



**CONGRESO
IBEROAMERICANO**
DE CIENCIA, TECNOLOGÍA,
INNOVACIÓN Y EDUCACIÓN

BUENOS AIRES, ARGENTINA
12, 13 Y 14 DE NOVIEMBRE 2014

**CONGRESSO
IBERO-AMERICANO**
DE CIÊNCIA, TECNOLOGIA,
INOVAÇÃO E EDUCAÇÃO

BUENOS AIRES, ARGENTINA
12, 13 Y 14 DE NOVIEMBRE 2014

**El uso de las TIC como elemento de un sistema de
innovación en la formación de profesionales de la
Administración. Una experiencia a nivel de Maestría en
la Universidad Veracruzana de México.**

ORTIZ, J.

El uso de las TIC como elemento de un sistema de innovación en la formación de profesionales de la Administración. Una experiencia a nivel de Maestría en la Universidad Veracruzana de México.

Juan Manuel Ortiz García

Oscar González Muñoz

Instituto de Investigaciones y Estudios Superiores de la Ciencias
Administrativas de la Universidad Veracruzana, México.

jmortiz51@hotmail.com

oscargomu@yahoo.com

Resumen

A fin de satisfacer sus necesidades de una manera eficiente, el ser humano hubo de dividir la tarea a desarrollar, en diversas acciones donde dada la responsabilidad social que implica, la educación cobró singular importancia. En este considerando, el sistema educativo se ha visto en la situación de mejorar constantemente sus mecanismos de enseñanza a fin de optimizar la formación de personas que además de ser útiles a la sociedad, encuentren una satisfacción en la labor que desarrollan, y en consecuencia, contribuyan a lograr los propósitos de la organización para la que trabajen, estén en condiciones de un adecuado crecimiento personal y profesional. En el caso de la educación superior, esta responsabilidad adquiere una caracterización especial, dada la proximidad de incorporación de los estudiantes al medio laboral.

El Instituto de Investigaciones y Estudios Superiores de las Ciencias Administrativas de la Universidad Veracruzana de México, tiene entre una de sus funciones sustantivas la Docencia a nivel de posgrado, función desempeña desde hace 38 años a través de la oferta de estudios de maestría, contando actualmente con tres Programas Académicos.

En dos de estos programas, existe una Experiencia Educativa (EE) relacionada con el desarrollo de las organizaciones, asignatura que tiene por objetivo la preparación de profesionales en los ámbitos de dirección y/o consultoría, y que de manera tradicional se ha impartido sólo en el aula y a través del método de clase, logrando a la fecha resultados que se pueden calificar como satisfactorios.

No obstante estos resultados y dada la importancia de esta EE en la formación de profesionales de la Administración, se hace necesario buscar y aplicar mecanismos que permitan un mejor desempeño del proceso de enseñanza-aprendizaje, donde la tecnología juega un papel relevante.

Con el propósito de contribuir a una mejor formación de los estudiantes, en esta EE se trató de innovar en los últimos dos cursos que implican la materia de estudio en cuestión, estableciendo formas de Enseñanza-Aprendizaje diferentes a las tradicionalmente aplicadas. Para ello, se propuso y aplicó un nuevo sistema que involucró:

- a) Menor tiempo en el aula;
- b) Uso de plataforma virtual, haciendo uso del método de conferencias;
- c) Aplicación de competencias en contextos reales de trabajo; y
- d) Dinámicas de trabajo consultor simulado.

Los resultados obtenidos a través de la experiencia en el último de estos dos cursos se muestran en el cuerpo de este documento.

Introducción.

La educación representa uno de los logros más relevantes del ser humano ya que, a través de su aplicación, ha sido posible perpetuar la cultura de cada uno de los pueblos que el hombre ha conformado, y a partir de ello, trascender como especie humana.

Si bien es cierto que la experiencia resultante del contacto del hombre con los entornos físicos y sociales ha resultado primordial para su desarrollo y el de las sociedades que ha conformado, también lo es que a través de la educación, dicha experiencia ha tenido la oportunidad de ser transmitida a través de las generaciones, forjando un cúmulo de conocimientos en una espiral sin límites, conocimientos susceptibles de aplicarse a una amplia gama de acciones orientadas a satisfacer las necesidades humanas.

Ejemplo de ello se refleja en las diferentes etapas del desarrollo humano en las que, a partir de aspectos intangibles y tangibles, el hombre ha integrado estructuras sociales en el marco de las cuales ha desarrollado sus actividades, generando más conocimientos con la visión de aplicarlos para solucionar problemas prácticos de su entorno. Resultado de estas etapas ha sido la evolución de sus formas de producción pasando, de una economía basada en primera instancia en la agricultura, y en segunda en la industria, a una economía basada actualmente en el conocimiento.

Dado el desarrollo de las ideologías y de las formas de organización de los grupos que el hombre ha conformado, la educación –al igual que cualquiera de las actividades humanas- ha tenido que adaptarse a las exigencias de sus entornos sociocultural, económico, técnico, político y ecológico, generando un progreso constante a favor de una mejor formación de recursos humanos, cada vez más capacitados para integrarse de manera competente a los mercados laborales ya sea en el ámbito de los oficios, ya sea en profesional, incluyendo en este último a aquellos destinados a seguir generando conocimientos para ser aplicados a situaciones específicas.

En otro sentido, toda organización -sea pública o privada-, está destinada a producir bienes y/o servicios, productos tangibles e intangibles, que dada la naturaleza cambiante del entorno y por ende de las necesidades del hombre, tiene un ciclo de vida determinado. Ante los acelerados cambios ocasionados por diferentes factores donde el fenómeno de la globalización juega un papel importante, la competitividad se ha constituido como uno de los requerimientos constantes para las modernas organizaciones, y la entidad educativa no es la excepción. A fin de lograr su competitividad, las entidades productivas deben buscar mecanismos que les permitan permanecer en el entorno, y sobre todo bien posicionarse ante la amplia gama de organizaciones con las que tienen que rivalizar, sin importar su naturaleza, y ello involucra necesariamente a la entidad educativa.

Uno de estos mecanismos es lo que conocemos con el término de innovación, concepto que de acuerdo a Gee (1981), y a Pavón y Goodman (1981), en Castro, Fernández y Jiménez (2012), puede ser entendido como un proceso -o conjunto de actividades- que tiende a desarrollar un producto o servicio de utilidad, a partir de una idea, una invención o reconocimiento de una necesidad, es decir, la concepción de algo nuevo, o como lo manifiestan la OCDE y la EUROSTAT en el Manual de Oslo (2005), “la introducción de algo nuevo o significativamente mejorado, susceptible de aplicarse a cuatro factores, a saber, el producto, su proceso de elaboración, el método

de comercializarlo, y el de organización tanto interna como externa de las prácticas de la empresa para elaborarlo”.

Hasta aquí, y por lo antes comentado, podemos pensar que dicho concepto se orienta sólo a la empresa tal y como generalmente se concibe, es decir como una entidad productora de satisfactores ya sean bienes o servicios, pero como se dejó ver antes, dicho concepto es aplicable a la amplia gama de posibilidades del quehacer humano, y la actividad educativa no es la excepción.

Se trate de una entidad educativa de gobierno o de la iniciativa privada, las denominadas instituciones de educación también deben inmiscuirse en el ámbito competitivo si lo que quieren es sobrevivir y posicionarse en su contexto. En el caso de la educación a nivel superior, ello debe ser un aspecto a considerar tanto por las razones expuestas como por la naturaleza misma del quehacer: se está contribuyendo a la formación de profesionales que en breve estarán compitiendo por algún lugar en el mercado laboral, y dicha competencia requiere de una formación sólida que contemple los cuatro ejes de la educación, y por ende el desarrollo cabal de competencias, condición que al aplicarse de manera adecuada, tendrá un impacto en la productividad de la organización en la que los egresados de las entidades educativas presten sus servicios, así como para ellos mismos si hablamos de la satisfacción personal en cuanto al desarrollo de su trabajo.

En este sentido, en el marco de la formación de recursos humanos competentes, debe contemplarse el proceso de innovación donde caben perfectamente los cuatro ámbitos antes mencionados: el producto, es decir la creación de competencias en recursos humanos bien formados y dispuestos a ocupar puestos laborales donde exista un reto constante para esas competencias; el proceso, hablando del que corresponde a la enseñanza-aprendizaje y que es susceptible de variabilidad y enriquecimiento constante; el de comercialización, hablando de la comunicación que la entidad educativa deba realizar con el mercado potencial de aspirantes y con el mercado laboral para vincular a sus egresados; y finalmente, el de la organización con las variantes de las prácticas escolares y el ordenamiento del lugar de trabajo.

Este documento presenta los resultados de un intento de innovar la impartición de una Experiencia Educativa de un programa académico a nivel de posgrado: La asignatura denominada Desarrollo Organizacional, Experiencia Educativa de la Maestría en Gestión de Organizaciones, que ofrece el Instituto de Investigaciones y Estudios Superiores de las Ciencias Administrativas de la Universidad Veracruzana.

El contexto de la experiencia

La Universidad Veracruzana es una institución pública de educación superior fundada en 1944, cuyas funciones sustantivas son la docencia, la investigación y la difusión de la cultura y extensión de los servicios.

A fin de cumplir con los mismos, cuenta con una estructura que integra una ámbito académico y uno administrativo. El primero, constituido tanto por el Área de Investigación como por seis Áreas Académicas, encargadas cada una de ellas a distintos aspectos tratando de dar cobertura a las diferentes profesiones del quehacer humano: las Áreas Académicas Técnica, de Humanidades, de Ciencias de la Salud, de Artes, de Ciencias Biológico-Agropecuarias y de las Ciencias Económico-Administrativas.

En relación a esta última área académica, y en el ámbito de la Investigación, se funda en 1976 el Instituto de Investigaciones y Estudios Superiores de las Ciencias Administrativas (IIESCA, por sus siglas), que retoma las funciones sustantivas de la Casa de Estudios a la que pertenece, dando prioridad a la investigación en el campo de la Administración. No obstante esta prioridad, desde su nacimiento, el IIESCA se ha abocado también a la formación de profesionales a nivel de posgrado, ofreciendo desde el año de su fundación la Maestría en Administración cuyo plan de estudios fue modificado varias veces con el propósito de adecuarse a las circunstancias del entorno. En este sentido, hacia el año 2000 se realiza la última revisión del Programa Educativo cambiando de nombre al de Maestría en Ciencias Administrativas.

A partir de ese año, y por encomienda del Gobierno del Estado de Veracruz para cubrir las necesidades de profesionalización de su personal, se crea en el IIESCA otro Programa Académico: la Maestría en Contabilidad y Gestión Gubernamental, maestría orientada a la formación de profesionales en el orden público.

Finalmente, alrededor del año 2002, se crea la Maestría en Gestión de Organizaciones, cuyo propósito es contribuir a la formación de profesionales orientados a la consultoría empresarial.

En este marco, se dio la experiencia que por este medio se presenta.

La experiencia

La idea de implementar cambios en el proceso de enseñanza-aprendizaje partió del hecho de que el autor ha compartido, como profesor universitario, una cultura educativa basada en el método tradicional de clase, donde se presenta a los estudiantes los conceptos, teorías y metodologías relacionadas con la materia de estudio, en un horario establecido y en el espacio del aula, lo cual en diversas ocasiones –y en el mejor de los casos- satura al alumno de conocimientos sin una aplicabilidad inmediata.

Ante ello, se tomó la decisión de establecer un cambio que contribuyera a un mejor aprendizaje y desarrollo de competencias, y la situación de impartir la Experiencia Educativa *Desarrollo Organizacional* se presentó como una buena oportunidad para tal fin, sobre todo que al grupo de Maestría en Gestión de Organizaciones, se incorporó para esta asignatura, otro grupo de estudiantes de la Especialización en Comercio

Exterior, también de la Universidad Veracruzana, en un programa de movilidad de la misma Casa de Estudios.

En el marco de este propósito, se pensó en cuatro actividades tendientes a innovar el curso:

1. *Menor tiempo en el aula.* Usualmente, el desarrollo de cada Experiencia Educativa y por necesidades detectadas en cada programa educativo, se imparte en doce horas semanales durante cinco fines de semana, haciendo un total de 60 horas para el semestre que corresponde. Lo que se trató de implementar ahora fue una distribución entre actividades presenciales, actividades virtuales y actividades de práctica de consultoría en contextos reales de trabajo. En el caso de las sesiones presenciales, para presentar el curso e introducir al estudiante a la materia de estudio, explicar la dinámica a seguir, dar el material a estudiar y realizar – en sesiones avanzadas- la dinámica de simulación empresarial a partir de la constitución de grupos consultores. En cuanto a las sesiones virtuales, para lograr una independencia en el aprendizaje a través de la indagación y la participación en un foro de discusión basado en las lecturas del material entregado y en los ítem propuestos por el profesor, y en de práctica de consultoría, para propiciar la aplicación de las competencias adquiridas.
2. *Uso de plataforma virtual.* Con el propósito de reforzar las actividades fuera del aula, y a fin de establecer un espacio de reflexión -a manera de método de conferencias-, se creó un sistema de plataforma virtual donde los estudiantes pudieron verter sus opiniones, puntos de vista y propuestas de acción, con base en la lectura del material asignado desde la primera sesión, y a partir de la exposición de diversos ítem para discusión, orientando la motivación a la acción indagatoria y participativa.
3. *Aplicación de competencias en contextos reales de trabajo.* A partir de diversas solicitudes al Instituto (IIESCA) por parte de empresarios para recibir asesoría en su entidad productiva, y a través de la función de Vinculación de ese Instituto, se logró la apertura en dos empresas comercializadoras para la ejecución de actividades de intervención por parte de los estudiantes. En este marco se estableció un acuerdo para permitir a los mismos realizar sus prácticas *in situ*, en el marco de la Experiencia Educativa en cuestión, bajo la perspectiva de un trabajo profesional de consultoría por parte de los estudiantes involucrados.
4. *Dinámicas de trabajo consultor simulado.* En el marco del trabajo de intervención a desarrollar, y en el contexto del tópico de Desarrollo Organizacional, las sesiones presenciales se enfocaron a trabajos simulados de planificación, organización, implementación y seguimiento de acciones de consultoría, con una rotación de puestos directivos. Ello, derivó en la instauración de dos empresas consultoras, su nombre, filosofía, diseño del logotipo y del slogan, diseño de instrumentos para recabar datos, y de la papelería necesaria para la realización de las acciones contempladas; aunado a ello, la toma de decisiones que al final llevaron a concluir y entregar un informe a los empresarios, con las recomendaciones que se estimaron pertinentes.

El informe resultante entregado a los empresarios constituyó una a aportación a considerar para el adecuado funcionamiento de sus entidades.

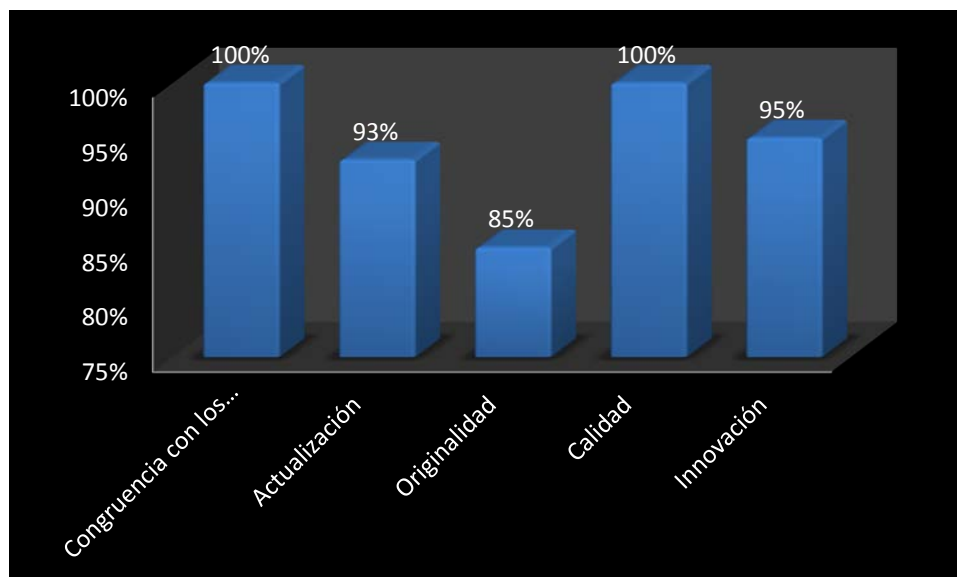
Resultados

Con la implementación de estas cuatro acciones, se llegó a los resultados que a continuación se presentan, basados en la opinión de los estudiantes de la Experiencia Educativa en cuestión, opinión obtenida a través de una encuesta de reacción.

Dichos resultados se expresan en dos momentos. El primero ofreciendo información basada en la cuantificación de los datos, y el segundo expresando los aspectos cualitativos de la percepción de los encuestados.

Aspectos cuantitativos.

Gráfico 1. Evaluación del contenido del curso

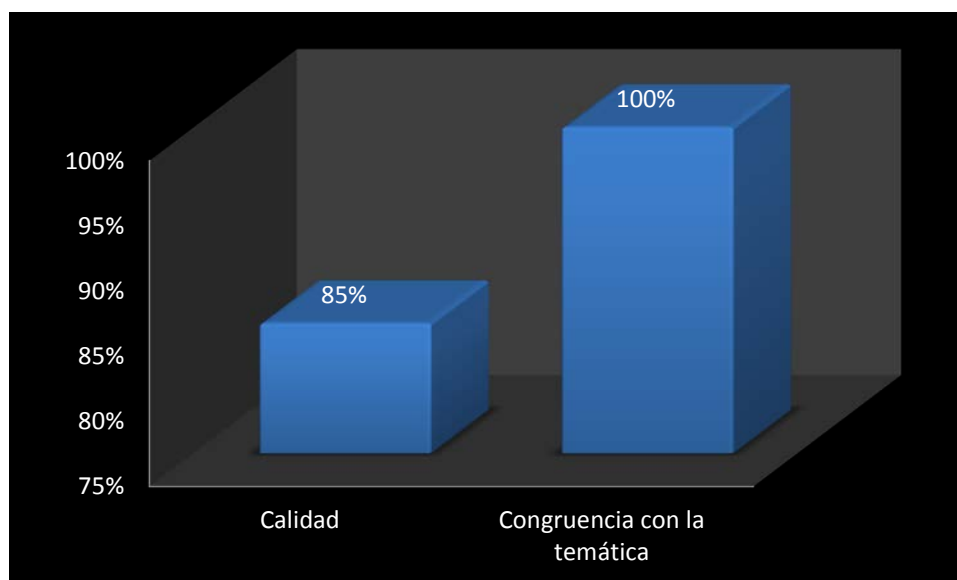


En el gráfico que antecede, puede visualizarse que los rubros evaluados en menor medida por los estudiantes fueron la innovación al curso, la actualización en el mismo y la originalidad, con proporciones superiores al 90% en los dos primeros y con 85% en el caso del último rubro.

Lo importante a destacar acorde a los datos presentados, es que aun cuando dichos rubros fueron los más bajos en la evaluación, la misma sigue siendo alta y que en promedio se tiene una valoración global cercana al cien por ciento -94.60%-, lo que puede interpretarse como un fuerte concepto de valoración hacia el contenido del curso.

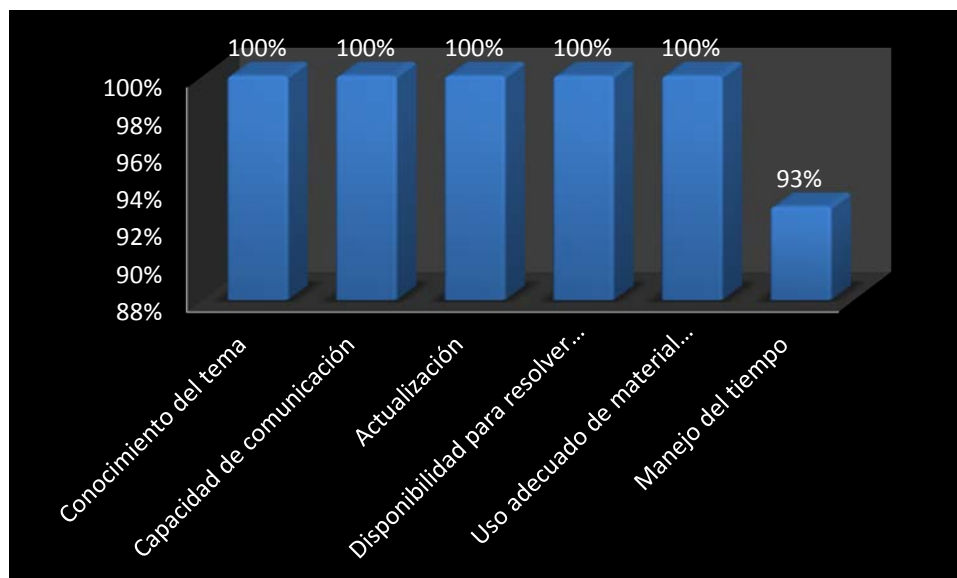
Se considera recomendable buscar nuevos mecanismos para mejorar los aspectos en cuestión.

Gráfico 2. Evaluación del material didáctico utilizado.



Respecto al material didáctico utilizado en el curso, la valoración general fue del 100% para el rubro de congruencia de los contenidos del mismo, y un 85% respecto al que corresponde a la calidad del material presentado. Con base en esta última apreciación, es recomendable revisar constantemente dicho material y actualizarlo.

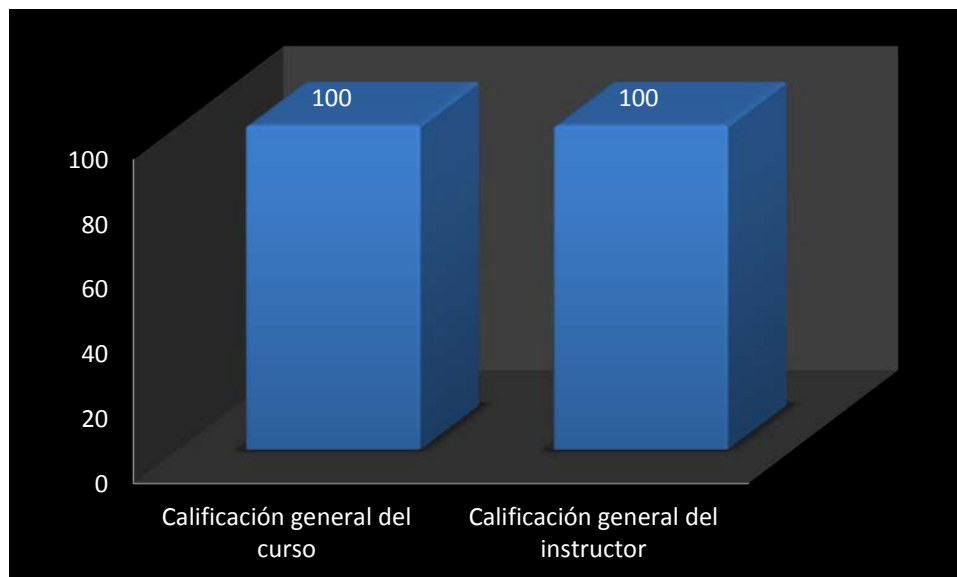
Gráfico 3. Evaluación del Instructor.



En el gráfico anterior puede visualizarse que el ítem que en menor proporción evaluaron los estudiantes respecto a la actuación del instructor, fue el uso del tiempo, con una proporción del 93%. No obstante, la valoración final en promedio fue de 99.67%. Ello nos brinda una apreciación alta del comportamiento del instructor en la

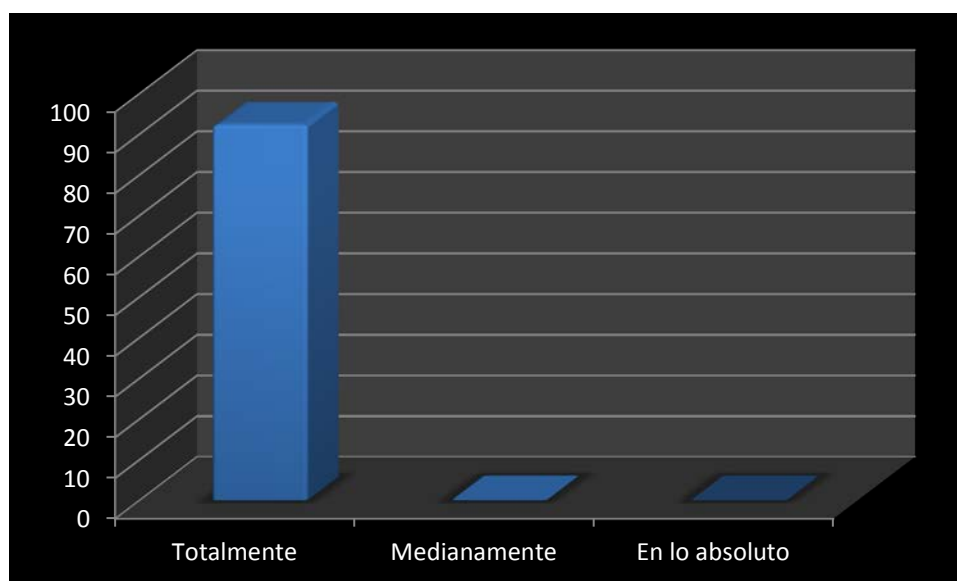
realización de su tarea docente, así como un área de oportunidad para mejorar el comportamiento que corresponde, para futuros cursos.

Gráfico 4. Calificación general del curso y del instructor



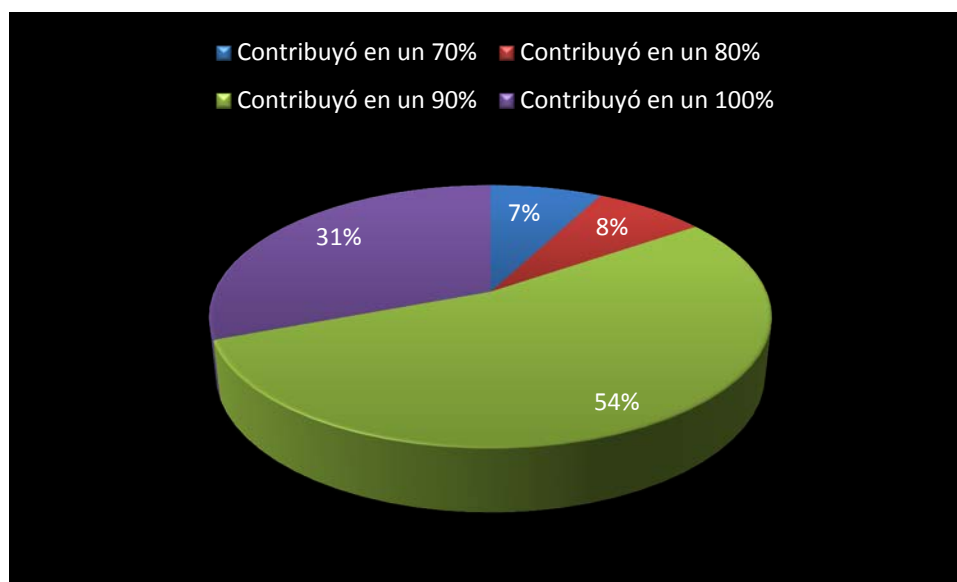
Aun cuando existen elementos que mejorar, los datos representados en los gráficos que anteceden, muestran que la percepción general que los estudiantes tuvieron respecto al curso impartido y al instructor responsable del mismo, es aprobatoria en su totalidad.

Gráfico 5. Consideración respecto a la contribución que los aspectos de innovación presentados, tuvieron en la formación profesional de los estudiantes.



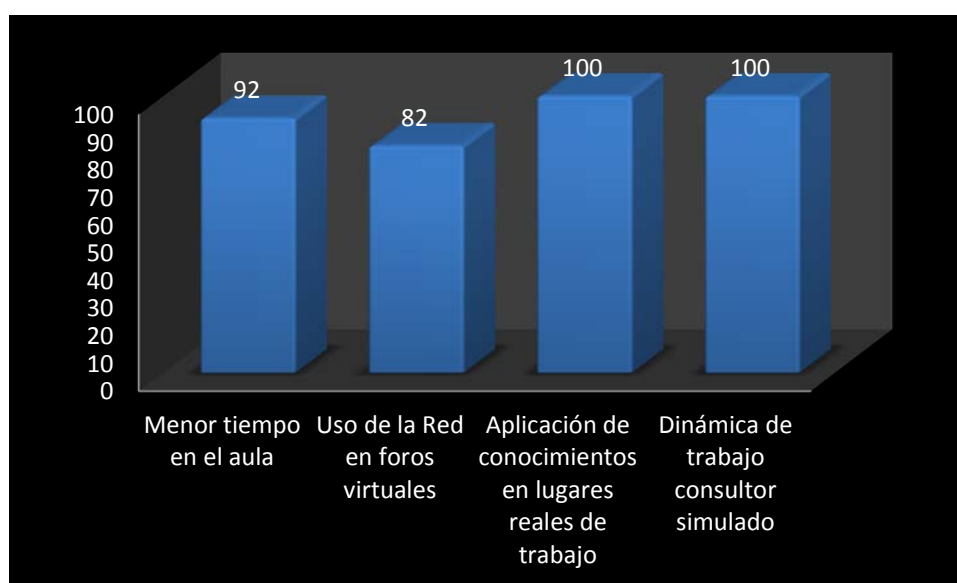
Respecto al cuestionamiento sobre si los aspectos de innovación presentados contribuyeron a la formación profesional de los estudiantes, la opinión expresada por los mismos se orientó positivamente. Más del 92% de los encuestados manifestaron que dichos aspectos contribuyeron totalmente a su formación profesional.

Gráfico 6. Proporción de la aportación a su formación profesional considerada por los estudiantes, en cuanto a los aspectos de innovación implementados en el curso.



El gráfico que antecede presenta una distribución de la opinión respecto a la consideración que los estudiantes tuvieron sobre la aportación de los aspectos de innovación sobre su formación profesional. Destaca aquí que en el 85% de los casos, la contribución aportada es percibida en más del 95%.

Gráfico 7. Aspectos innovadores que más aportaron a la formación profesional, según la opinión de los estudiantes.



En el marco de los aspectos innovadores que más aportación tuvieron en la formación profesional de los estudiantes, acorde a la opinión de los mismos, fueron la aplicación de conocimientos en lugares reales de trabajo, así como la dinámica de trabajo consultor simulado, ambos en un 100%. No obstante, aun cuando en un porcentaje más bajo, el rubro de menor tiempo en el aula y el uso de las redes virtuales, alcanzaron altas proporciones en la consideración de los encuestados.

Aspectos cualitativos

Con el propósito de complementar la información cuantitativa, desde la perspectiva de interpretación de la experiencia académica por parte de los estudiantes, en el instrumento de recolección que correspondió se incluyeron algunas preguntas que brindaron la oportunidad de conocer el aspecto cualitativo de sus percepciones respecto al curso. A continuación se presentan los resultados, considerando los dos grupos encuestados.

| Ítem 1. Considera que los elementos mínimos de innovación implementados son apropiados para la formación a nivel de posgrado. | |
|--|---|
| Estudiante de Maestría | Opinión |
| 1 | Sí, porque actualiza los contenidos temáticos |
| 2 | Sí, principalmente porque la experiencia directa en una empresa externa, es muy enriquecedora; permite ver con hechos lo aprendido teóricamente , además de que experiencia es los que en estos niveles se requiere |
| 3 | Sí, ya que se vuelve un curso más dinámico al usar diferentes herramientas tanto de enseñanza como de aprendizaje, haciendo más digerible el intercambio del conocimiento |
| 4 | Creo que son apropiados; considero que para poder dominarse, una innovación educativa debe cambiar los paradigmas actuales, haciendo uso de la tecnología. |
| 5 | Es una realidad y compromiso, aprovechar el uso que las TIC tienen en el ámbito educativo. Para el caso del Foro Virtual, fue muy enriquecedor compartir distintos puntos de vista de manera simultánea |
| 6 | Es el nuevo esquema de educación y se tiene que implementar en un programa que tiene buen nivel educativo. Sin duda es bueno y nuevo para mí |
| Estudiante de Especialización | Opinión |

| | |
|------------------|--|
| 1 | Facilitan el acceso a las herramientas educativas virtuales en un horario flexible. |
| 2 | Porque invitan a poner en práctica lo aprendido, en las organizaciones y empresas reales. |
| 3 | Incrementa las habilidades y contribuye al conocimiento del perfil profesional. |
| 4 | Siempre es bueno tener herramientas nuevas para obtener mejores resultados. |
| 5 | No se hacen monótonas las clases y claro que un medio como la Internet ayuda a complementar los conocimientos que se adquieren. |
| 6 | Porque se adquieren mayores conocimientos y se pueden desarrollar más habilidades en ambientes reales de trabajo. |
| 7 | Ya que permiten un mejor involucramiento y comprensión de los temas. El debate ayuda a tener retroalimentación con los compañeros |
| Comentario final | En lo general, existió buena aceptación por parte de los estudiantes que cursaron la EE de Desarrollo Organizacional en la modalidad implementada, destacando las ventajas del uso de las TIC. |

Ítem 2. ¿Cursaría otra experiencia educativa con estas características?

| Estudiante de Maestría | Opinión |
|------------------------|--|
| 1 | Sí, dado que enriquece la formación académica |
| 2 | Sí, porque realmente aprendí, porque me involucré con la materia. |
| 3 | Sí, debido a la variedad de medios y herramientas educativas. Se enriquece el aprendizaje. |
| 4 | Sí, la dinámica presentada provee al estudiante con varias herramientas ajustadas al campo real de trabajo. |
| 5 | Sí. Es más cómodo, trabajar (aprender) desde un ambiente que personalmente satisfaga optimizando tiempos y gastos de traslado. |
| 6 | Sí. Me sentí cómodo trabajando con una plataforma que me ofrece libertad en tiempo y comodidad. Así como el enfrentarse a la práctica como profesionales. Eso también fue excelente. |

| Estudiante de Especialización | Opinión |
|--|--|
| 1 | Sí, por el contenido, que me gustaría seguir aprendiendo y por la factibilidad de horario. |
| 2 | Sí, es el área que me agrada y me gustaría aprender más acerca del tema de Desarrollo Organizacional. |
| 3 | Sí, porque la forma de impartir la materia cumplió el objetivo, y el material utilizado ayudó a aterrizar los conocimientos en la práctica |
| 4 | Sí. Es un nuevo modelo, y a raíz de éste, deja nuevos aprendizajes. |
| 5 | Sí. Es algo innovador que no cualquier maestro lleva a cabo o se atreve, se arriesga a enseñar de esta manera; hace las clases más amena; el ambiente es rico. |
| 6 | Sí, porque se da una mayor administración del tiempo; además se obtiene una formación más completa e integral. |
| 7 | Sí, porque me ayudó a aclarar los temas (se profundizó la comprensión al utilizar diversas técnicas) |
| Comentario final | Es un hecho que las opiniones de los encuestados dejan ver su disponibilidad por cursar otra Experiencia Educativa con las características implementadas en el curso de referencia que aquí se reporta. Muchos de los comentarios aluden al uso de las TIC y las ventajas que le corresponden. |
| Ítem 3. Sugerencias para elevar la calidad del curso. | |
| Estudiante de Maestría | Opinión |
| 1 | Dedicar aun mayor proporción de tiempo a la aplicación de conocimientos en empresas y organizaciones existentes. |
| 2 | Me hubiera gustado tener más tiempo para conocer la empresa, poder abundar más. |
| 3 | Mayor práctica para la aplicación de los conocimientos en lugares de trabajo. |
| 4 | Si acaso, realizar más actividades que nos acerquen, como futuros maestros, a la dinámica real de trabajo. |
| 5 | Fomentar el uso de plataformas de <i>E-learning</i> ; dar a conocer a los estudiantes las opciones que las TIC tienen para la educación. |

| | |
|---|---|
| 6 | Que el programa de estudios hubiera presentado la planeación del curso para conocer los tiempos y participar en el programa. |
| Estudiante de Especialización | Opinión |
| 1 | Ninguna |
| 2 | Guiar el trabajo consultor desde el principio del curso para llegar a tener más relevancia. |
| 3 | Incrementar los tiempos del análisis o proyecto de consultoría, para detallar de manera explícita todas y cada una de las posibles soluciones a los problemas. |
| 4 | Por mi parte, la calidad del curso es muy buena e interesante por la implementación de los Foros, ya que en ninguna materia los había puesto en práctica. |
| 5 | En especial, el tiempo es un tema muy interesante. Debería ser tres veces por semana, pero sólo eso. En general, me gustó mucho la calidad del curso. |
| 6 | Que existan mayores fuentes bibliográficas o referencias de consulta para enriquecer más el contenido del curso. |
| 7 | Quizá utilizar presentaciones de Power Point más atractivas, pero en general, estoy satisfecha con lo aprendido en el curso. |
| Comentario final | Es de considerar las opiniones expresadas por los estudiantes en cuanto a aspectos que mejorar para elevar la calidad del curso. La mayor parte de las opiniones se orientan a una mayor aplicación de los conocimientos en las situaciones reales de trabajo. Algunas de ellas, hacen mención al uso de las TIC, lo cual es de tomarse en cuenta para próximos cursos. |
| Ítem 4. Observaciones y comentarios adicionales. | |
| Estudiante de Maestría | Opinión |
| 1 | Réplica de esta metodología en otras Experiencias Educativas |
| 2 | Gracias. |
| 3 | Me da gusto la implementación de estas herramientas tecnológicas como los Foros en Línea; es un buen intercambio de conocimientos. |
| 4 | Agradecimiento al maestro por explorar formas alternas de llevar a |

| | |
|-------------------------------|--|
| | cabo el proceso educativo. |
| 5 | Felicitaciones. Excelente maestro. Total dominio de la materia y disposición. |
| 6 | Muy buen curso, innovador; es el primero que tengo así y me parece funcional. Gracias. |
| Estudiante de Especialización | Opinión |
| 1 | Felicitaciones al maestro ya que fue un curso muy completo a pesar de que el tiempo del mismo fue corto, pero no impidió que se cumplieran los objetivos educativos del plan de estudios. |
| 2 | La clase me pareció muy grata, debido a que el tema me interesa y el profesor la imparte de manera adecuada y correcta, lo que la hace de interés y también nos enseña cómo aplicarla. |
| 3 | Continuar con dinámicas de Foro; ejemplos en los cuales se puedan simular posibles soluciones como consultor. Hay un dominio del tema por parte del catedrático. Es un curso con buenas herramientas para abordar las áreas de una empresa y dar solución a las mismas. |
| 4 | Fue un curso muy bueno que, por mi formación principalmente en el área de recursos humanos no lo había visto. Me resultó interesante y me deja nuevos conocimientos; así también la materia en general de Desarrollo Organizacional. |
| 5 | Me encantó esta materia; observar la calidad humana del maestro, que muchas veces otros maestros olvidan, y hacen las clases aburridas. Muy buena en verdad. Otro comentario que puedo hacer, es que me di cuenta de lo mucho que me gusta el Desarrollo Organizacional, el recurso humano, y le agradezco el que el maestro me haya despertado y amado aún más mi carrera profesional. |
| 6 | En general, el curso me pareció muy interesante, innovador y original, por tanto, su aportación a la formación profesional es actual y oportuna, además el ambiente de trabajo propiciado fue dinámico y comunicativo, por lo que se aprovecharon al máximo las experiencias de cada participante. |

| | |
|------------------|--|
| 7 | Felicitaciones al profesor por el manejo y conocimientos del tema. Es notable el buen nivel por la realización de esquemas y diagramas que resumen el contenido de manera clara, además de la aplicación mediante ejemplos cotidianos. |
| Comentario final | Existe un espíritu de aceptación respecto a los aspectos de innovación que se implementaron en el curso y en la forma que apoyó al aprendizaje de los contenidos del mismo. |

Conclusiones

Dada la naturaleza y complejidad del recurso humano, el mismo y las personas que lo contienen, constituyen el capital más valioso de la sociedad y de las organizaciones que la integran, aspecto que resalta la importancia de una buena formación académica.

Por tradición la responsabilidad de formar estos recursos ha recaído en la institución escolar, y en este marco quienes nos dedicamos a esta noble labor tenemos la oportunidad de probar nuevas formas que aporten a los procesos de enseñanza-aprendizaje, a favor de un mejor desarrollo de competencias a partir de las cuales los egresados de los programas universitarios se encuentren en mejores posibilidades de aportar a la solución de problemas que emergen en la sociedad a la que pertenecen.

La experiencia cuyos resultados por este medio se presentan, versa respecto a la innovación que se realizó en una asignatura de un Programa Académico que ofrece el Instituto de Investigaciones y Estudios Superiores de las Ciencias Administrativas de la Universidad Veracruzana de México, asignatura que por tradición se había impartido en el esquema de la 'técnica de clases', y que si bien con anterioridad se habían logrado resultados considerables en la formación de los estudiantes de dicho Programa, bajo la consideración del suscrito dejaba todavía qué desear, sobre todo pensando en el carácter profesionalizante del posgrado que corresponde: La Maestría en Gestión de Organizaciones.

Dada la opinión de los estudiantes inscritos en la Experiencia Educativa *Desarrollo Organizacional*, al parecer los resultados fueron benéficos para su formación profesional tal y como se constata en las opiniones de dichos estudiantes tanto en los gráficos antes expuestos como en los cuadros donde se manifiestan cualitativamente estas opiniones.

No obstante estos resultados, es recomendable considerar en todo su sentido, las opiniones expresadas por dichos estudiantes, a fin de realizar los ajustes que sean necesarios, y a partir de ello, contemplar la posibilidad de revisar tanto los contenidos de las Experiencias Educativas de los tres Programas Académicos que actualmente ofrece el IIESCA, como los métodos de desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje que compete.

Lo anterior, a favor de una mejor formación de personas y del desarrollo de sus competencias.