitales para el logro de los aprendizajes</i>		1	1	6%	63%
<i>Incluir el uso de más software de RRHH</i>	1		1	6%	69%
<i>Mejorar la atención de plataforma</i>		1	1	6%	75%
<i>Disponer de atención de plataforma</i>	1		1	6%	81%
<i>Ampliar el uso de recursos didácticos</i>		1	1	6%	88%
<i>Mejorar el servicio de asistencia de plataforma</i>	1		1	6%	94%
<i>El apoyo en manejo de las aplicaciones</i>		1	1	6%	100%
Total general	9	7	16	100%	

7.2.4 *Amenazas:*

7.2.4.1 Competencia: Considerando la creciente competencia de otras instituciones educativas en el campo de los recursos humanos, es latente reducir la participación en el mercado académico.

7.2.4.2 Brecha digital: En un mundo cada vez más digitalizado, las instituciones educativas que no abordan la brecha digital corren el riesgo de volverse menos competitivas. Aquellas que no pueden ofrecer una experiencia educativa semipresencial de calidad pueden perder estudiantes ante instituciones que sí pueden hacerlo.

7.2.4.3 Paradigma de los Empleadores frente a la educación semipresencial: Si bien es cierto, la formación semipresencial ha evolucionado en los últimos años, aún existe escepticismo sobre la calidad y la efectividad de la educación semipresencial en comparación con la educación tradicional. UNICIT debe desarrollar en futura ediciones, estrategias que permitan modificar el paradigma de rechazo inicial de los empleadores y demostrar la calidad, efectividad y utilidad en el mercado laboral actual.

7.2.4.4 Seguridad **en línea**: Con los avances tecnológicos también la ciberseguridad es un tema que va tomando terreno, ya que el fraude académico y el robo de datos presentan un riesgo para la ética e integridad del sistema educativo.

Fatiga tecnológica: Debido al uso constante de dispositivos electrónicos se puede llegar a tener una fatiga tecnológica que afecte negativamente la participación y concentración del estudiante y docente.

7.2.4.5 Dependencia Tecnológica: La interrupción del servicio de energía eléctrica, internet y plataformas digitales, constituyen amenazas al desarrollo óptimos de las sesiones de clases semipresencial. Estas interrupciones no solo afectan la continuidad del aprendizaje, sino

que también pueden causar pérdida de datos, reducir la calidad de la enseñanza y generar frustración tanto en estudiantes como en profesores.

7.2.4.6 El entorno: Los distractores exógenos que interrumpen o afectan la atención y el rendimiento de un estudiante o de un docente pueden ser variados y provienen del ambiente, entre los que se citan por ejemplo las temperaturas extremas, el tráfico, ruido de conversaciones cercanas, música alta; distractores visuales, como las pantallas con imágenes interactivas; distractores sociales, tal es el caso de actividades o eventos en el entorno cercano que atraen la atención; o distractores tecnológicos como la entrada inesperada de correos, mensajes de WhatsApp, etcétera. En la tabla a continuación, se muestran los resultados de la encuesta aplicada a los docentes en lo que respecta a las amenazas que ellos perciben alrededor del programa en análisis.

Tabla: N° 41: Debilidades visualizadas en los estudios semipresencial

Tabla 41: Debilidades visualizadas en los estudios semipresencial. / Fuente: Elaboración propia

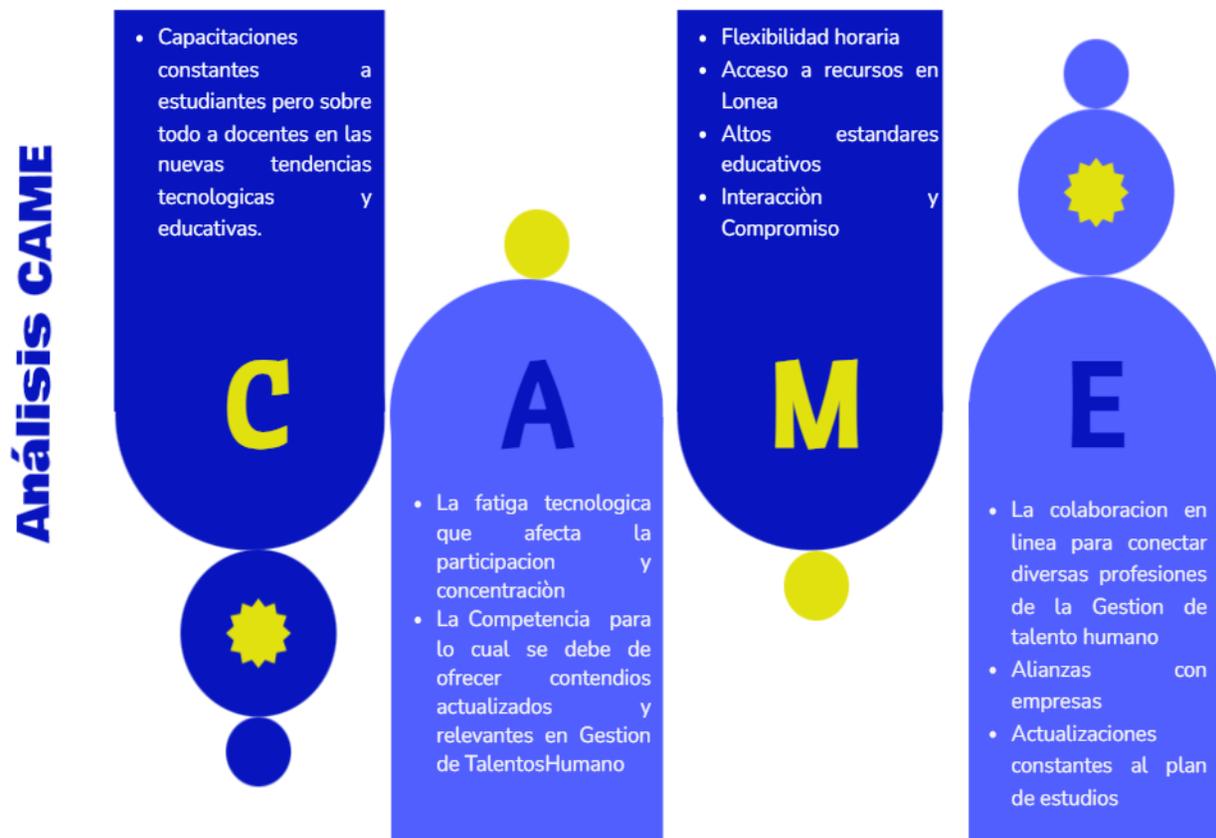
No.	Categoría	Frecuencia de repuesta docente	Porcentaje de validez
1	<i>Considerando la creciente competencia de otras instituciones educativas, es latente reducir la participación en el mercado académico.</i>	5	100%
2	<i>Barreras de acceso al internet y a dispositivos tecnológicos</i>	4	80%
3	<i>Aceptación de los sectores económicos que el programa de EGTH semipresencial especializada profesionales con calidad</i>	4	80%
4	<i>Fraude académico y el robo de datos presentan un riesgo para la ética e integridad del sistema educativo</i>	5	100%
5	<i>Interrupción en el servicio de energía eléctrica, internet y plataforma,</i>	4	80%
6	<i>Distractores exógenos sociales, ambientales, tecnológicos y visuales.</i>	4	80%

Con estos análisis logramos distinguir cuales eran los aspectos para corregir, afrontar, mantener y explotar en la Enseñanza y Aprendizaje en la modalidad virtual de la especialidad de Gestión de Talento Humano de la Universidad Iberoamericana de Ciencia y Tecnología en la modalidad virtual de la especialidad de Gestión de Talento Humano de la Universidad Iberoamericana de Ciencia y Tecnología:

7.3 Análisis Estratégico Corregir, Afrontar, Mantener y Explotar.

A partir de la observación y la realización de preguntas dirigidas de las personas que intervienen directamente en la es especialidad de gestión del talento humano de UNICIT, y al análisis de sus clases especialmente sus aulas virtuales, realizamos un análisis CAME que permitirá desarrollar una estrategia que parte de los análisis PESTEL y FODA.

Gráfico 4: Resumen del análisis CAME. / Fuente: Elaboración propia, 2023



7.3.1 Corregir:

Capacitaciones: la capacitación tanto de estudiantes como de docentes en el uso de tecnologías, aplicaciones y programas es clave para garantizar una experiencia de aprendizaje efectiva y fluida. No obstante, la capacitación no debe limitarse únicamente a las herramientas que están actualmente en uso, sino que también debe abarcar tecnologías emergentes y aquellas que podrían dominar el futuro de la educación virtual. Tal como se aprecia en la tabla N°. 4: ¿Durante las asignaturas, se desarrollaron talleres de capacitación para el uso del Entorno Virtual de Aprendizaje y de herramientas tecnológicas?, el 19% de los egresados encuestados, indicaron que solo en ocasiones se les impartió capacitación sobre uso de herramientas tecnológicas y Entorno Virtual de Aprendizaje. Otro aspecto revelado por un 25% de los egresados corresponde a planificar menos tiempo sincrónico para evitar la fatiga tecnológica, en cambio otro 25% sugirió ampliar el número de horas dedicadas a la práctica, así mismo, el 31% se inclinó por mejorar el servicio de atención de plataforma y finalmente un 19% expresó la necesidad mejorar la presentación de plataforma.

Tabla 42: Elementos de mejora para la educación virtual en nuevas ediciones. /
Fuente: Elaboración propia

Categoría	Sexo		Total general	Porcentajes	
	Femenino	Masculino		Válido	Acumulado
<i>Dosificar menos tiempo sincrónico</i>		4	4	25%	25%
<i>Incrementar el fondo de tiempo para las prácticas</i>	3	1	4	25%	50%
<i>La atención del servicio de plataforma</i>	3	2	5	31%	81%
<i>Mejorar la presentación de la plataforma</i>	3		3	19%	100%
Total general	9	7	16	100%	

7.3.2 Afrontar:

La competencia: Ante el mundo globalizado se debe renovar los currículos y el diseño instruccional de cada materia para ofrecer contenidos actualizados y relevantes para la Gestión del Talento Humano.

7.3.3 Mantener:

7.3.3.1 Flexibilidad horaria: Con el fin de satisfacer las necesidades de estudiantes que trabajan a tiempo completo y/o tienen otras responsabilidades.

7.3.3.2 Acceso a recursos en línea: La cual debe de ser constante y actualizada para brindar a los estudiantes acceso a la información actualizada y relevante, tal y como lo tiene UNICIT con la biblioteca virtual.

7.3.3.3 Altos estándares educativos: No solo con tecnología e información de calidad, sino con docentes que no solo conozcan su materia, sino que tengan visión y que siempre estén deseosos por actualizarse y enseñar.

Un aspecto muy bien valorado en la encuesta lo constituye la organización coherente del contenido de cada asignatura.

Tabla 43: Valoración de la organización coherente de los contenidos de las asignaturas. / Fuente: Elaboración propia

Categoría	Sexo		Total general	Porcentajes	
	Femenino	Masculino		Válido	Acumulado
<i>No</i>					
<i>Parcialmente</i>	1	1	2	13%	13%
<i>Sí</i>	8	6	14	88%	100%
<i>Total general</i>	9	7	16	100%	

Así mismo, en su mayoría, los participantes encuestados consideraron que el contenido de las asignaturas se encuentra actualizado con las tendencias de la gestión de los recursos humanos, en la tabla a continuación se muestran los resultados.

Tabla 44: Valoración del contenido de las asignaturas. / Fuente: Elaboración propia

Categoría	Sexo		Total general	Porcentajes	
	Femenino	Masculino		Válido	Acumulado
<i>No</i>					
<i>Parcialmente</i>	2	1	3	19%	19%
<i>Sí</i>	7	6	13	81%	100%
Total general	9	7	16	100%	

Los resultados indicaron que la mayoría de los estudiantes encuestados consideraron que los contenidos desarrollados en las asignaturas son de alta calidad, relevantes para su desempeño laboral y desarrollados mediante el uso de recursos tecnológicos.

Tabla 45: Calidad de los contenidos de las asignaturas. / Fuente: Elaboración propia

Categoría	Sexo		Total general	Porcentajes	
	Femenino	Masculino		Válido	Acumulado
<i>No</i>					
<i>Parcialmente</i>	2	1	3	19%	19%
<i>Sí</i>	7	6	13	81%	100%
Total general	9	7	16	100%	

Tabla 46: Relevancia de los contenidos de las asignaturas para el desempeño laboral. / Fuente: Elaboración propia

Categoría	Sexo		Total general	Porcentajes	
	Femenino	Masculino		Válido	Acumulado
<i>No</i>					
<i>Parcialmente</i>	2	1	3	19%	19%
<i>Sí</i>	7	6	13	81%	100%
Total general	9	7	16	100%	

Tabla 47: Uso de recursos interactivas alojadas en el EVA. / Fuente: Elaboración propia

Categoría	Sexo		Total general	Porcentajes	
	Femenino	Masculino		Válido	Acumulado
<i>No</i>					
<i>Parcialmente</i>					
<i>Sí</i>	9	7	16	100%	100%
Total general	9	7	16	100%	

Un aspecto importante que revelaron los datos, es que los estudiantes encuestados consideraron que la educación en modalidad semipresencial genera el mismo resultado de aprendizaje que la educación presencial.

Tabla 48: Valoración de los resultados del aprendizaje de la modalidad semipresencial versus modalidad presencial. / Fuente: Elaboración propia

Categoría	Sexo		Total general	Porcentajes	
	Femenino	Masculino		Válido	Acumulado
<i>En desacuerdo</i>					
<i>Parcialmente de acuerdo</i>					
<i>De acuerdo</i>					
<i>Muy de acuerdo</i>	9	7	16	100%	100%
<i>Totalmente de acuerdo</i>					
Total general	9	7	16	100%	

En relación al claustro docente, en su mayoría, los estudiantes encuestados manifestaron que los docentes orientaron la metodología en enseñanza, presentaron los objetivos de aprendizaje, lo que estaban alineados con los contenidos abordados. Así mismo en los resultados se evidenció que los maestros presentaron y desarrollaron los contenidos de cada sesión, fomentan la participación activa y responden de manera receptiva a las contribuciones de los estudiantes y participan en las discusiones y desarrollo de las actividades académicas.

Tabla 49: Valoración de la metodología de la enseñanza del docente. / Fuente: Elaboración propia

Categoría	Sexo		Total general	Porcentajes	
	Femenino	Masculino		Válido	Acumulado
<i>No</i>					
<i>En ocasiones</i>	1	2	3	19%	19%
<i>Sí</i>	8	5	13	81%	100%
Total general	9	7	16	100%	

La gran mayoría de los participantes valoran positivamente la metodología de enseñanza, lo que indica una aceptación generalizada del enfoque pedagógico del docente. Las mujeres tienden a

valorar más positivamente la metodología que los hombres, aunque ambas partes mayoritariamente están de acuerdo con ella.

Tabla 50: Presentación de los objetivos de aprendizaje. / Fuente: Elaboración propia

Categoría	Sexo		Total general	Porcentajes	
	Femenino	Masculino		Válido	Acumulado
<i>No</i>					
<i>En ocasiones</i>					
<i>Sí</i>	9	7	16	100%	100%
Total general	9	7	16	100%	

La tabla 50 muestra un consenso unánime en cuanto a la presentación de los objetivos de aprendizaje. Todos los participantes, independientemente de su sexo, están de acuerdo en que los objetivos fueron presentados adecuadamente. Este resultado sugiere que el docente ha logrado comunicar de manera clara y efectiva los objetivos de aprendizaje a todos los estudiantes.

Tabla 51: Alineación de los objetivos de las asignaturas con los contenidos abordados. / Fuente: Elaboración propia

Categoría	Sexo		Total general	Porcentajes	
	Femenino	Masculino		Válido	Acumulado
<i>No</i>					
<i>En ocasiones</i>	2		2	13%	13%
<i>Sí</i>	7	7	14	88%	100%
Total general	9	7	16	100%	

La mayoría de los estudiantes percibe que existe una buena alineación entre los objetivos de las asignaturas y los contenidos tratados. Esto es una señal positiva sobre la coherencia y relevancia del plan de estudios.

Es notable que la percepción de falta de alineación ("En ocasiones") proviene únicamente de las participantes femeninas. Esto podría indicar que, para algunas de ellas, ciertos aspectos del contenido no están claramente vinculados a los objetivos, lo que podría estar relacionado con la forma en que se presentan o integran los temas en las clases.

Tabla 52: Presentación del contenido por los docentes en cada sesión de clase. / Fuente: Elaboración propia

Categoría	Sexo		Total general	Porcentajes	
	Femenino	Masculino		Válido	Acumulado
<i>No</i>					
<i>En ocasiones</i>					
<i>Sí</i>	9	7	16	100%	100%
Total general	9	7	16	100%	

La unanimidad en las respuestas sugiere que todos los estudiantes, independientemente de su género, consideran que los docentes presentan el contenido de manera clara y consistente en cada sesión de clase. Este resultado refleja una alta eficacia en la manera en que los docentes estructuran y comunican el contenido. La falta de respuestas negativas o intermedias ("No" o "En ocasiones") indica que los estudiantes no experimentaron problemas o confusión en relación con la presentación de los temas abordados.

Tabla 53: Desarrollo de los contenidos de las asignaturas. / Fuente: Elaboración propia

Categoría	Sexo		Total general	Porcentajes	
	Femenino	Masculino		Válido	Acumulado
<i>No</i>					
<i>Parcialmente</i>	3		3	19%	19%
<i>Sí</i>	6	7	13	81%	100%
Total general	9	7	16	100%	

La mayoría de los estudiantes (81%) percibe que los contenidos de las asignaturas se desarrollan de manera completa y satisfactoria. Esto indica una evaluación globalmente positiva de la calidad y profundidad con que se abordan los temas en las clases.

Tabla 54: Evaluación de la participación activa de los estudiantes y la receptividad del docente a sus contribuciones. / Fuente: Elaboración propia

Categoría	Sexo		Total general	Porcentajes	
	Femenino	Masculino		Válido	Acumulado
<i>No</i>					
<i>En ocasiones</i>					
<i>Sí</i>	9	7	16	100%	100%
Total general	9	7	16	100%	

Los resultados en la tabla 54 indican que la participación en clase es activa y que el docente muestra una receptividad total a las contribuciones de los estudiantes. Esto sugiere que el ambiente en las aulas es colaborativo y que los estudiantes se sienten valorados y escuchados en sus interacciones con el docente.

Tabla 55: Participación del docente en discusiones y actividades académicas. / Fuente: Elaboración propia

Categoría	Sexo		Total general	Porcentajes	
	Femenino	Masculino		Válido	Acumulado
<i>No</i>					
<i>En ocasiones</i>	3		3	19%	19%
<i>Sí</i>	6	7	13	81%	100%
Total general	9	7	16	100%	

Se observa en la tabla 55 que, la mayoría de los estudiantes considera que el docente participa activamente en las discusiones y actividades académicas, lo que refleja una percepción general positiva sobre la implicación del docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

En cuanto a las evaluaciones aplicadas en las asignaturas, los resultados revelaron que en su mayoría los docentes orientaron adecuadamente a los estudiantes para la realización de las evaluaciones formativas y sumativas, así mismo se evidenció que los métodos de evaluación fueron apropiados y justos. Por otra parte, las respuestas de los estudiantes encuestados también revelaron que los docentes proporcionaron retroalimentación significativa para mejorar el rendimiento.

Tabla 56: Idoneidad y equidad de los métodos de evaluación. / Fuente: Elaboración propia

Categoría	Sexo		Total general	Porcentajes	
	Femenino	Masculino		Válido	Acumulado
<i>No</i>					
<i>Parcialmente</i>					
<i>Sí</i>	9	7	16	100%	100%
Total general	9	7	16	100%	

El 100% de los estudiantes considera que los métodos de evaluación son adecuados y justos, lo que refleja un consenso positivo y unánime sobre la forma en que se evalúa el desempeño académico en las asignaturas. Esto sugiere que los métodos de evaluación son percibidos como claros, bien diseñados y aplicados de manera equitativa, lo cual es importante para garantizar la confianza en el proceso educativo.

Tabla 57: Calidad de la retroalimentación de los docentes. / Fuente: Elaboración propia

Categoría	Sexo		Total general	Porcentajes	
	Femenino	Masculino		Válido	Acumulado
<i>No</i>					
<i>Parcialmente</i>	3		3	19%	19%
<i>Sí</i>	6	7	13	81%	100%
Total general	9	7	16	100%	

La mayoría de los estudiantes, tanto femeninas como masculinos, percibe la retroalimentación del docente como de alta calidad, lo que refleja una evaluación globalmente positiva sobre este aspecto clave del proceso educativo. Esta percepción sugiere que, en general, los docentes están proporcionando comentarios que son útiles, claros y que ayudan a los estudiantes a mejorar su rendimiento académico.

Tabla 58: Orientación idónea para la realización de evaluaciones formativas y sumativas. / Fuente: Elaboración propia

Categoría	Sexo		Total general	Porcentajes	
	Femenino	Masculino		Válido	Acumulado
<i>No</i>					
<i>En ocasiones</i>	3		3	19%	19%
<i>Sí</i>	6	7	13	81%	100%
Total general	9	7	16	100%	

En su mayoría, los estudiantes manifestaron que los docentes en el desarrollo de sus clases utilizan estrategias que permiten mantener el interés a lo largo de clase.

Tabla 59: Eficacia de las estrategias para conservar la atención del estudiante. / Fuente: Elaboración propia

Categoría	Sexo		Total general	Porcentajes	
	Femenino	Masculino		Válido	Acumulado
<i>No</i>					
<i>Parcialmente</i>		4	3	19%	19%
<i>Sí</i>	9	3	13	81%	100%
Total general	9	7	16	100%	

La mayoría de los estudiantes considera que las estrategias implementadas por los docentes son eficaces para conservar la atención durante las clases, lo que refleja una evaluación general positiva sobre este aspecto del proceso de enseñanza-aprendizaje. Todas las estudiantes femeninas tienen una percepción positiva, lo que indica que las estrategias utilizadas son percibidas como eficaces en su totalidad. Hay una discrepancia significativa entre los estudiantes masculinos, donde la mayoría percibe que las estrategias son solo parcialmente efectivas, mientras que una minoría las considera completamente eficaces.

7.3.3.4 Interacción y compromiso: Continuar implementando estrategias que fomenten la interacción entre estudiantes y docentes, como sesiones de videoconferencias y foros de discusión.

Ampliando los aspectos antes citados, los estudiantes encuestados indicaron algunos aspectos positivos que se deben mantener y fortalecer, a continuación, se muestran:

Tabla 60: Aspectos positivos del programa semipresencial. / Fuente: Elaboración propia

Categoría	Sexo		Total general	Porcentajes	
	Femenino	Masculino		Válido	Acumulado
<i>Las capacitaciones en el manejo de recursos educativos, las estrategias de enseñanza, la calidad docente,</i>	2	2	4	25%	25%
<i>Realizar trabajo colaborativo de forma virtual y la formación en grupos separados facilitaba el logro de los objetivos, luego las sesiones de discusión complementaban el aprendizaje</i>	1		1	6%	31%

Categoría	Sexo		Total general	Porcentajes	
	Femenino	Masculino		Válido	Acumulado
<i>La flexibilidad del formato virtual, el aspecto motivacional y las estrategias de aprendizaje</i>	1		1	6%	38%
<i>Las estrategias de aprendizaje y las técnicas de motivación</i>	2	1	3	19%	56%
<i>Lo positivo es las capacitaciones y mis maestros entusiastas</i>	1		1	6%	63%
<i>Los docentes manejaban la metodología y aplicaron estrategias que fomentaron el aprendizaje</i>		2	2	13%	75%
<i>Los maestros tecnológicamente capacitados, demostraron el manejo de las temáticas, sumado al alto nivel de motivación.</i>	1		1	6%	81%
<i>No contaba con servicio de internet y eso me limitaba, entonces la universidad me facilitaba el equipo para integrarme a las clases</i>	1		1	6%	88%
<i>La enseñanza – Aprendizaje similar a un aula presencial</i>		1	1	6%	94%
<i>Un aspecto positivo, la flexibilidad,</i>		1	1	6%	100%
Total general	9	7	16	100%	

7.3.4 Explotar

7.3.4.1 La colaboración en línea: A través de la creación de proyectos que puedan conectar a diversas profesiones de la Gestión del Talento Humano.

7.3.4.2 Alianzas con empresas: que ofrezcan programas de formación virtual proporcione oportunidad a los estudiantes de experimentar prácticas y conexiones con todo el mundo.

7.3.4.3 Actualización constante: con planes de estudios que incorporen tendencias emergentes.

7.3.4.4 Intercambiar lazos de colaboración a nivel nacional e internacional con otras universidades o centros de estudios superiores para ampliar conocimientos e intercambiar experiencias educativas vinculadas a la temática de recursos humanos.

8. Conclusiones

A partir de los resultados obtenidos en esta investigación, se formula una serie de conclusiones que reflejan el impacto y la eficacia del uso de las TIC en los procesos de enseñanza y aprendizaje de la Especialidad en Gestión del Talento Humano en modalidad semipresencial de la UNICIT. Estas sintetizan los hallazgos clave del estudio, proporcionando una visión integral sobre los logros alcanzados, las áreas de mejora identificadas y las implicaciones de los mismos para el futuro desarrollo del programa. A continuación, se presentan las principales conclusiones derivadas del análisis de los datos recopilados.

El uso de las TIC's en los procesos de enseñanza y aprendizaje en la modalidad semipresencial de la Especialidad en Gestión del Talento Humano de la Universidad Iberoamericana de Ciencia y Tecnología, cohorte 2021-2022, ha demostrado ser altamente eficaz según la experiencia tanto de estudiantes como de docentes. La disponibilidad y adecuada implementación favorecieron significativamente el desarrollo de los procesos de enseñanza y aprendizaje. Estos resultados subrayan la capacidad de la modalidad semipresencial para ofrecer una educación de calidad que se ajusta a las expectativas de los estudiantes y a las exigencias del entorno profesional actual.

Se constató que la Universidad Iberoamericana de Ciencia y Tecnología (UNICIT) dispone de herramientas tecnológicas actualizadas que facilitan el desarrollo de la Especialidad en Gestión del Talento Humano en modalidad semipresencial, una fortaleza respaldada por los estudiantes encuestados. Tanto docentes como egresados contaron con los recursos necesarios para acceder y aprovechar estas tecnologías, consideradas altamente efectivas para fomentar un aprendizaje significativo. La estrategia de capacitación proporcionada a los estudiantes antes y durante el programa resultó fundamental para adquirir las habilidades necesarias para manejar eficazmente los recursos educativos, contribuyendo a la construcción y consolidación del

conocimiento. MOODLE, como plataforma base del Entorno Virtual de Aprendizaje, destacó por su flexibilidad, permitiendo el acceso en cualquier momento y desde cualquier lugar, lo que mejora considerablemente la experiencia educativa en modalidad semipresencial, facilitó la interacción con los docentes y entre compañero y desde la que se pudo desarrollar actividades académicas utilizando recursos educativos y aplicaciones tecnológicas compatibles. Además, UNICIT complementa su oferta con el uso de Google Meet para conferencias sincrónicas; y la plataforma eLibros que alberga un número representativo de títulos de consulta de la subárea de conocimiento de la especialidad para fortalecer conocimientos, lo que refuerza aún más el proceso de enseñanza-aprendizaje.

La percepción de los estudiantes sobre la capacidad física instalada y las herramientas de enseñanza de la universidad es positiva, destacándose especialmente la facilidad de uso de la plataforma MOODLE, que cuenta con guías y tutoriales que mejoran la experiencia en el Entorno Virtual de Aprendizaje (EVA). Asimismo, la aplicación Google Meet, en su versión paga, ha demostrado ser una herramienta robusta para el desarrollo de videoconferencias, facilitando la interacción sincrónica y la organización de clases virtuales. La modalidad semipresencial ha sido valorada por su flexibilidad, permitiendo a los estudiantes avanzar a su propio ritmo, lo que se considera una ventaja significativa. Los resultados aseguran que el EVA es eficaz para la comunicación entre docentes y estudiantes, así como para la organización de actividades académicas, la gestión de recursos y la evaluación continua, contribuyendo al logro de los objetivos de cada materia. Además, la modalidad semipresencial ha mostrado una reducción de costos en comparación con la modalidad presencial, beneficiando a estudiantes, docentes y la universidad en general. Finalmente, los recursos tecnológicos utilizados en el programa han promovido una mayor colaboración entre los estudiantes. Los resultados revelaron

una valoración muy positiva de la organización coherente y la actualización de los contenidos de cada asignatura, alineados con las tendencias actuales en la gestión de recursos humanos. Los estudiantes consideraron que estos contenidos son de alta calidad, relevantes para su desempeño laboral y enriquecidos con el uso de recursos tecnológicos. Un hallazgo significativo fue que la modalidad semipresencial es percibida como igual de efectiva que la presencial en términos de aprendizaje. Respecto al claustro docente, los resultados muestran que la mayoría de los estudiantes apreciaron la orientación metodológica proporcionada, la claridad en la presentación de los objetivos de aprendizaje y su alineación con los contenidos abordados. Los docentes, además, destacaron por fomentar la participación activa, responder receptivamente a las contribuciones de los estudiantes y facilitar discusiones académicas enriquecedoras. En cuanto a las evaluaciones, los estudiantes consideraron que fueron orientados adecuadamente para realizarlas, y los métodos aplicados fueron vistos como apropiados y justos. Asimismo, la retroalimentación proporcionada por los docentes fue valorada como significativa para mejorar el rendimiento académico. Finalmente, los estudiantes manifestaron que las estrategias utilizadas por los docentes lograron mantener su interés a lo largo de las clases.

En cuanto a la validación de la percepción estudiantil por medio de la planta docente de la Especialidad en Gestión del Talento Humano se corroboró que los elementos clave que impulsaron el éxito de la Especialidad en Gestión del Talento Humano de UNICIT en modalidad semipresencial incluyen la experiencia previa en educación virtual adquirida en otros programas, la implementación de metodologías pedagógicas adecuadas, y la coherencia entre el Modelo Educativo y los Programas de Asignatura de cada materia.

La estrategia de capacitación dirigida tanto a docentes como a estudiantes, antes y durante el desarrollo del programa permitió a los participantes adquirir las habilidades esenciales

para manejar los recursos educativos necesarios para la construcción, profundización y consolidación del conocimiento.

Los recursos tecnológicos de comunicación utilizados por los docentes en el entorno virtual de aprendizaje permitieron la atención personalizada y el seguimiento, elementos que destacaron como elementos fundamentales para alcanzar el aprendizaje.

Los recursos tecnológicos utilizados en el programa promovieron eficazmente la colaboración entre estudiantes, además que contribuyeron al desarrollo de habilidades en el manejo de software relevante para la función de recursos humanos.

El currículo se percibió actualizado, alineado con el modelo educativo de la universidad, y responde adecuadamente a las demandas de los empleadores según su perspectiva profesional.

Por otra parte, los resultados de esta investigación han subrayado la importancia de una serie de medidas clave para optimizar la Especialidad en Gestión del Talento Humano en modalidad semipresencial de la UNICIT. Los datos revelan la necesidad de fortalecer tanto la infraestructura educativa como la experiencia de aprendizaje, a través de una atención mejorada a los estudiantes por parte de áreas claves en el proceso de aprendizaje, ajustes en la sincronización de actividades, capacitación continua, y el fomento de la flexibilidad y accesibilidad. Además, se enfatiza la necesidad de promover la colaboración interdisciplinaria, establecer alianzas estratégicas, y mantenerse actualizado con las tecnologías avanzadas y las políticas educativas en evolución, acciones que contribuiría no solo a mantener su relevancia en el entorno académico y profesional actual, sino que también continúe ofreciendo una educación de calidad que esté alineada con las demandas del mercado laboral y las expectativas de los estudiantes.

9. Recomendaciones

Con base en los resultados obtenidos en este capítulo se expresan recomendaciones que permitirán el fortalecimiento de las prácticas educativas, mejorar la eficacia del uso de las TIC's y potenciar la experiencia de aprendizaje de los estudiantes de la Especialidad en Gestión del Talento Humano en modalidad semipresencial de la UNICIT.

1. **Fortalecer** la atención de estudiantes por parte de las diferentes instancias administrativas y académicas especialmente del área de Entorno Virtual de Aprendizaje
2. **Analizar** los tiempos dedicados a actividades sincrónicas y ajustarlos en el caso que resulte oportuno.
3. **Capacitación continua:** Fortalecer el plan de capacitaciones a docentes y estudiantes sobre el uso efectivo de la tecnología aplicada en las asignaturas y del Entorno Virtual de Aprendizaje.
4. **Flexibilidad y Accesibilidad:** Mantener la flexibilidad de horarios y acceso a los cursos semipresencial con el fin de que los estudiantes puedan acceder cuando necesiten realizar una consulta a cualquier hora tomando en consideración los estudiantes con responsabilidades laborales o familiares.
5. **Colaboración y Compromiso:** Realizar colaboraciones en líneas a través de crear proyectos interdisciplinarios que fomenten la interacción entre estudiantes, docentes y expertos en la materia de Gestión de Talento Humano a nivel nacional e internacional.
6. **Fomentar la participación** y el compromiso a través de didácticas como gamificaciones y discusiones sincrónicas dentro de la modalidad semipresencial.
7. **Alianzas Estratégicas:** Establecer alianzas con empresas y centros de estudios nacionales e internacionales para ofrecer programas de formación virtual, lo que dará al estudiantado aprendizaje y práctica con conexiones en el mundo laboral.

8. Actualización Continua: Aprovechar las ventajas de actualización constantes en la especialidad de Gestión de Talento Humano.

9. Integrar tecnologías avanzadas y tendencias emergentes en el plan de estudios para mantenerlo actualizado y relevante como oferta educativa.

10. Ciberseguridad y Protección de Datos: Garantizar la seguridad en la red y la protección de datos a través de la implementación de medidas de seguridad cibernética para prevenir el fraude académico y proteger la integridad y ética del sistema educativo.

11. Cultura de Disciplina y Autogestión: Ofrecer orientación y recursos para ayudar al estudiantado a desarrollar habilidades que le permitan la autodisciplina y gestión de su tiempo.

12. Diversificación de Recursos Tecnológicos: Asegurarse de que todos los docentes tengan acceso a dispositivos y recursos tecnológicos que le ayuden a crear materiales didácticos de calidad para la realización de clases que motiven al estudiante.

13. Políticas Educativas: Prepararse para los posibles cambios en las políticas educativas nacionales e internacionales, para esto se debe de estar informado y estar dispuesto a ser flexibles para cumplir con las regulaciones que vienen evolucionando.

14. Promoción: Continuar promoviendo el uso de las TIC's y del EVA como opción válida y efectiva para las personas que quieran estudiar y trabajar al mismo tiempo, también se debe de mantener abierta la posibilidad de estudiantes a nivel internacional a través de la virtualidad quieran estudiar en UNICIT en la Especialidad en Gestión de Talento Humano.

Para agrupar las recomendaciones citadas, se presenta una Propuesta de Estrategia Educativa.

Gráfico 5: Propuesta de Estrategia Educativa para la Enseñanza y Aprendizaje en la modalidad semipresencial. / Fuente: Elaboración propia



Referencias

- Aldana Galvis, A. B. (2015). Las aulas virtuales en el proceso de enseñanza aprendizaje de las instituciones de educación superior de la ciudad de Cartagena.
- Arias, N. C. A., Guerrero, K. G., & Beltrán, J. E. P. (2010). Educación a distancia y educación virtual: una diferencia necesaria desde la perspectiva pedagógica y la formación del ser humano. *Revista de investigaciones UNAD*, 9(3), 207-221.
- Barrantes, H. A. (2015). ¿La educación virtual se abre camino?. *Academia y Virtualidad*, 8(1), 1-9.
- Bazán, E. M. D. (2022). Sistema de indicadores de calidad para evaluar los programas de posgrado virtuales en el Perú, 2020. *Revista Ciencia y Tecnología*, 18(1), 11-20.
- Crisol Moya, E., Herrera Nieves, L. B., & Montes Soldado, R. (2020). Educación virtual para todos: una revisión sistemática. *Education in the knowledge society: EKS*.
- Davalos Garcia, C. G. (2022). Estrategias de enseñanza y calidad de educación virtual de los docentes de posgrado de una universidad pública, Huacho, 2021.
- Digión, L. B., Álvarez, M. M. (2021). Experiencia de enseñanza-aprendizaje con aula virtual en el acompañamiento pedagógico debido al Covid-19. *Apertura (Guadalajara, Jal.)*, 13(1), 20-35.
- Durán Rodríguez, R. A. (2016). La Educación Virtual Universitaria como medio para mejorar las competencias genéricas y los aprendizajes a través de buenas prácticas docentes.
- Espalza, A. M. G., & Zermeño, M. G. G. (2017). La educación virtual de posgrado: estudio exploratorio sobre competencias digitales en estudiantes de especialización. *Revista de Investigación Educativa del Tecnológico de Monterrey*, 8(15), 51-57.

- Garrison, D. R., & Anderson, T. (2003). *E-Learning in the 21st Century: A Framework for Research and Practice*. Routledge.
- Bates, A. W. (2005). *Technology, e-learning and distance education*. Routledge.
- Gros Salvat, B., Sancho Vinuesa, T., Borges Sáiz, F., Bautista Pérez, G., García González, I., López Pérez, C., ... Lara Navarra, P. (2011). *Evolución y retos de la educación virtual: construyendo el e-learning del siglo XXI*.
- Hernández González, Osvaldo. (2021). Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 37(3), . Epub 01 de septiembre de 2021. Recuperado en 03 de mayo de 2024, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252021000300002&lng=es&tlng=es.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. (7ma. Ed.) Mcgraw Hill Education
- Inhelder, B., & Piaget, J. (1985). *De la lógica del niño a la lógica del adolescente*.
- Luzbet Gómez, F. R., & Laurencio Leyva, A. (2020). La virtualización como alternativa para la educación de posgrado. *Revista Cubana de Educación Superior*, 39(3).
- Manzuoli, C., & Roig, A. E. (2015). Construcción de conocimiento en educación virtual: Nuevos roles, nuevos cambios. *Revista de Educación a Distancia (RED)*, (45).
- Morado, M. F. (2018). Entornos virtuales de aprendizaje complejos e innovadores: Una experiencia de creación participativa desde el paradigma emergente. *Revista Electrónica Educare*, 22(1), 364-380.
- García Aretio, L. (1987). *Hacia una definición de educación a distancia*.

- Lastra, J. F. R. (2012). Aplicación de un ambiente virtual de aprendizaje orientado a la formación empresarial. *Estudios gerenciales*, 28(122), 105-119.
- Pérez, G. B., Sáiz, F. B., & i Miravalles, A. F. (2006). *Didáctica universitaria en entornos virtuales de enseñanza-aprendizaje* (Vol. 13). Nace ediciones.
- Pulido, J. E. (2017). Actitud hacia la educación virtual de los alumnos de postgrado de la UPEL. *Razón y palabra*, 21(98), 606-623.
- Rivera, E. R. E., Acero, A. A. C., & Guardia, M. D. C. V. (2020). La educación virtual de posgrado en tiempos de COVID-19. *Revista de estilos de aprendizaje*, 13(Especial), 82-94.
- Rodríguez Hernández, C., & Juanes Giraud, B. (2019). La interactividad en ambientes virtuales en el posgrado. *Revista Cubana de Educación Superior*, 38(1).
- Román, M. (2019). Educación virtual en programas de postgrado.
- Salgado García, E. (2015). La enseñanza y el aprendizaje en modalidad virtual desde la experiencia de estudiantes y profesores de posgrado (Doctoral dissertation, Universidad Católica de Costa Rica).
- Singh, R. I., & Sikka, P. (Eds.). (2022). *Virtual learning: Insights and perspectives*. Taylor & Francis.
- Stansfield, M., & Connolly, T. (Eds.). (2009). Institutional Transformation through Best Practices in Virtual Campus Development: Advancing E-Learning Policies: Advancing E-Learning Policies. IGI Global.
- Tellería, M. B. (2004). Educación y nuevas tecnologías. Educación a Distancia y Educación Virtual. *Revista de Teoría y Didáctica de las Ciencias Sociales*, (9), 209-222.

Varas-Meza, H., SUÁREZ-AMAYA, W., LÓPEZ-VALENZUELA, C., & Valdés-Montecinos,

M. (2020). Educación virtual: factores que influyen en su expansión en América Latina.

Utopía y praxis latinoamericana, 25(13), 21-40.

Zambrano, W. R., García, V. H. M., & García, A. V. M. (2010). *Nuevo rol del profesor y del*

estudiante en la educación virtual. *Dialéctica: Revista de investigación*.

Anexo N°. 1: Guía de preguntas realizadas a estudiantes egresados de la Especialidad en Gestión del Talento Humano, cohorte 2021-2022.

Hola, somos un grupo de estudiantes de la Maestría de Educación en Línea de la Universidad Iberoamericana de Ciencia y Tecnología, estamos llevando a cabo una investigación sobre Eficacia del uso de TIC's en la Enseñanza y Aprendizaje en modalidad semipresencial en UNICIT, en ese sentido, considerando que nuestra investigación está orientada a la Especialidad en Gestión del Talento Humano impartida en el año 2021, apreciaríamos que, en su calidad de estudiante egresado de esa edición, nos colaborara respondiendo las siguientes preguntas:

1. Sexo del encuestado

- Femenino*
- Masculino*

2. ¿Posee UNICIT una plataforma para apoyo de clases semipresenciales en la EGTH?

- No*
- Si*

3. ¿Tiene conocimientos previos de estudios en modalidad semipresencial?

- Experiencia mínima*
- Experiencia moderada*

4. ¿Considera que el programa de EGTH en línea, visto desde el ámbito económico, permite el acceso a la educación para un público más amplio y diverso?

- No*
- Parcialmente*
- Sí (completamente)*

5. ¿Considera que el programa de GTH en modalidad semipresencial elimina barreras geográficas y facilita el aprendizaje?

- No*
- Parcialmente*
- Sí (completamente)*

6. ¿El programa de GTH en modalidad semipresencial ofrece flexibilidad en términos de horarios y ubicación, permitiéndole que acceda a los materiales en su propio tiempo?

- No*
- Parcialmente*
- Sí*

7. ¿El programa en GTH en semipresencial permite avanzar a su propio ritmo?

- No*
- Parcialmente*
- Sí*

8. ¿El programa de GTH en semipresencial utiliza variedad de recursos multimedia para enriquecer el contenido educativo?

- En desacuerdo*
- Parcialmente de acuerdo*
- De acuerdo*
- Muy de acuerdo*
- Totalmente de acuerdo*

9. ¿Qué percepción tiene sobre la comunicación con sus compañeros en el entorno virtual?

- Insatisfactorio*
- Básico*
- Aceptable*
- Muy bueno*

10. ¿Qué percepción tiene sobre la comunicación con sus docentes en el entorno virtual?

- Insatisfactorio*
- Básico*
- Aceptable*
- Muy bueno*

11. ¿El programa en GTH en semipresencial permite avanzar a su propio ritmo?

- No*
- Parcialmente*
- Sí*

12. ¿El programa de EGTH en semipresencial integró, desde las aulas virtuales, videos, simulaciones interactivas, discusión de casos, entre otros?

- No*
- Parcialmente*
- Sí*

13. ¿Qué herramientas considera de mayor utilizada en el programa de GTH?

14. ¿Considera que el uso de las herramientas digitales utilizadas en los cursos contribuye a la enseñanza-aprendizaje?

- No*
- Sí*

15. ¿En el desarrollo de las asignaturas de la EGTH interactuó con sus docentes y compañeros de clases a través de la herramienta google meet?

- No*
- Parcialmente*
- Sí*

16. ¿Considera que la comunicación utilizando la herramienta google meet es efectiva para el desarrollo de la clase virtual?

- No*
- Parcialmente*
- Sí*

17. ¿El programa de GTH, semipresencial, facilita la interacción entre estudiantes y entre estudiantes y docentes?

- En desacuerdo*
- Parcialmente de acuerdo*
- De acuerdo*
- Muy de acuerdo*
- Totalmente de acuerdo*

18. ¿El programa de GTH promueve la colaboración entre estudiantes a través del uso de herramientas tecnológicas?

- En desacuerdo*
- Parcialmente de acuerdo*
- De acuerdo*
- Muy de acuerdo*
- Totalmente de acuerdo*

19. ¿Considera que el docente retroalimenta las actividades y consultas de forma permanente, ágil y efectiva?

- En desacuerdo*
- Parcialmente de acuerdo*
- De acuerdo*
- Muy de acuerdo*
- Totalmente de acuerdo*

20. ¿Considera que el contenido de las asignaturas están organizado de forma coherente?

- No*
- Parcialmente*
- Sí*

21. ¿Considera que el contenido del programa de GTH está actualizado?

- No*
- Parcialmente*
- Sí*

22. ¿Considera que el contenido del programa de GTH es de alta calidad?

- No*
- Parcialmente*
- Sí*

23. ¿Considera que el contenido del programa de GTH es relevante para su función laboral?

- No*
- Parcialmente*
- Sí*

24. ¿Considera que el contenido de las asignaturas utiliza herramientas interactivas y actividades que aprovechan las capacidades de la plataforma virtual?

- No*
- Parcialmente*
- Sí*

25. ¿Considera que las actividades desarrolladas en las asignaturas contribuyen a su aprendizaje?

- No*
- Parcialmente*
- Sí*

26. ¿Considera que la educación en semipresencial genera el mismo resultado de aprendizaje que la educación presencial?

- En desacuerdo*
- Parcialmente de acuerdo*
- De acuerdo*
- Muy de acuerdo*
- Totalmente de acuerdo*

27. ¿Qué elementos de mejora sugiere incorporar para la mejora de nuevas ediciones del programa en GTH?

28. ¿Considera que la plataforma virtual tiene una estructura fácil de usar y manipular?

- En desacuerdo*
- Parcialmente de acuerdo*
- De acuerdo*
- Muy de acuerdo*
- Totalmente de acuerdo*

29. ¿Considera que la plataforma virtual proporciona guías y tutoriales para el uso y navegación en las aulas virtuales?

- No*
- Parcialmente*
- Sí*

30. ¿Durante las asignaturas, se desarrollaron talleres de capacitación para el uso del aula virtual y de herramientas tecnológicas?

- No*
- En ocasiones*
- Sí*

31. ¿Considera que el programa de GTH en semipresencial utilizó herramientas tecnológicas relacionadas a los Recursos Humanos, relevantes para su desempeño laboral?

- No*
- Parcialmente*
- Sí*

32. ¿El programa de GTH en semipresencial contribuye al desarrollo de habilidades digitales esenciales para su desarrollo profesional?

- No*
- Parcialmente*
- Sí*

33. ¿Qué aspectos positivos puede destacar del programa de GTH semipresencial?

34. ¿Qué desafíos encontró en el programa de GTH modalidad en línea?

35. ¿Qué opinión tiene sobre la usabilidad de la plataforma virtual utilizada en el programa de GTH?

36. ¿En relación a la plataforma virtual, que considera que debería mejorar?

37. Considera que la efectividad de la utilización de herramientas interactivas en la plataforma virtual es:

- Inefectivo*
- Moderadamente efectivo*
- Efectivo*
- Altamente efectivo*

38. ¿Considera que el programa de GTH ofrece opciones para revisar material y acceder a recursos adicionales según sus necesidades individuales?

- No*
- En ocasiones*
- Sí*

39. ¿Considera que el programa de GTH fomenta la innovación en métodos de enseñanza?

- No*
- Parcialmente*
- Sí*

40. ¿Cómo considera su nivel de adaptabilidad a los cambios en el entorno educativo y tecnológico?

- Aceptación moderada*
- Adaptabilidad eficiente*
- Resistencia al cambio*

41. ¿Considera que el programa de GTH semipresencial mantiene altos niveles de motivación entre los estudiantes?

- No*
- Parcialmente*
- Sí*

42. ¿Según se percepción, el programa de GTH utiliza estrategias efectivas para mantener el compromiso y el interés a lo largo de las clases?

- No*
- Parcialmente*
- Sí*

43. ¿Los docentes orientaron la metodología de Enseñanza de las asignaturas?

- No*
- En ocasiones*
- Sí*

44. ¿Los docentes presentaron los objetivos de aprendizaje en cada sesión de clase?

- No*
- En ocasiones*
- Sí*

45. ¿Los objetivos de las asignaturas se mostraron alineados con los contenidos abordados?

- No*
- En ocasiones*
- Sí*

46. ¿Los docentes presentaron el contenido de cada sesión de clase?
- No*
- En ocasiones*
- Sí*
47. ¿Considera que los docentes desarrollaron la totalidad de contenidos?
- No*
- Parcialmente*
- Sí*
48. ¿En general, el docente fomenta la participación activa y responde de manera receptiva a las contribuciones de los estudiantes?
- No*
- En ocasiones*
- Sí*
49. ¿El docente está regularmente presente y participa en discusiones y actividades?
- No*
- En ocasiones*
- Sí*
50. ¿Considera que los métodos de evaluación fueron apropiados y justos?
- No*
- Parcialmente*
- Sí*
51. ¿Los docentes proporcionaron retroalimentación significativa para mejorar el rendimiento?
- No*
- Parcialmente*
- Sí*
52. ¿Considera que los docentes orientaron adecuadamente a los estudiantes para la realización de las evaluaciones formativas y sumativas?
- No*
- En ocasiones*
- Sí*
53. Tiene alguna recomendación para el mejoramiento de la educación en línea en la Especialidad de Gestión de Talento Humano.

Les agradecemos por compartir sus experiencias y opiniones, los aportes son una parte de gran importancia para la culminación de esta investigación

Anexo N°. 2: Guía de preguntas realizadas a docentes de Especialidad en Gestión del Talento Humano, cohorte 2021-2022.

Hola, somos un grupo de estudiantes de la Maestría de Educación en Línea de la Universidad Iberoamericana de Ciencia y Tecnología, estamos llevando a cabo una investigación sobre Eficacia del uso de TIC's en la Enseñanza y Aprendizaje en modalidad semipresencial en UNICIT, en ese sentido, considerando que nuestra investigación está orientada a la Especialidad en Gestión del Talento Humano impartida en el año 2021, apreciaríamos que, en su calidad de docente, nos colaborara respondiendo las siguientes preguntas:

1. Sexo del docente encuestado
 - Femenino*
 - Masculino*
2. ¿Cuál es su nivel de dominio de la metodología de enseñanza en modalidad semipresencial?
 - Ninguna experiencia previa*
 - Experiencia mínima*
 - Experiencia moderada*
 - Experiencia considerable*
 - Amplia experiencia*
3. ¿Podría hablarnos un poco sobre su experiencia en modalidad semipresencial en la Especialidad de Gestión del Talento Humano?
4. ¿Qué aspectos positivos puede citar del formato de educación modalidad semipresencial?
5. En su opinión, ¿Cuáles son las fortalezas de la modalidad semipresencial en UNICIT?
6. ¿Qué debilidades puede citar de la educación modalidad semipresencial?
7. Según su experiencia, ¿Qué oportunidades encuentra en la educación modalidad semipresencial partir de la especialidad de Gestión de Talento Humano?
8. ¿Qué desafíos ha identificado en la EGTH en modalidad semipresencial?

9. ¿Qué herramientas de comunicación utilizó para la interacción con los estudiantes?
- En línea en el aula virtual*
 - Correo electrónico de la plataforma virtual*
 - Grupo de whatsapp*
 - Foros*
10. En cuanto a la participación activa: ¿Observó alta frecuencia y calidad de participación en discusiones, foros y actividades colaborativas?
- Nula participación*
 - Mínima y no aporta*
 - Mínima y aporte promedio*
 - Mínima y aporte significativo*
 - Moderada y no aporta*
 - Moderada y aporte promedio*
 - Moderada y aporte significativo*
 - Activa y no aporta*
 - Activa y aporte promedio*
 - Activa y aporte significativo*
11. ¿Considera que en esta modalidad de educación semipresencial es efectiva la comunicación docente – estudiante?
- Muy en desacuerdo*
 - En desacuerdo*
 - Neutral*
 - De acuerdo*
 - Muy de acuerdo*
12. En cuanto a la calidad de las contribuciones de los estudiantes en el ambiente semipresencial ¿Demuestran comprensión del material y habilidades de pensamiento crítico?
- Insatisfactoria*
 - Básica*
 - Promedio*
 - Significativa*
 - Excelente*
13. ¿Considera que las estrategias de enseñanza en la modalidad de estudio semipresencial son efectivas?
- Muy en desacuerdo*
 - En desacuerdo*
 - Neutral*
 - De acuerdo*
 - Muy de acuerdo*

14. ¿Considera que la educación en modalidad semipresencial genera el mismo resultado la educación presencial?
- Muy en desacuerdo*
 - En desacuerdo*
 - Neutral*
 - De acuerdo*
 - Muy de acuerdo*
15. En general ¿Cómo valora la retención en su curso?
- Insatisfactorio*
 - Básico*
 - Aceptable*
 - Muy bueno*
16. ¿La plataforma posee una estructura efectiva para realizar un seguimiento del progreso del estudiante?
- No*
 - Parcialmente*
 - Sí*
17. ¿En general, considera que el programa de GTH facilita la retroalimentación continua y constructiva?
- No*
 - Parcialmente*
 - Sí*

Les agradecemos por compartir sus experiencias y opiniones, los aportes son una parte de gran importancia para la culminación de esta investigación

Anexo N°. 3: Glosario de conceptos.

a- Talento humano

El talento, según la real academia española de la lengua, refiere a la personas inteligentes o aptas para determinada ocupación; inteligente, en el sentido que entiende y comprende, tiene la capacidad de resolver problemas dado que tiene las habilidades, destrezas y experiencia necesario para ello, apta en el sentido que puede operar competentemente en una actividad debido a su capacidad y disposición para el buen desempeño de la ocupación.

Por lo tanto, la definición de talento humano se entenderá como la capacidad de la persona que entiende y comprende de manera inteligente la forma de resolver en determinada ocupación, asumiendo sus habilidades, destrezas, experiencias y aptitudes propias de las personas talentosas. Sin embargo, no entenderemos solo el esfuerzo o la actividad humana; sino también otros factores o elementos que movilizan al ser humano, talentos como: competencias (habilidades, conocimientos y actitudes) experiencias, motivación, interés, vocación aptitudes, potencialidades, salud, etc(<https://talento-humano-3.jimdosite.com/definicion/>)

En el ámbito nacional Armijos et al. (2019) indicaron que el talento humano es el recurso más valioso con el que cuenta una organización, debido a que ellos son quienes enfrentan los obstáculos, creando estrategias. La fuerza laboral le permite a una institución, alcanzar sus objetivos de manera inteligente, empleando la creatividad y el trabajo estratégico en equipo. Ellos gestionan los procesos operativos y directivos, sin embargo, son el componente más susceptible a perder eficiencia, dado que enfrentan problemas, como la desmotivación, problemas en el ámbito personal, la falta de capacitación, la falta de liderazgo y la baja remuneración.

Según Ward (2019) las instituciones han lidiado con el manejo eficiente del talento humano. Tras realizar un meta-estudio de trescientas treinta y nueve investigaciones sobre la situación de los recursos humanos a nivel global, concluyeron que, los principales problemas provienen de la gestión de los recursos humanos. Muchas organizaciones desconocen cómo evaluar, estimular y potenciar a su personal, incluso desconocen que motivarlos o mantenerlos comprometidos sea una necesidad primordial. Estas deficiencias sobre el manejo del talento humano afectaron a las organizaciones de origen privado y a las del sector público

b- Gestión del talento humano

La gestión del talento humano es el conjunto de políticas y prácticas necesarias que se desarrollan desde el área de Recursos Humanos –RRHH– para captar y gestionar el talento de los miembros de una organización. (<https://smowl.net/es/blog/evaluacion-del-talento-definicion-importancia/>)

Objetivos que persigue la gestión del talento destacamos:

- Una mayor implicación en políticas de protección del talento de los mandos de las empresas.
- La especialización de los responsables a cargo de su gestión.
- El desarrollo de herramientas específicas que mejoren la gestión empresarial en toda su amplitud.
- La aplicación de nuevas tecnologías para disponer de información fiable, objetiva, íntegra y segura.
- Una dedicación importante al entrenamiento y formación como fórmula de inversión en capital humano.

- Para que las políticas de gestión del talento sean un éxito debes poner atención a las competencias de tus equipos.

c- Enseñanza virtual

La enseñanza virtual es una modalidad en la educación en la que el proceso de enseñanza- aprendizaje sucede en Internet. La formación en línea está mediada por las Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs). (<https://www.grupoioe.es/ensenanza-virtual/>)

d- Evaluación

El concepto de evaluación se refiere a la acción y a la consecuencia de evaluar, un verbo cuya etimología se remonta al francés *évaluer* y que permite indicar, valorar, establecer, apreciar o calcular la importancia de una determinada cosa o asunto. (<https://definicion.de/evaluacion/>)

e- Enseñanza

La enseñanza es el proceso mediante el cual se comunican o transmiten conocimientos especiales o generales sobre una materia. Este concepto es más restringido que el de educación, ya que ésta tiene por objeto la formación integral de la persona, mientras que la enseñanza se limita a transmitir, por medios diversos, determinados conocimientos. En este sentido la educación comprende la enseñanza propiamente dicha.

f- Aprendizaje

El aprendizaje es parte de la estructura de la educación, por tanto, la educación comprende el sistema de aprendizaje. Es la acción de instruirse y el tiempo que dicha acción demora. También, es el proceso por el cual una persona es entrenada para dar una solución a situaciones; tal mecanismo va desde la adquisición de datos hasta la forma más compleja de recopilar y organizar la información.

g- Educación

La educación es el conjunto de conocimientos, órdenes y métodos por medio de los cuales se ayuda al individuo en el desarrollo y mejora de las facultades intelectuales, morales y físicas. La educación no crea facultades en el educando, sino que coopera en su desenvolvimiento y precisión (Ausubel y cols.,1990). Es el proceso por el cual el hombre se forma y define como persona. La palabra educar viene de 'educere', que significa sacar afuera.

En el ámbito nacional Armijos et al. (2019) indicaron que el talento humano es el recurso más valioso con el que cuenta una organización, debido a que ellos son quienes enfrentan los obstáculos, creando estrategias. La fuerza laboral le permite a una institución, alcanzar sus objetivos de manera inteligente, empleando la creatividad y el trabajo estratégico en equipo.

Ellos gestionan los procesos operativos y directivos, sin embargo, son el componente más susceptible a perder eficiencia, dado que enfrentan problemas, como la desmotivación, problemas en el ámbito personal, la falta de capacitación, la falta de liderazgo y la baja remuneración.

a. Anexo # 4: Análisis aulas virtuales de especialidad en Gestión de Talento Humano de la Universidad Iberoamericana de Ciencia y Tecnología, cohorte 2021-2022.

✓ La virtualidad de la educación superior y el desempeño docente.

La proliferación de la Educación a Distancia en el ofrecimiento de carreras y cursos a nivel superior, favorecen la idea de la excelencia de los procesos bajo un grado óptimo de calidad. (Rodríguez, M. D. L. E. I. 2008).

Por lo que se hace fundamental que los docentes asuman funciones basadas en:

- Desarrollador de contenidos propios
- Trabajo interdisciplinario
- Utilización de la red como canal de comunicación.
- Asumir las redes como espacio cooperativo y de formación.
- Usar las redes como espacio de trabajo.

Como lo plantea (Rodríguez, M. D. L. E. I. 200), Las funciones del docente tradicional cambian cuando debe desarrollar sus actividades en un entorno virtual de Educación a Distancia, tomando en cuenta que deja de tener limitaciones geográficas, físicas, temporales y que tiende a dar respuesta a grupos de alumnos cada vez más heterogéneos y diversos (en el sentido más extenso de estas dos palabras), y por ello se debe redefinir su tarea profesional así como las funciones que deberá asumir en el desarrollo de ésta;

Así mismo la práctica educativa e instruccional de la educación virtual requiere con urgencia, un cambio en el quehacer docente que permita responder a las exigencias de estos tiempos, requiriendo a los administradores de educación bajo esta modalidad el reto de asumir un protagonismo ético, pedagógico y político, requeridos para adoptar características promotoras de la innovación y el cambio permanente en ellos y en los alumnos, desarrollando a estos actores en

la dimensión humana, espiritual y pedagógica, comprometidos con el proceso de transformación política y social del país, enmarcados en los saberes cognitivos, procedimentales y actitudinales.

Es por eso que lo queremos es analizar la especialidad de talento humano de forma virtual y promover las Acciones tecno-pedagógicas orientadas a optimizar y fortalecer el proceso la enseñanza - aprendizaje en el espacio virtual para mejorar la calidad del proceso de enseñanza-Aprendizaje.

- ✓ Estructura de las asignaturas de especialidad en Gestión de Talento Humano de la Universidad Iberoamericana de Ciencia y Tecnología, cohorte 2021-2022.

El diseño de la forma, estructura y componentes didácticos de la misma fue realizado en cuanto las posibilidades técnicas que permite el aula Moodle (las cuales son muchas y dan un margen de opcionalidad al docente amplio) junto con los principios psicopedagógicos (Muñoz-Repiso, A. G. V. 2007).

- ❖ Programa oficial de la asignatura.

- Nombre de la asignatura
- Objetivos de la unidad
- Nombre del docente
- Bienvenida
- Foro de consulta
- Foro de avisos
- Recursos de comunicación whatsapp
- Ficha profesional del docente
- Syllabus de la clase
- Recursos de uso de plataforma

-
- Libro Básico y complementario de la asignatura
 - Chat de comunicación entre estudiantes.
 - Foto de debate de la clase (abierto a estudiantes y docentes).
 - Noticias del profesor (tablón de anuncios).
 - Agenda de trabajo en pdf
 - Cuestionario on line inicial (para identificar expectativas del estudiante al inicio del curso).
 - Cuestionario on line final (para identificar valoraciones del estudiante sobre la asignatura al final de la asignatura).
 - Libro de texto en PDF con una síntesis de los contenidos teóricos de la asignatura (5 temas más bibliografía).
 - Presentación de power point de la clase
 - Recursos educativos
 - Prácticas individuales obligatorias para realizar a través del aula virtual usando herramienta o recursos tecnológicos
 - Práctica individual optativa de un curso sobre búsqueda de recursos de información en Internet (en colaboración con la Biblioteca Universitaria).
 - Trabajo o proyecto de investigación colaborativo a realizar grupalmente
 - Cuestionarios en formato test de autoevaluación sobre los contenidos teóricos de cada tema.
 - Una selección de sitios web relevantes en Internet.
 - Un calendario con las fechas de las tareas a desarrollar a lo largo del cuatrimestre.
 - Una sección de noticias de la Red de blogs y canales de feed seleccionados.

- ✓ Metodología de las asignaturas de especialidad en Gestión de Talento Humano de la Universidad Iberoamericana de Ciencia y Tecnología, cohorte 2021-2022.

Las estrategias didácticas utilizadas en el programa están centradas en lograr el aprendizaje significativo de manera activa, tanto de forma autónoma como colaborativa, mediante el aprendizaje a través del estudio de casos, la solución de problemas y la formulación de proyectos con el propósito ubicar al estudiante en ambientes de aprendizaje reales que generan experiencias prácticas que fomentan la relación entre estudiantes, de este con el docente y con el entorno académico.

Durante las sesiones de clase los catedráticos utilizan una metodología participativa e interactiva, con especial involucramiento de los estudiantes para la construcción, consolidación y aplicación del nuevo conocimiento. Para el fortalecimiento de las habilidades el estudiante desarrolla trabajo individual como colaborativo.

La metodología desarrollada es una combinación de actividades presenciales con otras desarrolladas a través del aula virtual intentando que el proceso de aprendizaje se basará en la cumplimentación secuenciada de distintas tareas de forma autónoma bajo la supervisión del profesor, tal como se deriva de los planteamientos ECTS.

En el grupo A la distribución del tiempo entre actividad semipresencial (a través de sesiones de clase y tutorías) fue del 50% y virtual (50%). En el grupo B esta distribución fue 70% presencial frente al 30% virtual. Brevemente el proceso de trabajo a lo largo del semestre se desarrolló del siguiente modo:

- Fase inicial: Se desarrolló presencialmente en la sala de informática de la Facultad y consistió en llevar al alumnado en pequeños grupos para que éstos se inscribieron en el

aula virtual, conocieran sus características y funcionamiento, y desarrollaran las primeras actividades de uso del foro, y contestaran al cuestionario on line inicial.

- Fase de desarrollo: Sesiones de actividad presencial. Sesiones presenciales semanales desarrolladas una vez a la semana en el aula de clase con la finalidad de presentar y discutir los contenidos teóricos, y también para la exposición de los proyectos de investigación del alumnado.
 - Fase evaluativa: Evaluación continua de las prácticas individuales enviadas al aula virtual. Evaluación de los proyectos de investigación grupales. Esta evaluación fue realizada tanto por los propios alumnos (a través de un cuestionario on line ubicado dentro del aula virtual) como por el profesor. Evaluación de los contenidos teóricos a través de un examen presencial en formato test. Autoevaluación a través de cuestionario on line ofertados dentro del aula virtual.
- ✓ Descripción de la forma de aprender de los estudiantes de la especialidad de Gestión del Talento Humano de la Universidad Iberoamericana de Ciencia y Tecnología cohorte 2021 – 2022.

Los estudiantes con cierta madurez tienen la posibilidad de trabajar a su propio ritmo: la virtualidad favorece su rol de protagonistas en el proceso de aprendizaje. Un buen diseño les permite decidir cuándo, cómo y con qué aprender (**Sanabria, I. (2020)**).

Según **Sanabria, I. (2020)**, plantea que la modalidad virtual ofrece la posibilidad, tanto al estudiante como al docente, de comunicarse y manejar información en distintos formatos y medios. Los estudiantes disponen de un abanico de recursos y actividades, y pueden seleccionar los más adaptados a su estilo e intereses.

Gráfico 6: Forma de interacciones e interactividad de los estudiantes con el modelo presencial y virtual



Fuente: Sanabria (2012)

En la imagen se muestra la forma de interacciones e interactividad de los estudiantes con el modelo presencial y virtual, la diferencia radica en la interactividad de los medios, como son: los chats, videos, videos conferencias, foros, mapa conceptuales y gamificaciones entre otras.

En consecuencia, una comunicación efectiva y asertiva puede implicar una diferencia sustancial entre el éxito o no de una actividad formativa virtual.

❖ Formas de Aprender de los estudiantes de la especialidad de Gestión del Talento Humano de la Universidad Iberoamericana de Ciencia y Tecnología cohorte 2021 – 2022.

a- Conferencia dialogada e interactiva (clases sincrónicas)

b- Material didáctico en la plataforma: lecturas de pdf, presentación de power point y recursos educativos de la clase.

c- Meditación personal y análisis del estrés laboral

d- Tareas: Proyecto de plan estratégico de R.R.H.H.

e- Foros, videos, padlet, canvas

f- Videoconferencias de la clase impartida.

g. Genially

h. Herramientas de de rrrh