



**Universidad Autónoma de Chihuahua
Facultad de Contaduría y Administración
Secretaría de Investigación y Posgrado**



Ponencia:

**Formación del Capital Humano en los programas de maestría de la Facultad de Contaduría
y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua**

Autores:

Manríquez Núñez Vanesa, Reyes López José Gerardo y García Bencomo Myrna Isela
vane_f81@hotmail.com, jreyes@uach.mx, mygarcia@uach.mx

Temática

Modelo educativo, planes y programas de estudio

**Calle Nebraska 2805
Fraccionamiento Quintas del Sol, CP 31214
Chihuahua, Chihuahua, México**

Tel celular: 614 4881130; 614 1279344; 614 1608167

ÍNDICE DE CONTENIDO

Resumen	3
Introducción	4
Antecedentes	4
Planteamiento del problema	6
Marco teórico	6
Marco Conceptual	6
Marco de Referencia	8
Justificación	9
Objetivos	10
Hipótesis	10
Metodología	10
Lugar y tiempo	10
Carácter	10
Diseño de la Investigación	10
Población de interés	11
Marco muestral	11
Tipo de muestreo, Tamaño y Selección de la muestra	11
Variables	11
Indicadores	12
Recolección de datos	12
Codificación de la Información	13
Análisis de la Información	13
Interpretación de resultados	14
Resultados Generales	14
Conclusiones	22
Recomendaciones	23
Bibliografía	23

RESUMEN

Los **objetivos** de la investigación fueron: identificar la ubicación de los egresados de los programas de maestría en el puesto laboral de acuerdo a la maestría cursada; interpretar la formación del capital humano en los programas de maestría; relacionar la formación del capital humano con el plan de estudio de los programas de maestría y relacionar la formación del capital humano con el perfil de egreso de los programas de maestría. El **proceso metodológico** fue el siguiente: la investigación se realizó en la ciudad de Chihuahua en el periodo comprendido de junio a diciembre de 2010. El enfoque de la investigación fue cuantitativo. El diseño de investigación fue no experimental, transeccional descriptiva y correlacional. La población de interés y unidad de análisis fueron los egresados del año 2009 de las siete maestrías. Las variables del estudio fueron: variable dependiente, formación del capital humano, y variables independientes, plan de estudio y perfil de egreso. La recolección de datos fue a través de un cuestionario con preguntas de opción múltiple y preguntas abiertas vía electrónica, dirigidos a los egresados del 2009. Los **principales resultados** fueron: el 73% de los egresados se encuentran en puestos laborales de acuerdo a la maestría que cursaron; el 90% de los egresados consideran la formación del capital humano entre excelente y buena; y finalmente existe relación de dependencia entre las variables independientes (plan de estudio y perfil de egreso) con la variable dependiente (formación del capital humano).

Palabras clave: (Capital humano, Plan de estudio, Perfil de egreso)

Introducción

La educación superior en México

La **Secretaría de Educación Pública (SEP)** (s/f) establece que la educación superior en México comprende los niveles de profesional asociado o técnico superior, licenciatura y posgrado, este último, representa el tercer y último tipo educativo en México. La SEP tiene como misión propiciar, a través de políticas y programas de apoyo, las condiciones necesarias para que la sociedad mexicana reciba, por medio de las Instituciones de Educación Superior (**IES**), una educación de calidad que juegue un papel clave en la formación de profesionistas que contribuyan de manera significativa al desarrollo del país y a la transformación justa de la sociedad. Una educación de calidad es aquella que sea equitativa, pertinente, flexible, innovadora, diversificada y de amplia cobertura.

Antecedentes

Población escolar en programas de maestría en la ciudad de Chihuahua

De acuerdo con datos de Servicios Educativos del Estado de Chihuahua (**SEECH**), la población escolar en estudios de maestría por IES en el ciclo escolar 2008-2009 en la ciudad de Chihuahua fue de 5,198 alumnos tanto del sistema escolarizado como abierto, (Cuadro 1):

Cuadro 1: Población escolar en programas de maestría por Instituciones de Educación Superior en el ciclo escolar 2008-2009 en la ciudad de Chihuahua.

IES	Alumnos	Porcentaje (%)
Universidad Autónoma de Chihuahua (UACH)	2,533	49
Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM)	144	3
Centro de Investigación en Materiales Avanzados (CIMAV)	132	2
Universidad de Durango (UD)	107	2
Universidad La Salle de Chihuahua (ULSA)	90	2
Instituto Tecnológico de Chihuahua (ITCH)	84	2
Universidad regional del Norte (URN)	69	1
OTRAS IES	2,039	39
Total	5,198	100

Fuente: Base de datos a Septiembre 2009, Departamento de Estadística de SEECH.

Las IES que ofrecen programas de maestría en el área (económico - administrativo) son: UACH Facultad de Contaduría y Administración (**FCA**), ITESM, ULSA, UD y la URN. Cabe destacar que en los programas de maestría de Administración de Recursos Humanos e Impuestos, sólo la

FCA los ofrece. Por lo anterior, la FCA es la IES más importante de la ciudad y de la cual egresan la mayor parte de la población estudiantil de su área académica.

Universidad Autónoma de Chihuahua

La UACH cuenta con catorce facultades y un instituto. Las especialidades, maestrías y doctorados que conforman su oferta académica, están sustentados en las necesidades que plantea el desarrollo socio económico de la entidad y la región, se ofrecen en diferentes modalidades innovadoras, fomentan el trabajo colaborativo y tienen como finalidad la formación de recursos humanos en las áreas de salud, ingeniería, económico administrativa, agropecuaria, humanidades y ciencias sociales.

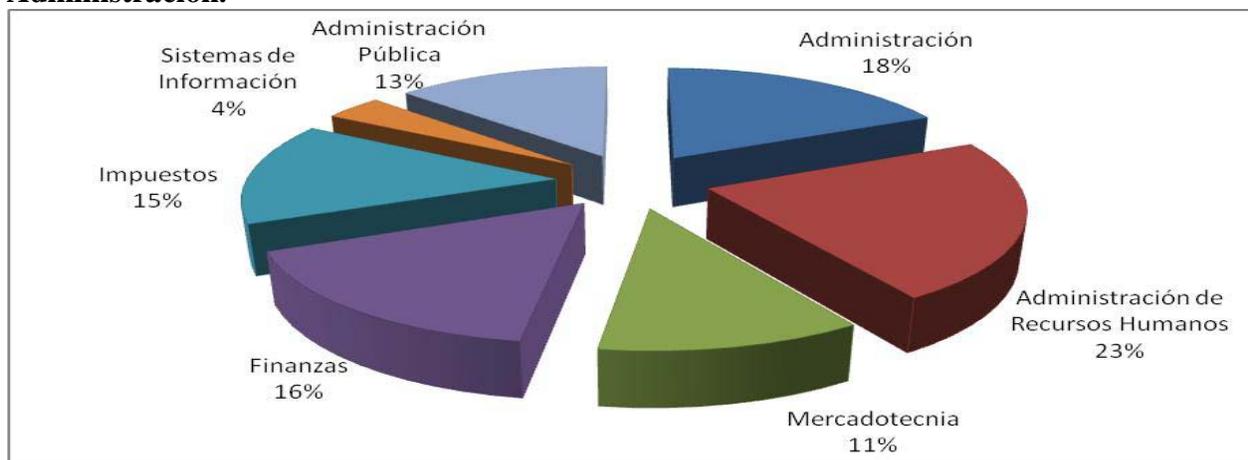
Facultad de Contaduría y Administración

Actualmente la FCA ofrece 8 programas a nivel maestría en la modalidad de presencial los cuales son: Administración (MA), Administración de Recursos Humanos (MARH), Finanzas (MF), Mercadotecnia (MM), Impuestos (MI), Sistemas de Información (MSI), Administración Pública (MAP) y Auditoría (MA), ésta última inició en septiembre de 2008 con 26 alumnos. Las maestrías de Administración y Sistemas de Información se ofrecen también en la modalidad virtual.

Egresados del 2009

En el año 2009 egresaron 281 alumnos de las maestrías de la FCA, de los cuales 51 correspondieron a la MA (18%); 64 alumnos egresaron de la MARH (23%), 32 de la MM (11%), 46 egresaron de la MF (16%), 10 de la MSI (4%), 41 de MI (15%), y por último 37 alumnos de la MAP (13%), (Gráfica 1).

Gráfica 1. Egresados 2009 de los programas de maestría Facultad de Contaduría y Administración.



Fuente: Base de datos Secretaría de Investigación y Posgrado FCA. 2010.

Planteamiento del problema

El medio laboral se modifica constantemente, la globalización y los constantes cambios de la actualidad originan que las organizaciones requieran personal más preparado para enfrentarlos; bajo esta perspectiva la educación, juega un factor determinante en la formación del capital humano que integran las organizaciones. Por lo tanto, es necesario que las IES proporcionen una educación de calidad que permita a sus estudiantes adquirir las competencias adecuadas a la realidad laboral en la que se encuentran, para facilitar así, su integración en el ámbito laboral y puedan cumplir de manera exitosa las exigencias laborales de las organizaciones a las que pertenecen.

En el contexto local, la UACH es la máxima casa de estudios; en lo que respecta a la FCA a nivel posgrado, se requiere que se realicen estudios de egresados para contribuir con la institución en brindar las competencias necesarias y adecuadas al sector productivo en el que laboran sus egresados. Así mismo, mantener actualizados sus planes de estudio y perfiles de egreso, beneficiando no sólo a la institución al brindar una formación de calidad y excelencia, sino también a sus egresados logrando que sean más competitivos en el ámbito laboral. Por lo anterior, se pretende determinar la formación del capital humano en los programas de maestría de la FCA de la UACH.

Marco teórico

Marco conceptual

Fernández (2005) define el **capital humano** como el valor que los integrantes de la organización generan en el desempeño de sus puestos y son capaces de acumular ordenadamente para que el resto de empleados obtengan provecho de los mismos; el capital humano suele materializarse en la capacidad de aprender de los trabajadores, en la puesta en práctica de sus competencias, habilidades y destrezas, en la asunción de los valores individuales asegurando su alineamiento con los valores corporativos de la empresa.

Así mismo, **Roos J, Ross G, Dragonetti y Edvinsson (2001)** establecen que el valor del capital humano y su integración surgen de la capacidad (competencia), del comportamiento (actitud) y el ingenio (agilidad intelectual). Por su parte señalan que el capital humano se forma por:

La capacidad: competencia

Donde establece que la competencia genera valor por medio del conocimiento, de la habilidad, del talento y de los conocimientos técnicos de los empleados. Establece que la competencia es la

parte de “contenido” del capital humano, la parte sólida. Los componentes principales de la competencia son el conocimiento y la habilidad. El conocimiento cubre el lado teórico, la habilidad es su contrapunto práctico; el dominio técnico se puede enseñar o aprender; pero solo puede provenir de la experiencia práctica, mientras que el conocimiento no.

El comportamiento: la actitud

Además, los autores señalan que el conocimiento y la habilidad no lo son todo. Las compañías necesitan empleados que sean capaces y estén dispuestos a utilizar su habilidad y su capacidad para el bien de la empresa y que puedan motivar a toda la compañía para alcanzar los objetivos establecidos. Por lo anterior, caracteriza a la actitud como un componente débil, la compañía tiene muy poca repercusión en este lado del capital intelectual: la actitud depende principalmente de los rasgos de personalidad y, por tanto, la organización poco puede hacer para mejorarla. Considera que hay tres factores principales que influyen en la actitud, que son: motivación, comportamiento y conducta.

El ingenio: la agilidad intelectual

En un mundo tan cambiante, la capacidad de aplicar el conocimiento a cada una de las situaciones, así como la capacidad de innovar y de transformar las ideas en productos, resulta crucial para el éxito de la compañía. La agilidad intelectual indica la capacidad de trasladar el conocimiento de un contexto a otro, la capacidad de ver factores comunes en dos informaciones distintas y conectarlas, así como la capacidad de mejorar tanto el rendimiento del conocimiento como el de la compañía a través de la innovación y de la adaptación. Estipulan que la agilidad intelectual está estrechamente relacionada con la competencia, mucho más de lo que lo está la actitud; la competencia es el contenido y la agilidad es aplicarla en los contextos prácticos y de incrementarla por medio del aprendizaje.

Sagi-Vela (2004) destaca la importancia de entender que una competencia no es una actitud, un conocimiento o una habilidad aislada, sino la integración de todos ellos en el contexto de una determinada profesión y su ámbito de actuación, además, considera que la competencia debe ser aplicada, es decir, deben ser conocimientos y habilidades aplicados al trabajo. Donde determina que no es suficiente “saber”, sino que la naturaleza de la competencia exige el “saber hacer”, y lo anterior, sólo se demuestra en la puesta en práctica de los conocimientos y habilidades. Menciona que la competencia es mensurable, ya que se manifiesta a través de una serie de conductas

observables en el trabajo diario; mediante la observación y análisis de estos comportamientos se puede llegar a medir las competencias de una persona.

Marco de Referencia

Respecto al concepto de formación **Barrón, et al., (2010)** comentan que las instituciones educativas han tenido el cargo de la formación de los sujetos para su desempeño en los diferentes ámbitos sociales; se refiere al conocimiento, habilidades y actitudes que los sujetos van integrando y que les permite formar parte de los diferentes grupos sociales, a los cuales llega a pertenecer a lo largo de su vida. La formación del capital humano está directamente relacionada con los sujetos que participan en ella; con las instituciones y organismos, con los programas, planes de estudio o estrategias formativas, con las políticas, con los presupuestos, con las áreas de formación prioritarias, etcétera. Establecen que la formación es uno de los procesos más importantes para el desarrollo de un país, porque de ello depende el desempeño de todas las personas, de todas las edades, en todos los ámbitos sociales.

Acuña (s/f) establece que a la universidad corresponde preparar a sus egresados para que asuman desde los primeros años de su formación la responsabilidad de enfrentarse al mercado laboral con los elementos necesarios y suficientes para incorporarse a puestos de trabajo existentes o, de preferencia, para incursionar en la creación de fuentes de empleo.

De la Torre (2004) establece que la educación superior es un medio estratégico para acrecentar el capital humano y social de la nación, la inteligencia individual y colectiva de los mexicanos; para contribuir al aumento de la competitividad y el empleo.

Existen factores que determinan la adecuada formación del capital humano en las universidades, entre los que se encuentran los planes de estudio y el perfil de egreso,

ANUIES (1998) define como plan de estudio al documento que contiene la fundamentación social y educativa de formar recursos humanos calificados en una disciplina o área determinada y en el cual se precisa, entre otros elementos, el perfil de egreso, los fines y objetivos educacionales, los contenidos, métodos, experiencias de enseñanza aprendizaje y formas de evaluación, así como los medios y recursos de todo tipo que serían empleados en el proceso educativo. Sinónimo de currículo; Así mismo, define al perfil de egreso. Es el modelo elaborado por una institución educativa, en el que se establecen las características académicas y profesionales de quienes concluyen sus estudios.

Ramos, Reyes y García (2008) definen la vinculación entre el posgrado y el sector productivo como un conjunto de medios, acciones y políticas para acercar entre sí las fuentes de conocimiento científico-tecnológico que existen en el país con las unidades de producción de bienes y servicios.

De igual manera, **González (2000)** determina que la necesidad de vincular educación y actividad económica se ha reforzado mucho en los últimos años, donde el factor humano ha pasado a ocupar el primer plano entre todos los medios de producción. La creciente competitividad a nivel internacional, basada en la calidad de los productos y en la rapidez de prestación de los servicios, hace que la tasa de la mano de obra se convierta en el principal elemento para garantizar el futuro de las empresas.

Selva (2004) establece que los indicadores del capital humano se dividen en dos grandes grupos: indicadores que utilizan únicamente datos educativos e indicadores que incluyen, además de datos educativos, información salarial de los individuos. Los cuales se componen de la siguiente manera:

Justificación

Las IES necesitan dar seguimiento a la vida laboral de sus egresados, debido a que éstos, constituyen su principal vínculo con el sector productivo; de esta manera, es necesario realizar estudios que reflejen el ejercicio laboral de los mismos, ya que las competencias adquiridas se evalúan en la práctica, es decir, a través de su desempeño. Ante las constantes transformaciones que presenta este sector, las instituciones educativas tienen que evolucionar, haciéndose necesario que tanto sus planes de estudio como los perfiles de egreso se adecuen a los requerimientos que se presentan. Por lo tanto, es indispensable que las instituciones tomen acciones enfocadas a la mejora continua de sus planes de estudio, vinculación y formación de egresados. Por lo anterior, realizar esta investigación va a proporcionar a la institución un panorama sobre el desenvolvimiento laboral de sus egresados respecto a la formación que la institución educativa les brinda, así como reflejar las necesidades de los mismos con respecto al sector productivo en el que se desempeñan, logrando fortalecer la formación del capital humano.

Objetivo general

Determinar la formación del capital humano en los programas de maestría de la Facultad de Contaduría y Administración.

Objetivos específicos

1. Identificar la ubicación de los egresados de los programas de maestría en el puesto laboral de acuerdo a la maestría cursada.
2. Interpretar la formación del capital humano en los programas de maestría de la Facultad de Contaduría y Administración.
3. Relacionar la formación del capital humano con el plan de estudio de los programas de maestría de la Facultad de Contaduría y Administración.
4. Relacionar la formación del capital humano con el perfil de egreso de los programas de maestría de la Facultad de Contaduría y Administración.

Hipótesis

H₁. Los egresados de los programas de maestría de la Facultad de Contaduría y Administración se ubican en puestos de acuerdo a la opción de maestría que cursaron.

H₂. La formación del capital humano en los programas de maestría de la Facultad de Contaduría y Administración es buena.

H₃. Existe una relación de dependencia entre la formación de capital humano y el plan de estudio de los programas de maestría de la Facultad de Contaduría y Administración.

H₄. Existe una relación de dependencia entre la formación de capital humano y el perfil de egreso de los programas de maestría de la Facultad de Contaduría y Administración.

Metodología

A. Lugar y tiempo. El trabajo de investigación se realizó en la ciudad de Chihuahua, en el periodo comprendido de Junio a Diciembre de 2010.

B. Carácter. La investigación fue de carácter no experimental ya que no se manipularon las variables de estudio.

C. Diseño de la investigación. El diseño para realizar la investigación fue no experimental, de tipo transeccional descriptivo para el objetivo número uno y dos. Transeccional ya que la recolección de los datos se realizó en un momento único en el tiempo y descriptivo debido a que solo se incluyó una variable. Para los objetivos tres y cuatro el diseño de investigación fue no

experimental, transeccional correlacional, debido a que se establecieron relaciones entre las variables de estudio.

D. Población de interés y universo. La población de interés y universo fueron los 281 egresados del año 2009 de MA, MARH, MM, MF, MI, MSI y MAP de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua.

E. Marco muestral. Se elaboró tomando en cuenta la información de la base de datos de la Secretaría de Investigación de Posgrado (SIP) de la FCA de la UACH.

F. Tipo de muestreo, tamaño de la muestra y selección de la muestra. Se consideró la población total de los egresados del año 2009 de los programas de maestría, correspondieron a un total de 281. De los cuales con 15 de ellos no se pudo establecer contacto por diferentes circunstancias.

El tipo de muestreo fue probabilístico, ya que todos los egresados tuvieron la misma oportunidad de ser seleccionados, se realizó un muestreo estratificado, la población se dividió por programa de maestría y se determinó una muestra para cada programa, lo anterior se refleja en el cuadro 2.

Cuadro 2. Muestra probabilística estratificada por programa de maestría

Estrato por programa	Programas de maestría	Población Total	Muestra
1	MA	51	30
2	MARH	65	38
3	MM	31	18
4	MF	46	27
5	MSI	10	6
6	MI	41	24
7	MAP	37	22
	No localizados	-15	-8
Total		266	157

Se realizó el muestreo estratificado para obtener la parte proporcional de los egresados por programa. Para el determinar el tamaño de la muestra, se consideró un margen de error del 5%, con un grado de confianza del 95%, un tamaño de la población de 266 egresados, dando como resultado una muestra de 157 egresados. La selección de la muestra se realizó de manera aleatoria, aplicando el cuestionario de acuerdo al tamaño de la muestra obtenida en dos ocasiones; cómo se explica en el apartado de recolección de datos.

G. Variables.

Variable dependiente:

Formación del capital humano

Variables independientes:

Plan de estudio y perfil de egreso

H. Indicadores. Los indicadores que integraron la formación del capital humano (variable dependiente), fueron los siguientes:

Competencias: Conocimientos y Habilidades

Agilidad Intelectual: Adaptación e Innovación

Actitud

I. Recolección de datos (Instrumento de medición). La recolección de datos se llevó a cabo mediante un cuestionario; el cual constó de 41 preguntas de opción múltiples, escala Likert y abiertas, divididas en 5 apartados, los cuales son:

I. Datos Generales.

II. Datos escolares o formación académica.

III. Situación laboral.

IV. Formación del capital humano.

V. Vinculación universidad - sector productivo.

La adaptación del instrumento de medición se realizó con base a las aportaciones de las siguientes investigaciones: Nieblas y Estrella, 2002; Ramos, 2007 y Caro, 2008.

Ya definidas las preguntas, se dio formato al cuestionario para facilitar su llenado. En las preguntas de opción múltiple y escala Likert se utilizaron campos con forma de casillas de selección y listas desplegadas, en las preguntas abiertas, se dejaron los campos para el llenado correspondiente, al tener el formato listo, se protegió con un código de acceso para evitar modificaciones por parte de los egresados, ya que el modo de aplicación por medio de correo electrónico. La medición de las variables se llevó a cabo considerando la opinión, experiencia y/o percepción de los egresados evaluados de los siete programas de maestría.

J. Codificación de la información. La codificación de la información se realizó de la siguiente manera:

Cuadro 3: Codificación de la información por tipo de pregunta

Número de pregunta	Tipo de pregunta	Forma	Número de pregunta	Tipo de pregunta	Forma
1	Cerrada	Opción múltiple	21	Cerrada	Opción múltiple con escala Likert
2	Cerrada	Opción múltiple	22	Cerrada	Opción múltiple con escala Likert
3	Cerrada	Opción múltiple	23	Cerrada	Escala Likert
4	Cerrada	Opción múltiple	24	Cerrada	Opción múltiple
5	Cerrada	Opción múltiple	25	Cerrada	Escala Likert
6	Cerrada	Opción múltiple	26	Abierta	
7	Cerrada	Opción múltiple	27	Abierta	
8	Cerrada	Opción múltiple	28	Cerrada	Escala Likert
9	Cerrada	Opción múltiple	29	Cerrada	Escala Likert
10	Cerrada	Opción múltiple	30	Cerrada	Escala Likert
11	Cerrada	Escala Likert	31	Cerrada	Opción múltiple
12	Cerrada	Opción múltiple	32	Cerrada	Escala Likert
13	Cerrada	Escala Likert	33	Cerrada	Escala Likert
14	Abierta		34	Cerrada	Opción múltiple
15	Cerrada	Escala Likert	35	Cerrada	Opción múltiple
16	Cerrada	Escala Likert	36	Cerrada	Opción múltiple
17	Cerrada	Escala Likert	37	Cerrada	Opción múltiple con escala Likert
18	Cerrada	Escala Likert	38	Cerrada	Opción múltiple
19	Cerrada	Escala Likert	39	Cerrada	Opción múltiple
20	Cerrada	Escala Likert	40	Cerrada	Opción múltiple
			41	Cerrada	Opción múltiple

Las categorías de las preguntas en escala Likert fueron de 5; asignándole la escala del 1 al 5, siendo el menor valor 1 y mayor 5. Excepto en las preguntas, 32 y 33, en donde las categorías fueron 3, se les asignó la escala del 1 al 3 siendo el uno el menor valor y el 3 el valor mayor. En las preguntas de opción múltiple, las respuestas se codificaron utilizando letras.

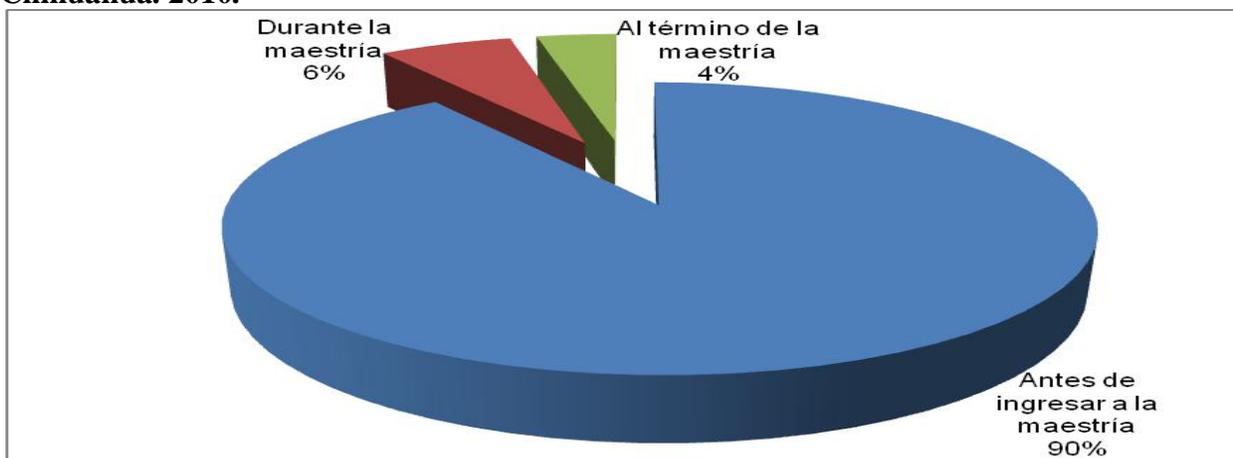
K. Análisis de la Información. Los resultados obtenidos se procesaron a través gráficas realizando un análisis descriptivo de los mismos; así mismo, parte de los resultados se trasladaron al programa Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versión 17, para realizar pruebas estadísticas. Para cumplir con los objetivos uno y dos se realizó un análisis descriptivo, complementándolo cuando correspondía, con respuestas obtenidas a través de preguntas abiertas. Para cumplir con los objetivos tres y cuatro, se realizó el análisis estadístico a través de la prueba chi cuadrada, donde se analizaron cada uno de los componentes de la formación del capital

humano (variable dependiente), con el plan de estudio y perfil de egreso (variables independientes).

L. Interpretación de resultados. Se llevó a cabo a través de un análisis descriptivo, donde se utilizaron gráficas con su respectiva interpretación. En el análisis estadístico se utilizó la técnica estadística chi cuadrada para determinar la relación de dependencia entre la variable dependiente con las variables independientes.

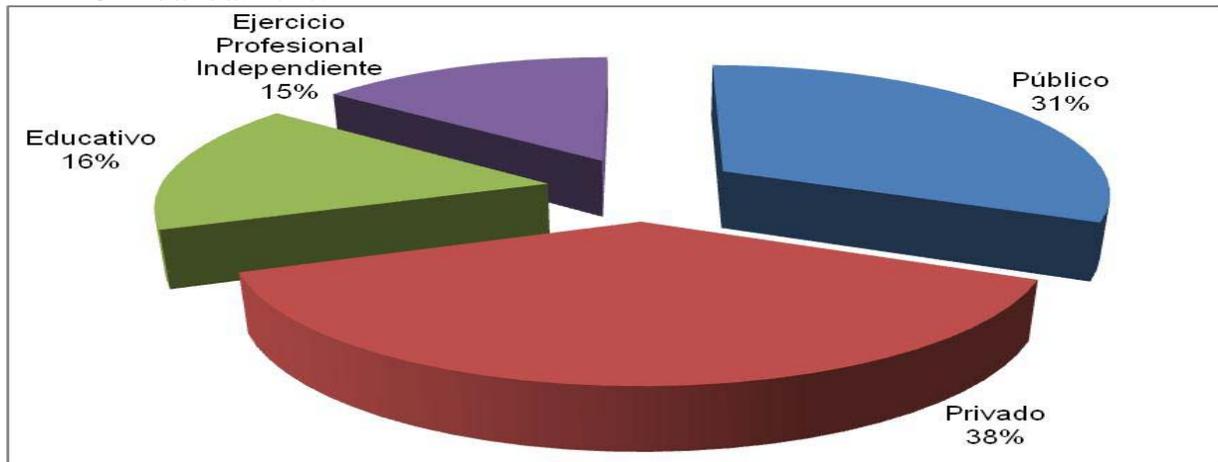
Resultados generales

Gráfica 2. Integración al mercado laboral de los egresados del 2009 de los programas de maestría de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua. 2010.



El 94% se encuentra laborando y 5 de ellos están inactivos. La integración al mercado laboral de los 82 egresados se distribuye de la siguiente manera: 74 ingresaron al mercado laboral antes de ingresar a la maestría (90%); 5 ingresaron durante la maestría (6%); y finalmente 3 de ellos ingresaron al término de la maestría (4%). La razón de esto es que dichos programas son profesionalizantes y es una excelente opción para los estudiantes en adquirir más conocimientos y habilidades en su área de trabajo, así como actualizarse y poder abarcar y dominar más áreas laborales.

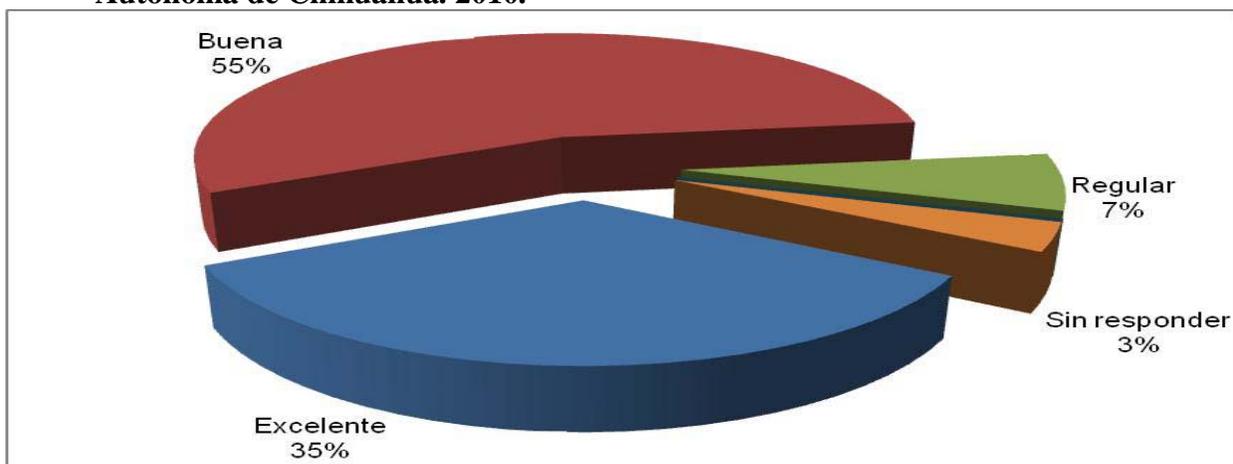
Gráfica 3. Sector laboral de los egresados del 2009 de los programas de maestría de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua. 2010.



La distribución laboral de los 82 egresados fue la siguiente: 39 se encuentran en el sector público (31%); 47 egresados se ubican en el sector privado (38%); 20 de ellos se encuentran en el sector educativo (16%) y 18 egresados se ubican en el ejercicio profesional independiente (15%). Cabe señalar que algunos de los egresados laboran en dos o más sectores diferentes.

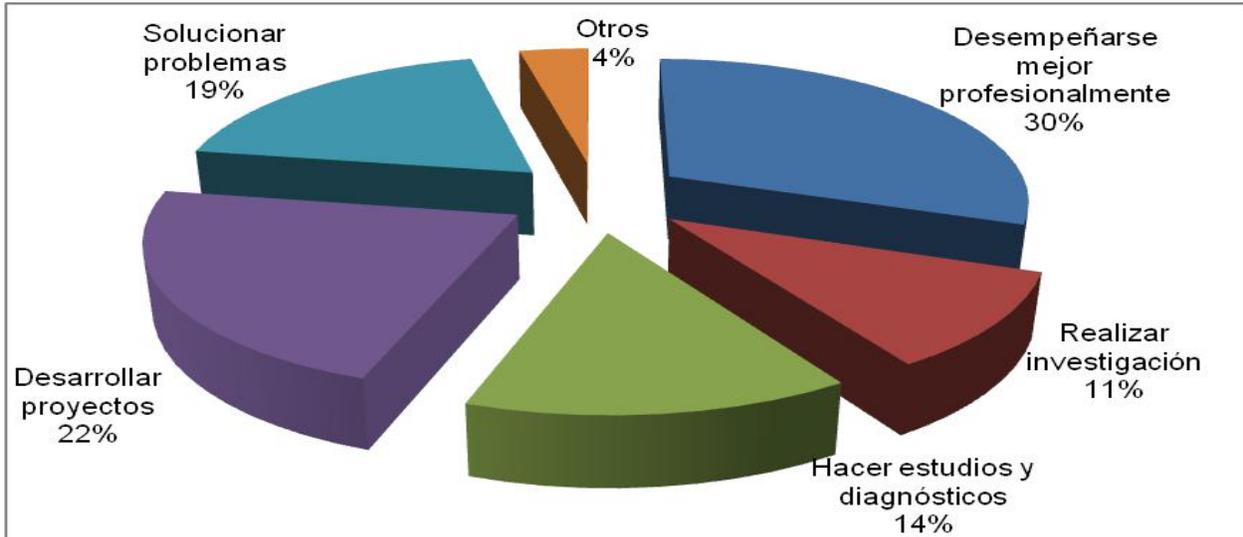
Formación del capital humano

Gráfica 4. Formación del capital humano de los egresados del 2009 de los programas de maestría de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua. 2010.



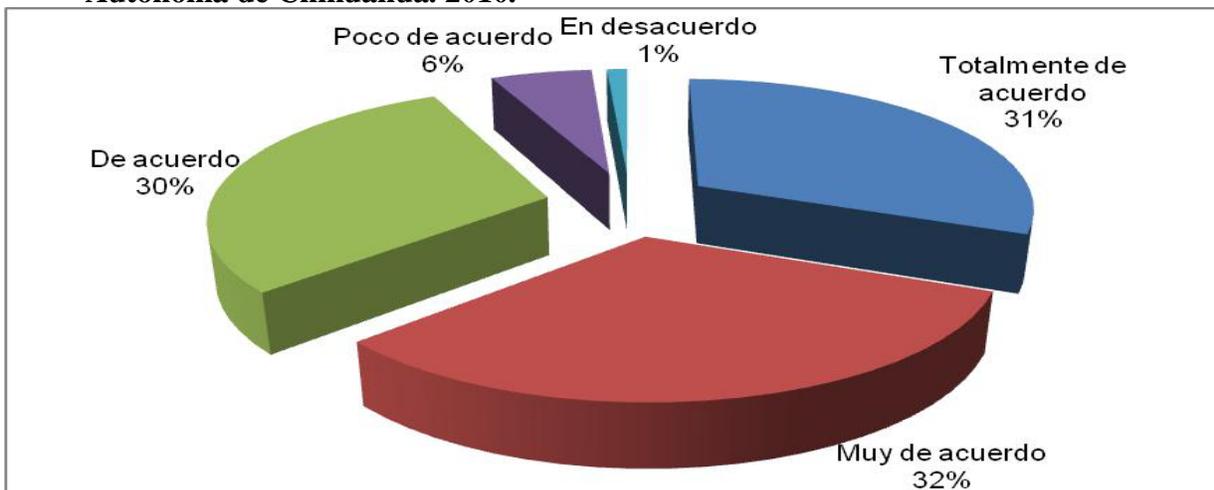
El 35% de los egresados consideran la formación del capital humano como excelente, mientras que el 55% la considera buena; el 7% opinó que es regular y el 3% no respondieron. Por lo tanto, 90% de los egresados sienten que la formación de capital humano es buena y/o excelente.

Gráfica 5. Contribución de los programas de maestría a la formación del capital humano de los egresados del 2009 de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua. 2010.



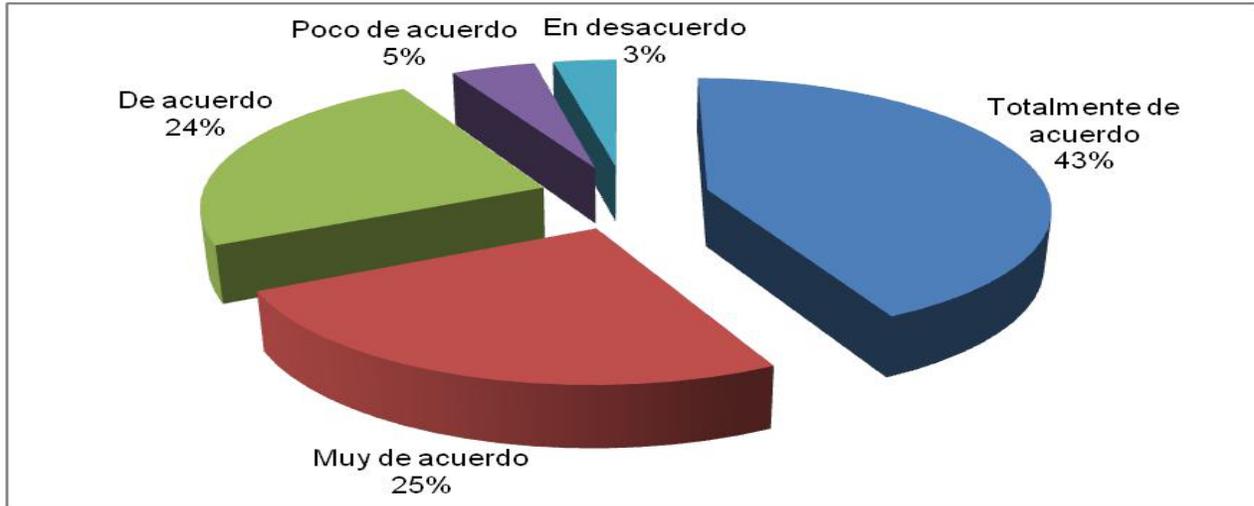
Las principales contribuciones fueron: mejora del desempeño profesional 30%; desarrollar proyectos 22%; solucionar problemas con 19%; hacer estudios y diagnósticos con 14% y realizar investigación por el 11%.

Gráfica 6. Adquisición de las competencias (conocimientos y habilidades) requeridas de acuerdo al sector productivo laboral de los egresados del 2009 en los programas de maestría de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua. 2010.



El 31, 32 y 30% reconocen, respectivamente, estar totalmente de acuerdo, muy de acuerdo y de acuerdo en esta función de la SIP, es decir, más del 90% de los entrevistados reconocen la relación entre la adquisición de competencias en sus estudios de maestría y el sector laboral de los mismos.

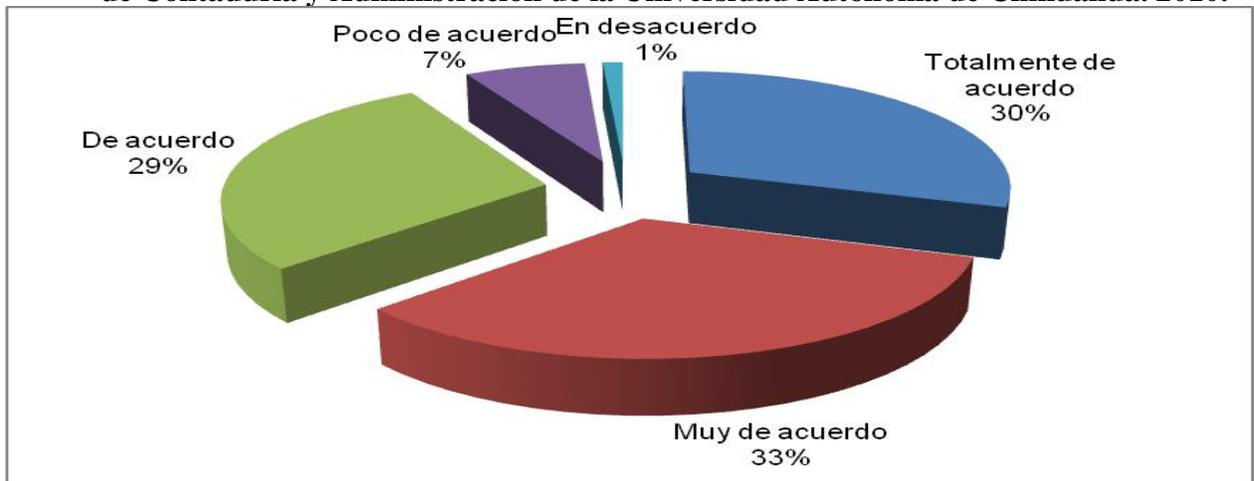
Gráfica 7. Aplicación de los conocimientos adquiridos en los programas de maestría en las actividades laborales de los egresados del 2009 de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua. 2010.



Los resultados a esta pregunta muestran que de los egresados evaluados, 37 de ellos están totalmente de acuerdo; 22 egresados consideran estar muy de acuerdo con la aplicación de los conocimientos; mientras que 21 de los participantes están sólo de acuerdo, es decir, el 92% coinciden de alguna manera en que lo aprendido en sus estudios si se está aplicando en su ámbito laboral.

Plan de estudios

Gráfica 8. Adecuación y/o congruencia entre el plan de estudio y las exigencias del sector productivo según los egresados del 2009 de los programas de maestría de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua. 2010.

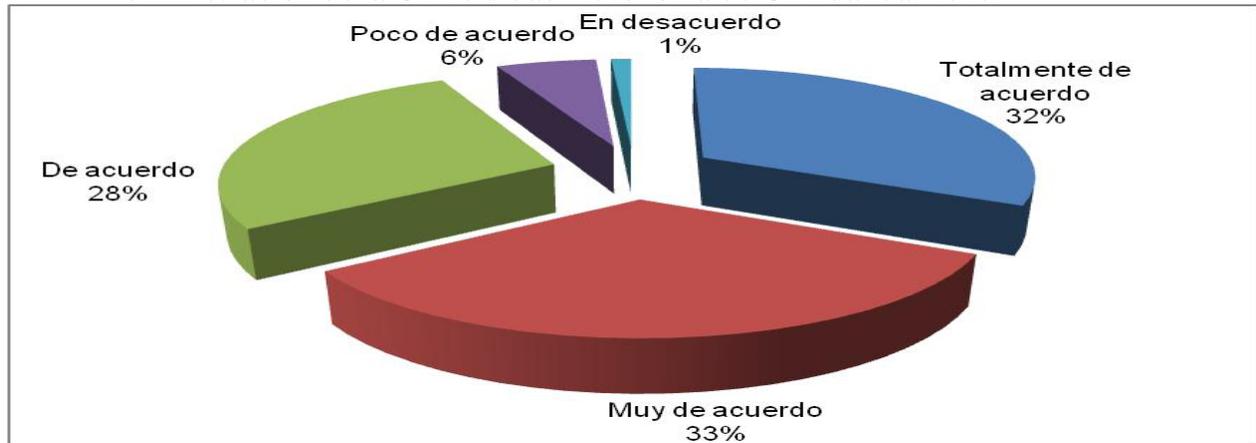


Como se puede observar, la distribución de las respuestas fue muy similar para las opciones “totalmente de acuerdo”, “muy de acuerdo” y de “acuerdo” con 30, 33 y 29% respectivamente.

Con base en lo anterior, se puede considerar que sí existe una adecuación entre el plan de estudios y las exigencias del mercado laboral.

Perfil de egreso

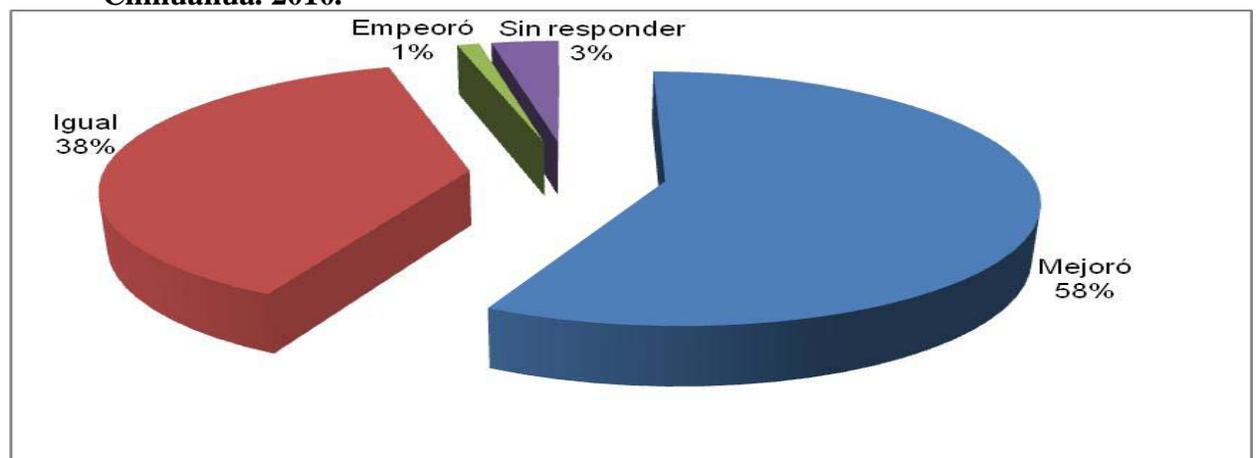
Gráfica 9. Adecuación y/o congruencia del perfil de egreso al sector productivo según los egresados del 2009 de los programas de maestría de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua. 2010.



Los egresados del 2009, opinaron de manera proporcional entre las opciones “totalmente de acuerdo”, “muy de acuerdo” y de “acuerdo” con 32, 33 y 28% respectivamente. Con base en estos resultados, se asume que el perfil de egreso es adecuado, en términos generales, al sector productivo al que pertenece cada egresado.

Vinculación universidad - sector productivo

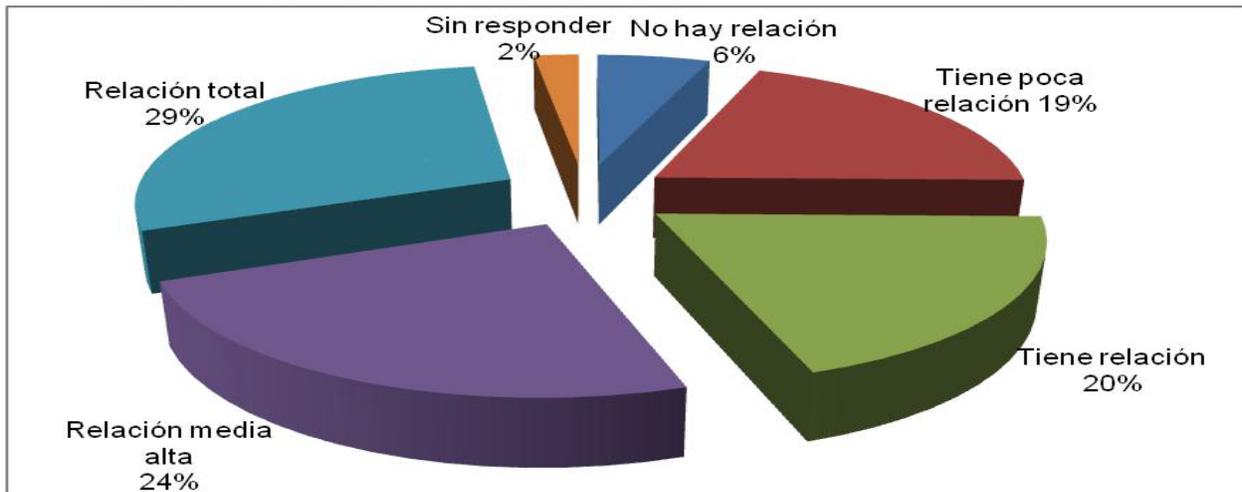
Gráfica 10. Puesto laboral de los egresados del 2009 de los programas de maestría de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua. 2010.



Con respecto al puesto laboral, 50 encuestados mejoraron su puesto, mientras que 33 de ellos permanecieron igual. Como se puede observar más de la mitad de los egresados mejoraron su

posición laboral y prácticamente los egresados restantes permanecieron igual; lo anterior va en proporción a los porcentajes de la comparación del sueldo anterior al actual.

Gráfica 11. Relación entre el puesto laboral y la maestría cursada de los egresados del 2009 de los programas de maestría de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua. 2010.



La gráfica 44 muestra la relación que existe entre la maestría cursada por los egresados y su puesto laboral, donde 25 de ellos encuentran relación total entre su maestría y su puesto (29%); 21 opinan que existe una relación media alta (24%); 17 encuestados consideran que tiene relación (20%); 17 opinan que existe poca relación (19%), 5 egresados consideran que no hay relación (6%). Por lo tanto, el 73% de los egresados consideran que existe una relación entre el su puesto y la maestría cursada.

Análisis chi cuadrada

Se llevó a cabo el análisis estadístico de chi cuadrada entre los indicadores de la variable formación del capital humano con las variables plan de estudio y perfil de egreso; para determinar si existió dependencia entre ellas. Lo anterior, se realizó en el paquete estadístico SPSS, versión 17.

Chi cuadrada entre el plan de estudios y la formación del capital humano

Cuadro 4. Resultados prueba chi cuadrada entre el plan de estudios y la formación del capital humano.

Pearson chi-square				
Variables	Valor χ^2	Grados de libertad	Valor-p	Valor χ^2_U
Plan de estudio/ Adquisición de competencias	37.558	16	.002	26.296
Plan de estudio/ Aplicación conocimientos	43.904	16	.000	26.296
Plan de estudio/ Aplicación habilidades	36.291	16	.003	26.296
Plan de estudio/ Agilidad intelectual	111.691	16	.000	26.296
Plan de estudio/ Adaptación	46.713	12	.000	21.026
Plan de estudio/ Innovación	120.461	16	.000	26.296
Plan de estudio/ Actitud	36.983	12	.000	21.026

Para determinar la relación de dependencia entre cada uno de los componentes de las variables plan de estudio y la formación de capital humano con sus indicadores, se realizó lo siguiente:

La regla de decisión es: que se rechaza la H_0 : si $\chi^2 > \chi^2_U$, donde los resultados muestran en todos estos casos, una relación de dependencia entre la variable plan de estudios (VI) y la variable formación de capital humano (VD) con sus indicadores.

Chi cuadrada entre el perfil de egreso y la formación del capital humano

Cuadro 5. Resultados prueba chi cuadrada entre el perfil de egreso y la formación del capital humano.

Pearson chi-square				
Variables	Valor χ^2	Grados de libertad	Valor-p	Valor χ^2_U
Perfil de egreso/ Adquisición de competencias	39.300	16	.001	26.296
Perfil de egreso/ Aplicación de conocimientos	68.038	16	.000	26.296
Perfil de egreso/ Aplicación de habilidades	59.132	16	.000	26.296
Perfil de egreso/ Agilidad intelectual	43.332	16	.000	26.296
Perfil de egreso/ Adaptación	40.712	12	.000	21.026
Perfil de egreso/ Innovación	40.590	16	.001	26.296
Perfil de egreso/ Actitud	58.069	12	.000	21.026

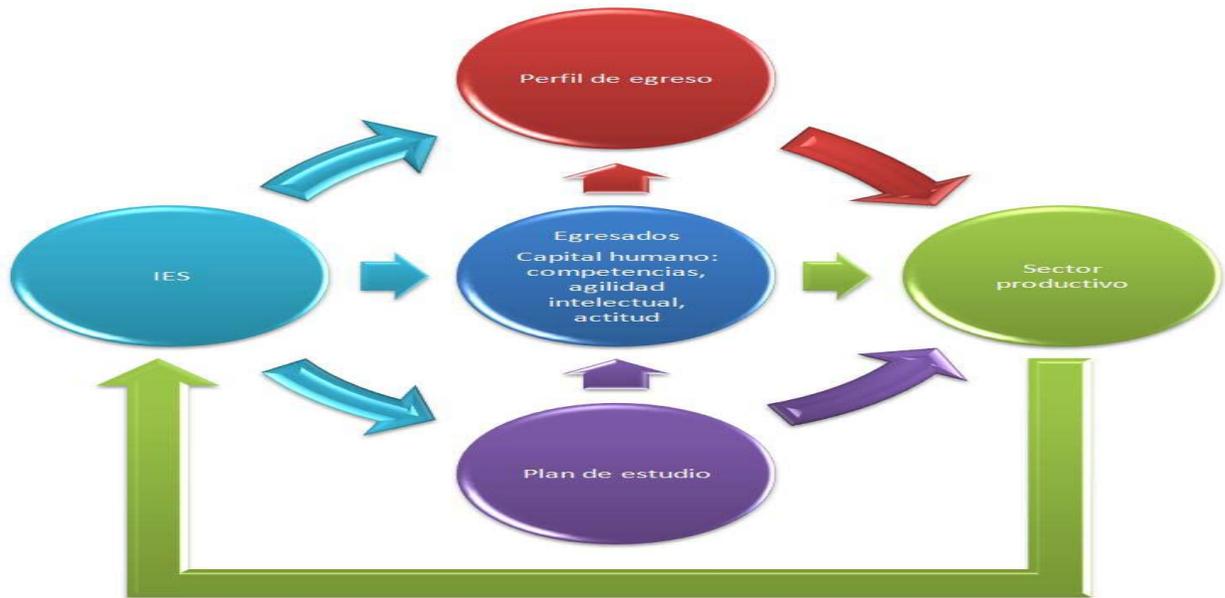
Para determinar la relación de dependencia entre cada uno de los componentes de las variables perfil de egreso y formación de capital humano con sus indicadores, se realiza lo siguiente:

La regla de decisión es: que se rechaza la H_0 : si $x^2 > x^2_U$, donde los resultados muestran en todos estos casos, una relación de dependencia entre la variable perfil de egreso (VI) y la variable formación de capital humano (VD) con sus indicadores.

Con base a los resultados obtenidos, la formación del capital humano se resume de la siguiente manera:

Esquema de la Formación del Capital Humano

Figura 1. Formación del capital humano



El esquema anterior ejemplifica la formación del capital humano por las IES, siendo ésta la que tiene la función de brindar a sus alumnos (futuros egresados) las competencias, la agilidad intelectual y la actitud necesarias para desempeñarse adecuadamente en el sector productivo, mismos que son considerados como capital humano en las organizaciones. Las IES, establecen sus propios planes de estudio y perfil de egresos, los cuales tienen que estar adecuados a los requerimientos laborales, para que sus egresados puedan cumplir con los mismos y se desempeñen exitosamente. De tal manera, por medio de los planes de estudio, las instituciones proporcionan la formación necesaria a los egresados, la cual se ve reflejada en el perfil de egreso de cada programa de maestría.

Conclusiones

Considerando los objetivos propuestos en el estudio; tomando en cuenta el planteamiento de las hipótesis y los resultados obtenidos para cada objetivo e hipótesis, se concluye lo siguiente:

Conclusión 1:

La hipótesis 1 se afirma, ya que como reflejan los resultados obtenidos el 73% de los egresados se encuentran en puestos laborales de acuerdo a la maestría que cursaron en la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua; encontrándose la mayoría de los mismos en el sector privado.

Conclusión 2:

La segunda hipótesis se afirma, ya que el 90% de los egresados consideran a la formación del capital humano como excelente y/o buena; en donde la gran mayoría de ellos adquirieron las competencias necesarias, aplican los conocimientos y habilidades en sus actividades laborales, incrementan su agilidad intelectual, así como su adaptación a la empresa y son más innovadores, además la mayoría de ellos mejoró su actitud laboral.

Conclusión 3:

La hipótesis 3 se afirma, ya que los resultados obtenidos indican, por la prueba chi cuadrada, que se establece la dependencia entre la variable dependiente (formación capital humano) y la independiente (plan de estudio).

Conclusión 4:

La hipótesis 4 se afirma; los resultados obtenidos por la prueba chi cuadrada así lo muestran, donde se establece la dependencia entre la variable dependiente (formación capital humano) y la independiente (perfil de egreso).

Conclusión General

Con base a los resultados obtenidos, la FCA de la UACH, les brinda a sus egresados las competencias y la agilidad intelectual necesarias, también ayudan a mejorar su actitud, contribuyendo así, a su desenvolvimiento en el ámbito laboral. Los planes de estudio y los perfiles de egreso se adecuan al sector productivo de los egresados, aunado a la relación de dependencia que existe entre éstos y la formación del capital humano, se concluye que el posgrado de la FCA proporciona a sus egresados de maestría una formación adecuada, la cuál es susceptible a mejorarse, para acercarse cada vez más a la excelencia educativa.

Recomendaciones

Las recomendaciones a la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua que se derivan del trabajo de campo, así como de los resultados obtenidos, son las siguientes:

Fomentar la cultura de seguimiento de egresados desde que éstos son alumnos, para que contribuyan con la información requerida en los estudios realizados, así como en actualización de la base de datos.

El plan de estudio se relaciona directamente con la formación del capital humano de los egresados, por lo tanto, se recomienda tomar en cuenta los resultados obtenidos en cuanto a las materias y/o contenidos temáticos que faltan incluirse en el mismo, así como las materias que más y menos ayudan en las actividades laborales de los egresados.

Enfatizar los aspectos prácticos de los programas de maestría, complementar y enriquecer los contenidos con cursos y conferencias y actualizar los contenidos de las materias.

Brindar cursos de actualización y capacitación, contar con una bolsa de trabajo y tener una comunicación vía internet.

Realizar anualmente estudios de egresados para asegurar la adecuación tanto de los planes de estudio como del perfil de egreso a la realidad del sector productivo y realizar las adecuaciones correspondientes con base a dichos resultados.

Bibliografía

- Acuña P. (s/f).** *Vinculación universidad-sector productivo.* http://www.anuies.mx/servicios/p_anuies/publicaciones/revsup/res087/txt7.htm. Fecha de consulta 23-06-2010.
- Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de educación superior (ANUIES). (1998).** *Esquema básico para estudio de egresados: propuesta.* Colección Biblioteca de la Educación Superior, Dirección de Servicios Editoriales. ISBN 968-7798-42-4.
- Barrón T. C., Chehaybar E., Morán O. K. P., Pérez R. G., Ruiz L. E. y Valle F. A. (2010).** *Curriculum, Formación y Vinculación en la Educación Superior: Tres Ejes de Investigación Educativa.* Revista Digital Administración de Recursos Humanos. (en línea). 1 de febrero 2010, Vol.11, No. 2 ISSN: 1607-6079 <http://www.revista.unam.mx/vol.11/num2/art21/int21.htm>
- Caro L. L. E. (2008).** *Satisfacción laboral de los egresados de la Maestría en Administración de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua* Tesis de maestría.
- De la Torre A. A. (2004).** *Reforma curricular en la Facultad de Contaduría y Administración. Universidad Autónoma de Chihuahua.* Impresos Santander, Chihuahua, Chih. ISBN: 978-748-011-4

- Fernández L. J. (2005).** *Gestión por Competencias: Un Modelo Estratégico para la Dirección de Recursos Humanos.* Pearson Educación, Impreso en España. ISBN: 978-84-205-4570-7 pp. 33, 34, 37,49, 216, 223.
- González G. L. (2000).** *Nuevas relaciones entre educación, trabajo y empleo en la década de los 90.* Organización de Estados Iberoamericanos (OEI). Biblioteca Digital OEI. Tomado del Número 2 de la Revista Iberoamericana de Educación publicada en Madrid. <http://www.oei.es/oeivirt/fp/cuad1a03.htm>. Fecha de consulta 30-06-2010.
- INEGI (2010).** *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.* http://www.inegi.org.mx/lib/olap/general_ver4/MDXQueryDatos.asp?#Regreso&c=10824 Fecha de consulta 16-06-2010
- Nieblas O. E. C. y Estrella V. G. (2002).** *Formación Universitaria y Ejercicio Profesional de los egresados de la Universidad Autónoma de Baja California (UABC).* Primera Edición. Editorial Plaza y Valdés. Impreso en México. ISBN: 979-722-131-3.
- Ramos G. D. A. (2007).** *Vinculación de los programas del posgrado de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua y el sector productivo de la ciudad de Chihuahua,* Universidad Autónoma de Chihuahua. Tesis de maestría.
- Ramos G. D. A., Reyes L. J. G. y García B. M. I. (2008).** *Vinculación de los programas de Posgrado de la Facultad de Contaduría y Administración de la UACH y el sector productivo de la Ciudad de Chihuahua.,* Tecnociencia Chihuahua, Vol. 2 No. 2 Mayo-Agosto 2008.
- Reglamento General de Estudios de Posgrado de la Universidad Autónoma de Chihuahua. (2008).**
http://www.uach.mx/investigacion_y_posgrado/2009/10/21/reglamento_general_de_posgrado_2008_2.pdf Fecha de consulta 04-07-2010.
- Roos J., Roos G., Dragonetti C. N. y Edvinsson L. (2001).** *Capital intelectual. El valor intangible de la empresa.* Paidós Ibérica S.A. Impreso en España ISBN: 84-493-1011-3.
- Sagi-Vela G. L. (2004).** *Gestión por Competencias. El reto compartido del crecimiento personal y de la organización.* Esic Editorial. Impreso en España. ISBN: 84-7356-384-0. Pp. 87,88 y 89.
- Secretaría de Educación Pública (s/f).**
http://www.sep.gob.mx/wb/sep1/educacion_por_niveles Fecha de consulta 14-06-2010.
- Secretaría de Investigación y Posgrado, 2010.** Base de datos del Departamento de Atención a Alumnos. Facultad de Contaduría y Administración. Universidad Autónoma de Chihuahua.
- Selva S. C. (2004).** *El capital humano y su contribución al crecimiento económico.* Ediciones de la Universidad de Castilla-La Mancha. Ed. II. Título III. Serie 331.101.2 (460.28):303.72. Impreso en España. ISBN: 84-8427-289-3.
- Servicios Educativos del Estado de Chihuahua. Departamento de Estadística.** Base de datos a septiembre de 2009.
- Unidad de Planeación y Evaluación de Políticas Educativas.** Secretaría de Educación Pública. (s/f).
<http://www.dgpp.sep.gob.mx/Estadi/Principales%20cifras/Principales%20Cifras%2020072008.pdf> Fecha de consulta 14-06-2010.
- Universidad Autónoma de Chihuahua. Posgrados (2008).** *Oferta académica.* http://www.uach.mx/investigacion_y_posgrado/catalogo_de_posgrado/2008/09/05/cat-posgrado2008.pdf Fecha de consulta 15-06-2010.

Universidad Autónoma de Chihuahua. (2010). Secretaría de Investigación y Posgrado, Facultad de Contaduría y Administración Universidad Autónoma de Chihuahua. <http://www.fca.uach.mx/posgrado/index.htm> Fecha de consulta 01-06-2010.