Revista Cultura Investigativa
No 7
Julio - Diciembre de 2013
ISSN: 2027 - 8993

# Percepción de los egresados de administración de empresas de la Universidad de Antioquia frente a la formación en el área de Gestión Humana. Informe de investigación[1]

## Graduate administrative students perception about the human resources area. Research report

**Artículo Recibido:** Noviembre 2012 **Artículo Aceptado:** Junio 2013

**Fabiana María Martínez Moreno**[2]
Administración de empresas,
estudiante de último semestre,
Universidad de Antioquia.
fabi3m@hotmail.com

**Maira Alejandra Giraldo Naranjo**[3]
Administración de empresas,
estudiante de último semestre.,
Universidad de Antioquia.
mairagiraldo.07@gmail.com

**Angélica María López Velásquez**[4]
Facultad de Economía, Profesora asistente.
Universidad de Antioquia.
amlopezv@economicas.udea.edu.co

[1] Este artículo es producto de la investigación "Percepción de los egresados de administración de empresas de la Universidad de Antioquia frente a la formación en el área de Gestión Humana" que fue aprobado en la primera convocatoria de proyectos de investigación para estudiantes de pregrado realizada por el Centro de Investigaciones y Consultorías –CIC- de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Antioquia. Una versión anterior de este texto fue presentada en el X Encuentro Regional de Semilleros de Investigación Nodo Antioquia realizado los días 6 y 7 de mayo de 2011, y en el XIV Encuentro Nacional y VIII Internacional de Semilleros de Investigación en Neiva en 2011.

[2] Intgrante de los Semilleros de Investigación COMPHOR y SIIEX. Investigadora principal del proyecto: Análisis de la percepción de los egresados frente a la formación en el área de gestión humana, aprobado el I Concurso para premiar proyectos de investigación a estudiantes de la Facultad de Ciencias Económicas (2010).

[3] Integrante del Semillero de Investigación SIIEX. Co-investigadora del proyecto: Análisis de la percepción de los egresados frente a la formación en el área de gestión humana, aprobado el I Concurso para premiar proyectos de investigación a estudiantes de la Facultad de Ciencias Económicas (2010).

[4] Magister en Gerencia del Talento Humano de la Universidad de Manizales. Especialista en Psicología Organizacional y Administradora de Empresas de la Universidad de Antioquia..

# Percepción de los egresados de administración de empresas de la Universidad de Antioquia frente a la formación en el área de Gestión Humana. Informe de investigación.

**Resumen**
En este artículo a manera de informe de investigación, se describen algunas prácticas del área de gestión humana y se presenta la evaluación que de las mismas hacen los egresados de administración de empresas de la Universidad de Antioquia, según su aplicabilidad y pertinencia en el mundo laboral; además, a partir de los resultados obtenidos, se incluyen en el análisis las prácticas emergentes en el área, que por la importancia que están cobrando en las organizaciones, deben ser tenidas en cuenta en el pregrado. Los resultados que se presentan son producto del desarrollo del proyecto de investigación "Percepción de los egresados de administración de empresas de la Universidad de Antioquia frente a la formación en el área de Gestión Humana" que fue aprobado en la primera convocatoria de proyectos de investigación para estudiantes de pregrado realizada por el Centro de Investigaciones y Consultorías –CIC- de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Antioquia.

**Palabras claves:** Percepciones de egresados, prácticas de gestión humana, pertinencia de la educación, calidad de la educación.

## Graduate administrative students perception about the human resources area. Research report.

**Abstract**
This article, as a research report, describes some practices of human resource departments and presents the evaluation of the same make graduates of business administration from the University of Antioquia, according to their applicability and relevance in the workplace, also from the results are included in the analysis emerging practices in the area, which by the growing importance in organizations must be taken into account in the undergraduate.The results presented are the result of the development of the research project "Perceptions of graduates in business administration from the University of Antioquia versus training in the area of Human Resource Management" which was approved in the first call for research projects undergraduate students conducted by the Center for Research and Consulting-CIC-of the Faculty of Economics of the University of Antioquia.

**Key words**: Graduates perception, Human management, human management practices, relevance of education, quality of education

## Introducción

La Universidad de Antioquia es una institución reconocida por brindar una educación superior con altos estándares de calidad y buen desempeño; dan prueba de lo anterior, para el caso del programa de administración de empresas, los resultados de los ECAES, puesto que la universidad se ubica en el segundo lugar a nivel nacional. Mantener tales estándares le implica a la universidad una lectura constante del entorno y del mercado laboral en el que se desempeñarán sus egresados. De aquí la necesidad de mantener un contacto permanente con ellos, quienes se constituyen en el puente directo entre la academia y el mundo laboral; ello permite replantear constantemente el contenido de los programas académicos y adaptarlos a los nuevos cambios y necesidades, para formar profesionales idóneos y con las competencias para desempeñarse en el mundo laboral.

Una educación integral que incluya en sus propósitos las necesidades de la sociedad debe cumplir con dos requerimientos fundamentales; primero, debe ser una educación pertinente (Naidorf, Giordana& Horn, 2007), al considerar no solo las demandas y cambios de carácter económico, sino también en los aspectos sociales, políticos y culturales, y que además promueve permanentemente la crítica como una forma de construcción de nuevas alternativas. En segundo lugar, debe ser una educación con calidad, la cual es definida por Ortega (2004), como el modo de ser de la educación que reúne las características de completud, coherencia y eficacia.

Este artículo es producto del desarrollo del proyecto de investigación "Percepción de los egresados de administración de empresas de la Universidad de Antioquia frente a la formación en el área de Gestión Humana" que fue aprobado en la primera convocatoria de proyectos de investigación para estudiantes de pregrado realizada por el Centro de Investigaciones y Consultorías –CIC- de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Antioquia y que se encuentra inscrito en el Sistema Universitario de Investigación según Acta 584 del Comité para el Desarrollo de la Investigación –CODI-[5], y que además fue presentado en el X Encuentro Regional de Semilleros de Investigación Nodo Antioquia realizado los días 6 y 7 de mayo de 2011 y en el XIV Encuentro Nacional y VIII Internacional de Semilleros de Investigación en Neiva en 2011[6].

Este artículo fue escrito en forma colectiva y colaborativa entre las integrantes del Semillero de Investigación COMPHOR[7] e investigadoras principal y co-investigadora del proyecto respectivamente, Fabiana Martínez Moreno y Maira Giraldo Naranjo, y la docente coordinadora del Semillero y asesora temática y metodológica del proyecto, Angélica López Velásquez.

A continuación se presentará el marco institucional (contexto en el que fue desarrollada la investigación), el marco teórico que expone los aspectos más relevantes de las variables contempladas, el problema de investigación, la población considerada, la metodología, la evaluación de la calidad psicométrica del instrumento utilizado, los hallazgos e interpretación, las principales realidades y tendencias de la gestión del talento humano y la discusión.

[5] http://www.slideshare.net/COMPHOR/proyecto-formacin-en-gth
http://www.udea.edu.co/portal/page/portal/bActosNormas/vicerrectoriaInvestigacion/actas/2010/Acta_584_agosto_31_2010.pdf

[6] http://prezi.com/lpi7sy0srlbb/analisis-de-la-percepcion-de-los-egresados/
http://siiexudea.wix.com/siiex/inicio#!__inicio

[7] Comportamiento Humano Organizacional

## Marco institucional

### El programa de administración de empresas de la Universidad de Antioquia

El Modelo Pedagógico que soporta el currículo del programa de administración de empresas de la Universidad de Antioquia parte de áreas de formación que se estructuran en núcleos curriculares que integran los proyectos de aprendizaje, los cuales privilegian la actividad centrada en el estudiante, sin excluir otras estrategias. Por ello, los objetos de tales proyectos de aprendizaje se definen desde la perspectiva de los intereses del que aprende y no del que enseña. Enseñar es ayudar a aprender, el profesor, como un miembro del grupo, con características y responsabilidades particulares, dirige, orienta y acompaña, desde alguna de las siguientes posturas pedagógicas como estrategias didácticas: método expositivo o clase magistral, expositivo mixto, aprendizaje basado en problemas, método de casos, método de proyectos, seminario investigativo, método didáctico operativo y ambientes virtuales de aprendizaje.

El modelo pedagógico centrado en el estudiante tiene las siguientes características en el caso del programa de administración de empresas de la Universidad de Antioquia:
Predominantemente científico e investigativo: el programa de administración de empresas promueve, estimula y canaliza el espíritu y la actividad investigativa de los estudiantes, en su rol de individuos en proceso de formación y de los profesores retroalimentando sus procesos docentes a través de la investigación científica y tecnológica.
Centrado en el estudiante o de autorrealización: tiene en cuenta las necesidades e intereses particulares de los estudiantes y les permite optar por áreas específicas. Busca desarrollar conocimientos, habilidades y destrezas tomando en cuenta sus propias experiencias. Forma personas autónomas, responsables de su propio aprendizaje y capaces de emprender procesos de mejoramiento como resultado de la autocrítica. Orientado a "aprender a aprender". Es un currículo que facilita al estudiante la adquisición de habilidades para desarrollar su propio proceso de conocimiento y lo apoya en la definición de sus áreas de interés.
Producto del interés de formar administradores de empresas integrales, además de las áreas que abordan objetos propios de la disciplina administrativa como las finanzas, el mercadeo, la organización, entre otras, se incluye en el pensum el área sociohumanística. En su razón de ser, esta área comprende aquellos saberes y prácticas que complementan la formación integral del administrador, buscando sensibilizarlo hacia las realidades más amplias, fomentando la responsabilidad social, el compromiso ético y el diálogo interdisciplinario.

## Marco teórico

### Gestión del talento humano

Según Chiavenato (2001), la era de la información, del conocimiento y la globalización exige nuevos enfoques en la administración del talento humano. Las organizaciones en el transcurrir del tiempo han evolucionado. Estos cambios han incluido modificaciones en las estructuras organizacionales, lo cual a su vez, ha ocasionado la adopción de nuevos estilos de administración. Son precisamente estos cambios los que han motivado diversas

formas de concebir y administrar a las personas al interior de las organizaciones. La gran connotación de esta nueva realidad radica en la forma como se concibe a las personas, considerándose éstas en la actualidad, el capital mas "valioso" que pueden tener las organizaciones.

Es cierto que las organizaciones para funcionar necesitan de recursos económicos, físicos y logísticos; pero son las personas constituidas en el capital intelectual activo e intangible, quienes con habilidades, experiencias, conocimientos e información, las que permiten los logros de la organización y por tanto, deben ser consideradas el mayor activo organizacional. Se puede tener toda la infraestructura física necesaria disponible, al igual que los recursos económicos, pero esto no garantiza el logro de los objetivos de las organizaciones. El logro de éstos se encuentra en las personas, quienes en el día a día aportan su capital intelectual para el alcance del éxito organizacional.

En las organizaciones la gente se encarga de diseñar, producir un bien o un servicio, de objetivos y metas organizacionales. La antigua administración de recursos humanos que concebía a las personas como recursos productivos o instrumentos de la organización dio lugar al nuevo enfoque de gestión del talento humano.

En la nueva concepción, las personas han pasado a ser consideradas, con sus esfuerzos y actividades, como seres dotados de inteligencia, conocimientos, habilidades, destrezas, aspiraciones y percepciones singulares, como los nuevos socios de las organizaciones, constituyéndose en el capital intelectual de la organización y en un elemento fundamental para el logro del éxito organizacional.

La gestión del talento humano depende, entre otros, de varios aspectos como son: la cultura de la organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada y los procesos internos. En cualquiera de los escenarios la gestión del talento humano está conformada por las personas y las organizaciones, siendo lo básico la forma como se trata a las personas, sea como socios o como recursos. La administración del talento humano debe perseguir la optimización de habilidades de las personas, participación, creatividad y mejoramiento continuo.

Conlleva además el reconocimiento de las personas como capaces de dotar la organización de inteligencia y como socios capaces de conducirla a la excelencia, así como estar plenamente identificada con la importancia, el alcance y las repercusiones que genera el saber gerenciar el capital humano de la empresa que tiene bajo su responsabilidad, debiéndose valorar el conocimiento de las personas, sin el cual no sería posible afrontar los cambios continuos, productos de la globalización y de los avances tecnológicos y alcanzar la competitividad deseada en la sociedad del conocimiento y del cambio (Chiavenato, 2005, p 3).

Se puede concluir que la Gestión del Talento Humano se refiere al conjunto de decisiones integradas sobre las relaciones de empleo que influyen en la productividad de los empleados y las organizaciones. Incluye los procesos de admisión, aplicación, compensación, desarrollo, mantenimiento y monitoreo de personas (Chiavenato, 2004, p.9).

**Enfoques teóricos de la Gerencia estratégica del Talento Humano**

Otro esfuerzo por suministrar una estructura teórica, específicamente en gerencia estratégica de recursos humanos, proviene de Delery y Doty (1996), quienes contrastaron empíricamente tres enfoques, para predecir el desempeño de la empresa: universalista, contingencial y configuracional.

El enfoque universalista acepta como un hecho que algunas prácticas de recursos humanos son siempre mejores que otras y que las organizaciones deberían adoptar dichas prácticas. El proceso predictivo es muy sencillo: el uso de prácticas específicas dará como resultado un mejor desempeño organizacional.
El enfoque contingente asume que las políticas y prácticas de recursos humanos de la organización, para ser efectivas, deben ser consistentes con otros aspectos de la empresa. Uno de los principales factores contingentes es la estrategia. La predicción implica que las prácticas específicas empleadas y el desempeño organizacional son contingentes con la estrategia que haya escogido la organización.
El enfoque configuracional parte de sistemas ideales de empleo y se pregunta cómo un conjunto de factores que constituirán un juego de variables independientes, está relacionado con la variable dependiente. Las configuraciones son constructos teóricos que se constituyen en ideales tipo y que no son únicos. Las predicciones se basan en el supuesto de que implementando el sistema de empleo escogido se obtendrá un alto desempeño organizacional[8].

## Problema de investigación

La gestión del talento humano es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es crear una ventaja competitiva para la organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimientos, capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesarios para ser competitivo en el entorno actual y futuro, siendo estas habilidades un valor agregado con el que cuentan muchas organizaciones para entrar al mercado (Chiavenato, 2005, p 3).
En los últimos 25 años, el área de Gestión Humana en el contexto organizacional, ha cambiado de nombre y de función perfeccionándose en su criterio, y de la misma manera la enseñanza de la gestión humana dentro de las universidades ha ido evolucionando.
La Universidad de Antioquia goza de resultados superiores en pruebas de estado que, como los ECAES, la ubican en el tercer lugar a nivel nacional en cuanto a conocimientos en el área de Gestión Humana. Sin embargo, hasta la fecha no se había realizado un estudio que evidenciara la percepción frente a esta enseñanza por parte de los egresados del programa de administración de empresas en su actual campo laboral. Este conocimiento se hace necesario en tanto le permite a la Universidad valorar la pertinencia de su formación para así generar cambios para cualificar el proceso de enseñanza-aprendizaje en esta área de la disciplina administrativa, la cual es clave en el mundo laboral.
Se buscó entonces por medio de esta investigación exploratoria, conocer si el aprendizaje obtenido dentro de la universidad en el área de gestión humana ha podido ser aplicado por los egresados del programa. En este sentido la pregunta orientadora del proyecto fue la siguiente: ¿Cuál es la percepción de los egresados del programa de administración de empresas con respecto a la pertinencia de la

[8]Tomado del material entregado por la docente Carmenza Gallego Giraldo, en el módulo Gerencia de Talento Humano en el mundo del trabajo,en la Maestría en Gerencia del Talento Humano de la Universidad de Manizales.

formación recibida en el área de gestión humana en relación con su práctica profesional?

**Población**
Dado el carácter exploratorio de la investigación, la muestra fue elegida priorizándose (sobre los de aleatoriedad y representatividad) los criterios de variedad, relevancia, significatividad y diversidad de los egresados considerando como un criterio básico que se hayan formado bajo el pensum 5 o el 6. Por la misma razón, su tamaño no fue determinado principalmente por una fórmula estadística, sino en función del criterio de saturación informativa. De este modo, fueron encuestados 52 egresados y entrevistados 10.

## Metodología

La investigación se enmarca en un enfoque mixto, cuantitativo y cualitativo. El proyecto tiene un carácter exploratorio en cuanto se acerca y busca destacar la percepción de los egresados del programa de administración con respecto a la formación que recibieron en el área de Gestión Humana, así como del nivel de aplicabilidad en su desarrollo de carrera. Esto con miras a su análisis e interpretación. Desde el enfoque cualitativo se retomó el análisis documental en tanto se revisaron cuidadosa y sistemáticamente los programas académicos de gestión humana de las versiones 5 y 6 del pensum, y los documentos que evidencian la evolución del enfoque pedagógico del programa.

El desarrollo del proyecto se efectuó por fases. La primera se centró en el análisis bibliográfico y documental; la segunda consistió en la identificación de los egresados objeto de estudio; en la tercera se diseñaron los instrumentos (encuesta y entrevista semi-estructurada)y se recolectó la información; en la cuarta fase se llevó a cabo el análisis e interpretación de la información; la quinta fase da cuenta de la elaboración de resultados y la última se centra en la divulgación de los resultados encontrados.

## Evaluación de la calidad psicométrica del instrumento

La encuesta estuvo integrada por una serie de preguntas cerradas sobre la formación de gestión humana dada en el pregrado y la práctica o ejercicio de ésta en lo laboral, evaluando las variables aplicabilidad, pertinencia y calidad de la formación.

El diseño de este instrumento siguió este proceso: a) análisis bibliográfico y documental, b) conceptualización de variables; c) operacionalización de las variables a través de ítems; d) juicio de expertos; e) prueba piloto; y f) análisis de calidad psicométrica de la encuesta. Los siguientes son los métodos que se utilizaron para evaluar la calidad del sistema: (Véase tabla 01. Esta y las demás tablas podrá consultarlas en la sección de anexos).

**Correlación ítem test**
Para efectos del presente estudio se consideró una correlación superior a 0,30 y significatividad de la correlación si ésta se encuentra entre 0.000 y 0.005. La siguiente tabla (Véase Tabla 02) presenta los resultados de la correlación ítem-test de la encuesta.

Como puede observarse, los resultados indican que todas las correlaciones son altas y para todas las variables existe una correlación estadísticamente significativa con los reactivos que las conforman.

**Confiabilidad**
En este estudio se usaron los métodos de Alfa de Crombach y Dos mitades. La siguiente Tabla presenta los resultados (Véase tabla 03)

Como puede observarse, los resultados que arroja el Alfa de Crombach indican una baja variabilidad lo cual da cuenta de una alta confiabilidad. En el caso de Dos mitades, los resultados evidencian una alta confiabilidad en tanto ambas partes se están acercando a la misma realidad.

**Validez**
Este indicador de calidad se refiere a todo el sistema. El método usado en el marco de este proyecto fue el de reducción de dimensiones a través de comunalidades el cual permitió constatar si los reactivos se agruparon alrededor de un único concepto y verificar la existencia de agrupamientos claros de los reactivos en factores independientes. Se consideró válida una extracción superior a 0,30. (Ver anexos). Los 22 ítems de la variable pertinencia tienen un comportamiento normal distribuyéndose en 3 componentes. De los 24 ítems que cumplen los requisitos en términos de correlación, 10 de ellos salen en esta prueba de validez ya que no cumplieron con la exigencia de calidad de la prueba, los 14 ítems que tuvieron un comportamiento normal distribuyéndose de manera estándar, abren 3 componentes que explican la variable de Calidad

**Instrumento cualitativo**
La entrevista realizada a los egresados del programa estuvo integrada por una serie de preguntas abiertas, atendiendo a las siguientes categorías: 1) los impactos en el ejercicio profesional de la formación recibida en el área de gestión humana, 2) las materias más relevantes de su formación en esta área, 3) las realidades o tendencias en la gestión del talento humano en el contexto laboral actual y por último se recibieron algunas sugerencias que pudieran aportar al 4) mejoramiento y la calidad de la formación en gestión humana, dentro del pregrado.Se realizó a egresados reconocidos por su aporte a la Gestión del Talento Humano a nivel local y/o nacional.
Con respecto al análisis de la información, en un primer paso se llevó a cabo un estudio paralelo de los datos numéricos y de los textuales. Los datos numéricos fueron procesados mediante el paquete estadístico SPSS. En cuanto a los datos textuales, se elaboraron matrices que ayudaban a segmentar la información obtenida dentro de sus respectivas categorías, y a partir de esta segmentación crear subcategorías que hicieran más fácil la ubicación de aspectos relevantes para la investigación; a su vez se crearon temas que permitieron enfocarse en situaciones concretas expuestas por las personas participantes. Este procedimiento es lo que se conoce como *"codificación selectiva"*, donde después de hacer conexiones lógicas entre las categorías (*codificación axial*), el investigador selecciona una categoría clave que le permite relacionarla con las demás (Colin Lankshear y Michele Knobel, 2000). En un segundo paso se realizó una integración de la información obtenida mediante los análisis textual y numérico, buscando los puntos de convergencia, de contraste y de complementación de sus respectivas aportaciones. En un último paso se elaboró un informe final que integró el proceso total del análisis, dando respuesta a la pregunta de la investigación.

## Hallazgos e interpretación

El cambio constante del entorno y sus nuevas exigencias para los egresados de las universidades, es hoy en día una de las principales razones para estar en un

constante proceso de revisión y actualización de conceptos y contenidos de los programas académicos, lo cual permitirá formar egresados más preparados para insertarse y desarrollarse en el mundo laboral y aportar a la sociedad; para ello, la educación tendrá que ser pertinente y de calidad.

**Nivel de aplicación de las prácticas de gestión humana en el ámbito laboral de los egresados**

Las prácticas de gestión humana son procesos formales para orientar el pensamiento y el comportamiento de los empleados; la mejor práctica no es un programa, un proceso o una política superficial sino un compromiso firme de establecer creencias, rasgos y estrategias operativas básicas que se dan en el contexto constante de la organización; son las fuerzas conductoras que las distinguen de los demás (Calderón, 2007).

Estas prácticas de gestión humana, se pueden clasificar en funcionales, que son las más tradicionales e implementadas dentro de las organizaciones y las emergentes, que son las prácticas más nuevas e innovadoras(Calderón, 2007).

A continuación se presentan las prácticas que se incluyeron en la construcción del instrumento, como producto de la triangulación entre la revisión documental de los contenidos programáticos del pensum 5 y del pensum 6, la teoría al respecto y el estado del arte, tal como fueron definidas para los egresados.

Auditoría de recursos humanos: El análisis de las políticas y prácticas de personal de una empresa, y la evaluación de su funcionamiento actual, acompañados de sugerencias para mejorar.

Business partner: Asociado de negocio que es la persona de confianza de cada líder en el tema de recursos humanos, lo que implica un conocimiento especializado de parte del business partner sobre el área en que es asociado de negocio.

Compensación: Es el área relacionada con la remuneración, básicamente es una relación de intercambio entre las personas y las organizaciones. El salario constituye el centro de las relaciones de intercambio entre las personas y las empresas. Todas las personas dentro de las empresas ofrecen su tiempo y su esfuerzo, y a cambio reciben dinero.

Comunicación organizacional: Es un elemento estratégico ya que es fundamental en la construcción de la confianza, esto a su vez facilita la construcción de tejido social en las empresas.

Desarrollo organizacional: Estudia la organización como sistema total y se compromete a mejorar la eficacia de la empresa a largo plazo mediante intervenciones constructivas en los procesos y en la estructura de las organizaciones.

Descripción y análisis de cargos: La descripción de cargos es un proceso que consiste en enumerar las tareas o atribuciones que conforman un cargo y que lo diferencian de los demás cargos que existen en la empresa.

Diseño de cargos: es la especificación del contenido, de los métodos y de las relaciones de cargo, en el sentido de cumplir requisitos tecnológicos, empresariales, sociales y personales del ocupante del cargo.

Entrenamiento y Desarrollo:La capacitación tiene que ver con la preparación de los empleados para su promoción a puestos en que sus capacidades puedan aprovecharse

al máximo. Los requerimientos formales de aptitudes que se establecen para puestos de alto nivel, sirven para detectar la cantidad de capacitación y desarrollo necesaria para que los empleados escalen hasta tales puestos.

Evaluación del desempeño humano: Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades de alguna persona.

Gestión de carreras: Serie de puestos de trabajo ocupados por un individuo a lo largo del tiempo. Mirado desde este punto de vista, todo el que trabaja tiene una carrera, y toda organización que tiene empleados ha de considerar, de un modo u otro, cómo las carreras de estos encajan dentro de su estructura organizativa.

Gestión del clima organizacional: Se define como un conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibidas directamente o indirectamente por los empleados que se supone son una fuerza que influye en la conducta del empleado. El clima no se ve ni se toca, pero tiene una existencia real que afecta todo lo que sucede dentro de la organización y a su vez el clima se ve afectado por casi todo lo que sucede dentro de ésta.

Gestión del conocimiento: Es la gestión de los activos intangibles que generan valor para la organización. La mayoría de estos intangibles tienen que ver con procesos relacionados de una u otra forma con la captación, estructuración y transmisión de conocimiento. Por lo tanto, la Gestión del Conocimiento tiene en el aprendizaje organizacional su principal herramienta.

Gestión de la diversidad: Además de garantizar que personas de diferentes grupos no sufran discriminación, el reconocimiento de la diversidad y de las similitudes significa comprender cómo éstas pueden verse aprovechadas en beneficio del individuo, la empresa y la sociedad en general. Gestionar la diversidad asegurando justicia e igualdad es ya un imperativo en un mundo cambiante.

Gestión por competencias: La gestión del desempeño por competencias se enfoca esencialmente en el desarrollo, en lo que las personas "serán capaces de hacer" en el futuro. La gestión por competencias tiene como objetivo principal el incremento de la productividad del trabajo o aumento del buen desempeño laboral.

Headhunters: O cazatalentos son consultores especializados en reclutar candidatos para posiciones de media y alta gerencia, identificando las cualidades que requiere un dirigente.

High potential: El cruce entre desempeño y competencias, ofrece el rango en que está cada persona; quien se ubica en el cuadrante más alto de desempeño y de competencias es una persona "high potential".

Higiene y seguridad en el trabajo: Se refiere a un conjunto de normas y procedimientos tendientes a la protección de la integridad física y mental del trabajador, preservándolo de los riesgos de salud inherentes a las tareas del cargo y al ambiente físico donde se ejecutan. La higiene en el trabajo está relacionada con el diagnóstico y la prevención de enfermedades ocupacionales, a partir del estudio y el control de dos

variables: el hombre y su ambiente de trabajo.

Liderazgo: Capacidad de establecer la dirección y las metas para un grupo de individuos, consiguiendo el compromiso de los miembros hacia estas metas y motivar e inspirar a los miembros del grupo para alcanzar las metas establecidas.

Outplacement: implica preparar a los empleados para actuar asertivamente en los procesos de transición laboral. Permite que las personas tomen conciencia de su situación; se ayuda a que descubran sus capacidades, habilidades, conocimientos, recursos y a que recuperen la confianza en sí mismos, su dinamismo e iniciativa; se orienta a las personas en la definición de su proyecto profesional y posible plan de acción.

Gestión de beneficios e incentivos: Los beneficios sociales son aquellas facilidades, comodidades, ventajas y servicios que las empresas ofrecen a sus empleados para ahorrarles esfuerzos y preocupaciones. La empresa puede financiarlos parcial o totalmente.

Reclutamiento de personal: Es un conjunto de procedimientos orientado a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la empresa. Es en esencia un sistema de información, mediante el cual la empresa divulga y ofrece al mercado de recursos humanos las oportunidades de empleo que pretende llenar.

Responsabilidad social empresarial:Contribución activa y voluntaria al mejoramiento social, económico y ambiental por parte de las empresas; está enfocada no simplemente a los trabajadores, sus familias y su parte social, sino también para los demás grupos de interés.

Retiro laboral asistido:Conjunto de acciones que posibilitan el retiro del servidor de la entidad, con beneficio para la persona y para el ambiente organizacional. Es decir, se trata de un retiro en el que se mantienen las relaciones entre la institución y el empleado desvinculado, a través de una gestión adecuada que permite tratar la crisis causada por la pérdida del trabajo, en lo posible con una reubicación laboral en otra entidad pública o privada.

Selección de personal: El objetivo específico de la selección es escoger y clasificar los candidatos más adecuados para satisfacer las necesidades de la empresa. La selección de recursos humanos se define como la escogencia del individuo adecuado para el cargo adecuado, o en un sentido más amplio, escoger entre los candidatos reclutados a los más idóneos para ocupar los cargos existentes en la empresa, tratando de mantener o aumentar la eficiencia y el rendimiento del personal.

Trabajo en equipo: Implica la inclusión de más de una persona, lo que significa que el objetivo planteado no puede ser logrado sin la ayuda de todos sus miembros, sin excepción. Trabajar en equipo implica compromiso, no es sólo la estrategia y el procedimiento que la empresa lleva a cabo para alcanzar metas comunes.

Considerando que el análisis de las entrevistas realizadas a los egresados permitió identificar un conjunto de prácticas adicionales en las que los egresados aplican en gran medida los conocimientos de gestión humana adquiridos en la universidad, a continuación se presentan cada una de ellas.

La *gestión del cambio* es el proceso que posibilita la transición de las personas del estado actual al futuro esperado, en el

tiempo planteado y con los resultados propuestos en cada una de las etapas.

El *coaching,* desde la perspectiva ontológica, constituye una opción para rescatar el liderazgo, esto puesto que la dirección y el liderazgo son complementarios; una clara visión sin un buen control de gestión es tan mala como una planificación detallada que no inspira a nadie.

Otra práctica que ha cobrado gran relevancia es la *gestión de los riesgos psicosociales*, especialmente por la atención que desde la legislación se le ha prestado a su identificación con miras a que sean factores de protección. Ello implica la medición cualitativa y cuantitativa de estos factores y la intervención a que haya lugar según la Resolución 2646 de 2008). Todos estos esfuerzos encaminados a elevar la calidad de vida laboral.

La siguiente tabla (Véase tabla 05) muestra las prácticas de gestión del talento humano y las vías posibles donde el egresado pudo conocerlas. Las prácticas funcionales fueron conocidas en su mayoría tanto por la formación en el pregrado como por la experiencia laboral. Las emergentes fueron conocidas, fundamentalmente, por la vía de la formación de pregrado exceptuado *gestión de la diversidad* ya que la experiencia laboral costituye la vía más significativa a través de la cual los egresados han conocido esta práctica. Las prácticas exitosas, a diferencia de las anteriores, son desconocidas por un 50% de los egresados, el otro 50% las conoce por la vía de formación de pregrado.

Se deriva de lo anterior que las prácticas que en mayor medida se conocen a través del pregrado son: (Véase Tabla 6. Prácticas más conocidas a través del pregrado)

**Prácticas de gestión humana de mayor nivel de aplicación entre los egresados**
Por otra parte, dentro de la encuesta se evaluó el nivel de *aplicabilidad* de las prácticas en gestión humana en relación con el ejercicio profesional de los egresados. En la siguiente tabla (Véase tabla 07) se muestran las prácticas de mayor aplicación en el ejercicio laboral de los egresados.

Se puede observar que la práctica de gestión humana más aplicada por los egresados es Higiene y Seguridad con un 42,86% seguida por Entrenamiento y Desarrollo con un porcentaje de 37,5%.
Los análisis sobre la calidad de la formación en gestión humana del programa de administración de empresas y su pertinencia en relación con el ejercicio profesional de los egresados, se representa a continuación:

**Variable: Pertinenciade la formación en gestión humana**
La siguiente tabla (Véanse tablas 08 y 09) presenta el nivel de acuerdo o desacuerdo ante las siguientes afirmaciones relacionadas con la formación recibida en gestión humana durante el proceso de formación en el pregrado.

La variable de pertinencia se evaluó en una escala de 1 a 7 donde “1” es total descuerdo y “7” es total acuerdo en relación a la pertinencia de la formación en el área de gestión humana recibida en el pregrado frente al ejercicio laboral. Esta tabla descriptiva muestra que el promedio de la población indica que entre 1 y 7 la pertinencia de gestión humana recibida en

el pregrado es de 3,9, con solo una desviación típica de 1,06.

Variable: Calidadde la formación en gestión humana**.**

La valoración de los aspectos de la calidad de la formación en gestión humana en el pregrado se llevó a cabo usando la siguiente escala: (Véase tabla 10 y tabla 11)

La variable de calidad se evaluó en una escala de 1 a 10 donde "1" es pésimo y "10" óptimo en relación a la calidad de la formación en el área de gestión humana recibida en el pregrado. Esta tabla descriptiva muestra que el promedio de la población indica que la calidad del área gestión humana recibida en el pregrado es de 6,44, con una desviación típica de 1,818.

## Realidades y tendencias de la gestión del talento humano

El acercamiento cualitativo permitió abarcar desde un punto más amplio la realidad del contexto laboral de los egresados y la conexión con la formación que recibieron.

La primera categoría se refiere a los impactos en el ejercicio profesional de la formación recibida en el área de gestión humana. Los egresados expresaron que si bien el impacto ha sido bueno, no era el esperado; esto debido a la superficialidad con la que fueron abordados temas frente a los que la realidad laboral demanda altos niveles de claridad. Cabe mencionar, en relación con las materias más relevantes para los egresados relacionadas con gestión humana, que la formación en comportamiento organizacional, legislación laboral y ética causaron un impacto sumamente positivo pues han aportado al ejercicio laboral y al crecimiento personal.

Con respecto a legislación laboral y/o derecho laboral los egresados reconocen la pertinencia de la formación en esta materia y la importancia de tener este aprendizaje al momento de ejercer la profesión como administradores de empresas. También Ética se considera relevante por los egresados entrevistados del pensum versión 5 puesto que no está incluida en el 6.

En relación con las realidades o tendencias de la Gestión del Talento Humano en el contexto laboral actual los egresados señalaron prácticas, procesos y temas emergentes. Las prácticas con más incidencia en este momento en las empresas son: gestión por competencias, gestión del clima organizacional, gestión del cambio, coaching, legislación laboral, gestión del riesgo, salud ocupacional, gestión de la diversidad, gestión del conocimiento, responsabilidad social empresarial, gestión de la conciliación vida-trabajo, higiene y seguridad en el trabajo y gestión del plan de carrera.

Un gran porcentaje de los egresados entrevistados considera importante la visión estratégica de la Gestión del Talento Humano entendida como pilar fundamental de la gestión empresarial. Las organizaciones han empezado a gestionar sus procesos bajo la visión integradora del ser económico, social, racional y psicológico.

Finalmente se obtuvieron algunas sugerencias que puedan aportar al mejoramiento y la calidad de la formación en Gestión Humana en el pregrado, así como mejoras, cambios, fortalecimientos y también reconocimientos y apoyo al programa de administración de empresas de la Universidad de Antioquia.

En relación con la gestión por competencias, los egresados consideran que se trata de una temática que debe abordarse con más

profundidad en el pregrado, puesto que muchas de las prácticas y decisiones de jefes y profesionales en mandos medios se enmarcan en este enfoque, además es una condición indispensable para enfrentar los retos y necesidades actuales con el fin de mejorar el desempeño de la organización. Se recomienda también al equipo docente del área de gestión humana del pregrado enseñar de manera práctica a interpretar pruebas psicotécnicas; si bien no pretende formarse psicólogos, los egresados entrevistados consideran que los administradores deben contar con una idea básica de las herramientas con las cuales se selecciona al personal o talento humano. El proceso de "coaching" es uno de esos procesos emergentes que las empresas están utilizando para guiar y acompañar a los empleados, por lo que los egresados creen que se constituye en una de las prácticas claves a enseñarse en el pregrado.

Una de las conclusiones más significativas radica en la importancia de llevar a la práctica los conocimientos que se imparten, puesto que la aplicación contribuye con el aprendizaje significativo, entendido éste como los procesos mismos que el individuo pone en juego para aprender. Pero desde esa perspectiva no trata temas relativos a la psicología misma ni desde un punto de vista general, ni desde la óptica del desarrollo, sino que pone el énfasis en lo que ocurre en el aula cuando los estudiantes aprenden; en la naturaleza de ese aprendizaje; en las condiciones que se requieren para que éste se produzca; en sus resultados y, consecuentemente, en su evaluación (Ausubel, 1976). El estancamiento en la enseñanza se evita a través de la interacción entre la formación universitaria y las realidades prácticas e investigativas de la empresa.

Considerando que, como ya se mencionó, la formación en derecho laboral o legislación ha sido de gran uso en el ejercicio laboral, los egresados sugieren deberían tener mayor intensidad horaria para profundizar en sus contenidos. Además, fortalecer la perspectiva cualitativa y psicológica para comprender los comportamientos de las personas en el contexto laboral y así emprender las acciones más adecuadas para el desarrollo organizacional, esto se relaciona coherentemente con el comportamiento organizacional, el cual, según Robbins (2004), investiga el impacto que individuos, grupos y estructuras tienen de la conducta dentro de las organizaciones, con la finalidad de aplicar estos conocimientos para mejorar la eficacia de dichas organizaciones.

Los egresados llaman la atención sobre la necesidad de que la organización privada aporte a la universidad. La empresa también está en la obligación de ayudar a la academia pues son los egresados de las universidades los que finalmente harán parte de sus equipos. En este sentido se trata de una apuesta en la que todas las partes ganan. Ganan los egresados, las universidades, las empresas y la sociedad. Por lo tanto se sugiere que el departamento de administración de empresas comience a mostrar más su labor a las organizaciones, a vender sus productos y servicios, sus logros, sus objetivos, sus alcances, sus temáticas a través, por ejemplo, de la consolidación de un portafolio.

## Discusión

Algunos de los procesos y prácticas del área de gestión humana encontradas en la literatura actual, en diversas investigaciones y también mencionadas por los egresados que laboran dentro de este contexto son la gestión por competencias, gestión del conocimiento, gestión del cambio, coaching, entre otras; las cuales han surgido a partir de las nuevas necesidades de cada organización y del contexto actual.

Todas estas prácticas emergentes suponen para la Universidad, el reto de actualizar los contenidos del programa de administración de empresas y generar así nuevos conocimientos y un mejor nivel de formación en sus egresados, lo que los haría más competitivos frente a egresados de otras universidades; además, les permite desempeñarse aún mejor en la carrera laboral y crear valor agregado a las organizaciones donde ejercen su profesión, al poner en práctica sus conocimientos y al estar a la vanguardia de las necesidades de las organizaciones actuales.

Si bien la Universidad cuenta con un currículo adecuadamente diseñado y con contenidos importantes y necesarios en el desarrollo del administrador, es preciso enfatizar en los cambios que se presentan en las organizaciones y en las necesidades que han surgido a partir de estos, para así adaptar dicho contenido y ofrecer una formación mucho más completa y pertinente, así como profundizar en temas de vital importancia para que estos egresados puedan aplicar todos sus conocimientos en su desempeño laboral y ser competitivos.

## Referencias


- AUSUBEL, D. P. (1976). *Psicología educativa. Un punto de vista cognoscitivo*. México. Ed. Trillas.
- BENAVIDES E, Olga. (2002). *Competencias y competitividad.* Colombia: Mc graw hill.
- CALDERÓN H, Gregorio. (2010). *Gestión humana en Colombia: roles, prácticas, retos y limitaciones.* Bogotá: Luna Libros.
- CALDERÓN H, Gregorio. (2007). *Observatorio de prácticas innovadoras de gestión humana en la empresa colombiana.* Manizales.: RIDIT.
- CALDERÓN, G., ÁLVAREZ, C. M. Y NARANJO, J. C. (2006). *Gestión humana en las organizaciones un fenómeno complejo: evolución, retos, tendencias y perspectivas de investigación*. Cuaderno de Administración, 19 (32), 225-254.
- CALDERÓN H, Gregorio. (2006). *La gestión humana y sus aportes a las organizacuiones colombianas.* Cuadernos de Administración, 19 (31), 9-55.
- GALLEGO, Mery. (2000). *Gestión humana basada en competencias contribución efectiva al logro de los objetivos organizacionales.* Recuperado el 03 de 04 de 2011, de http://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/revista-universidad-eafit/article/view/1026/926
- GÓMEZ, Jairo. (2006). *Modelo de productividad basado en prácticas de gestión humana*. Recuperado el 01 de 04 de 2011, de http://revista.eia.edu.co/articulos6/Articulo1.pdf
- HAY GROUP. (s.f.). *Hay Group.* Recuperado el 01 de 04 de 2011, de http://www.haygroup.com/ww/about/index.aspx?ID=68
- LARREAMENDY, J, Alejandro. (2004). *Prácticas de gestión humana.* Recuperado el 27 de 03 de 2011, de http://www.larreamendy-joerns.com/downloads/Practicas%20de%20Gestion%20Humana.pdf
- LANKSHEAR, Colin Y KNOBEL, Michele. (2000). *Problemas asociados con la metodología de la investigación cualitativa*. Perfiles educativos, vol. XXIII, núm. 87, pp. 6-27
- MARQUÉS GRAELLS, Pere. (08 de 08 de 2008). *Calidad en educación.* Recuperado el 24 de 09 de 2010, de http://peremarques.pangea.org/calida2.htm
- NAIDORF, J., & GIORDANA, P. Y. (Octubre 2007.). La pertinencia social de la universidad como categoría equivoca. *Nómadas* , 22-33.
- ORTEGA, José. (s.f.). Calidad de la educación. *Revista Ciencias de la Educación*, 7.
- ROBBINS, Stephen. (2004). *Comportamiento organizacional.* México. Pearson
- RUIZ, M., JARABA, B. B. Y ROMERO, S. L, (2005). *Competencias laborales y formación universitaria.* Recuperado el 27 de 03 de 2011, de http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/viewFile/1996/1281
- TORO ÁLVAREZ, Fernando. (2009). *Clima organizacional una aproximación a su dinámica en la*

*empresa latinoamericana.* Medellín: Artes gráficas JAVA.

# Anexos

Tabla 1. Métodos utilizados para evaluación del Sistema

| | **Criterios** | **Método** |
|---|---|---|
| **Criterios de Calidad de los Reactivos** | Correlación ítem-test | Correlación de Pearson |
| **Criterios de Calidad del sistema** | Confiabilidad | Alfa de Crombach y Dos mitades de Guttman |
| | Validez de contenido | Proceso adelantado por integrantes del Semillero Comphor, docentes del área de gestión humana y algunos egresados. |
| | Validez de construcción | Método de extracción: Componentes Principales |

Tabla 2. Correlación ítem-test

| VARIABLE | REACTIVOS | CORRELACION |
|---|---|---|
| Pertinencia | 1 | ,656** |
| | 2 | ,593** |
| | 3 | ,832** |
| | 4 | ,817** |
| | 5 | ,851** |
| | 6 | ,847** |
| | 7 | ,894** |
| | 8 | ,832** |
| | 9 | ,821** |
| | 10 | ,829** |
| | 11 | ,900** |
| | 12 | ,-502* |
| | 13 | ,777** |
| | 14 | ,757** |
| | 15 | ,858** |
| | 16 | ,887** |
| | 17 | ,714** |
| | 18 | ,864** |
| | 19 | ,862** |
| | 20 | ,800** |
| | 21 | ,635** |
| | 22 | ,577** |
| Calidad | 1 | ,699** |
| | 2 | ,619** |
| | 3 | ,735** |
| | 4 | ,826** |
| | 5 | ,834** |
| | 6 | ,848** |
| | 7 | ,639** |
| | 8 | ,675** |
| | 10 | ,822** |
| | 11 | ,641** |
| | 12 | ,794** |
| | 13 | ,815** |
| | 14 | ,866** |
| | 15 | ,706** |
| | 16 | ,802** |
| | 17 | ,656** |
| | 18 | ,800** |
| | 20 | ,637** |
| | 21 | ,717** |
| | 22 | ,872** |
| | 23 | ,754** |
| | 24 | ,799** |
| | 25 | ,818** |
| | 28 | ,536** |
| | 29 | ,562 |

Tabla 3. Resultados Alfa de Crombach y Dos mitades

| VARIABLE | ALFA | DOS MITADES |
|---|---|---|
| Pertinencia | ,959 | ,932 |
| Calidad | ,962 | ,934 |

Tabla 5. Conocimiento y vías de conocimiento de las prácticas de GH

| | Formación pregrado | Formación posgrado | Experiencia laboral | Capacitación empresa | Otro | No la conoce |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Reclutamiento de personal | 48,8% | 2,3% | 34,8% | 6,9% | 2,3% | 4,6% |
| Selección de personal | 46,3% | 2,4% | 34,1% | 9,7% | 2,4% | 4,8% |
| Diseño de cargos | 40,5% | 5,4% | 29,7% | 5,4% | 2,7% | 16,2% |
| Descripción y análisis de cargos | 38,5% | 5,1% | 33,3% | 7,7% | 0% | 15,4% |
| Evaluación de desempeño | 40% | 5% | 37,5% | 5% | 0% | 12,5% |
| Entrenamiento y desarrollo | 37,5% | 5% | 37,5% | 7,5% | 0% | 12,5% |
| Gestión de carreras | 24,2% | 0% | 15,1% | 3,% | 3,% | 54,5% |
| Retiro laboral asistido | 8,5% | 2,8% | 25,7% | 0% | 8,5% | 54,2% |
| Desarrollo organizacional | 43,5% | 5,1% | 25,6% | 7,6% | 2,5% | 15,4% |
| Higiene y seguridad | 30,9% | 2,4% | 42,9% | 16,6% | 2,4% | 4,7% |
| Compensación | 46,1% | 0% | 23,1% | 12,8% | 0% | 17,9% |
| Relaciones laborales | 40,9% | 2,2% | 36,4% | 13,6% | 0% | 6,8% |
| Planes de beneficios sociales | 23,5% | 0% | 26,5% | 8,8% | 2,9% | 38,2% |
| Auditoria de recursos humanos | 14,2% | 2,8% | 22,8% | 0% | 5,7% | 54,2% |
| Liderazgo | 42,2% | 8,8% | 31,1% | 6,6% | 4,4% | 6,6% |
| Comunicación Organizacional | 42,2% | 6,6% | 35,5% | 11,1% | 0% | 4,4% |
| Responsabilidad social | 40,9% | 4,5% | 29,5% | 6,2% | 11,3% | 6,8% |
| Gestión de la diversidad | 14,2% | 2,8% | 17,1% | 0% | 2,8% | 62,8% |
| Outplacement | 15,1% | 0% | 9,1% | 0% | 0% | 75,7% |
| High potential | 9,0% | 0% | 3,0% | 3,0% | 0% | 84,8% |
| Business partner | 15,1% | 0% | 9,1% | 3% | 3% | 69,7% |
| Headhunters | 15,1% | 0% | 9,1% | 0% | 6,1% | 69,7% |
| Gestión del conocimiento | 46,1% | 12,8% | 23,1% | 0% | 2,5% | 15,3% |
| Gestión del clima organizacional | 45,45% | 6,8% | 27,2% | 11,3% | 2,2% | 6,8% |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Gestión por competencias | 43,2% | 6,8% | 29,5% | 9,% | 6,8% | 4,5% |
| Trabajo en equipo | 52% | 6% | 26% | 10% | 4% | 2% |

Tabla 6. Prácticas más conocidas a través del pregrado

| **PRÁCTICA DE GH** | **% de egresados que conocen la práctica a través del pregrado** |
|---|---|
| Reclutamiento de personal | 48,8% |
| Selección de personal | 46,3% |
| Desarrollo organizacional | 43,5% |
| Compensación | 46,1% |
| Comunicación Organizacional | 42,2% |
| Liderazgo | 42,2% |
| Gestión del conocimiento | 46,1% |
| Gestión del clima organizacional | 45,4% |
| Gestión por competencias | 43,2% |
| Trabajo en equipo | 52,1% |

Tabla 7. Prácticas con mayor nivel de aplicabilidad por parte de los egresados

| | |
|---|---|
| Reclutamiento de personal | 34,88% |
| Selección de personal | 34,15% |
| Diseño de cargos | 29,73% |
| Descripción y análisis de cargos | 33,33% |
| Entrenamiento y desarrollo | 37,5% |
| Higiene y seguridad | 42,86% |
| Relaciones laborales | 36,36% |
| Liderazgo | 31,11% |
| Comunicación Organizacional | 35,56% |
| Responsabilidad social | 29,55% |
| Gestión por competencias | 29,55% |

Tabla 8. Nivel de acuerdo o desacuerdo con la formación recibida en gestión humana.

| | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1.Lo visto en el pregrado en el área de gestión humana es coherente en relación con las exigencias de su contexto laboral | 18,1% | 6,0% | 21,2% | 18,1% | 15,1% | 12,1% | 9,1% |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2. La formación recibida en el pregrado en el área de gestión humana satisface las necesidades requeridas en su ejercicio laboral. | 15,1% | 15,1% | 30,3% | 12,1% | 12,1% | 9,% | 6,% |
| 3. La formación recibida en gestión humana le ha permitido aportar activamente a su contexto socio-cultural. | 9,0% | 12,1% | 21,2% | 18,1% | 15,1% | 15,1% | 9,% |
| 4. La formación ética recibida en el pregrado en el área de gestión humana le ha permitido ser un mejor profesional. | 3,% | 3,% | 9,% | 18,1% | 15,6% | 30% | 21,2% |
| 5. La formación recibida en el pregrado en el área de gestión humana ha sido un motor de construcción hacia la crítica objetiva. | 9,1% | 9,1% | 27,3% | 18,2% | 12,1% | 15,1% | 9,1% |
| 6. La formación recibida en el pregrado en el área de gestión humana ha sido un motor de construcción hacia nuevas alternativas de pensamiento. | 15,2% | 6,1% | 24,2% | 15,2% | 27,3% | 6,1% | 6,1% |
| 7. La formación recibida en gestión humana le permite proponer nuevas ideas en su organización o puesto de trabajo. | 12.1% | 9,1% | 9,1% | 24,2% | 24,2% | 15,1% | 6,1% |
| 8. La formación recibida en gestión humana le ha permitido avanzar laboralmente. | 21,2% | 15,1% | 30,3% | 12,1% | 9,1% | 9,1% | 3,1% |
| 9. La formación recibida en gestión humana durante el pregrado responde a las nuevas demandas del sistema económico. | 24,2% | 9,1% | 33,3% | 18,1% | 15,1% | 0% | 0% |
| 10. La formación recibida en el pregrado en el área de gestión humana le permitió acceder al cargo en el que se encuentra actualmente. | 48,5% | 15,1% | 15,1% | 15,1% | 6,% | 0% | 0% |
| 11. Sus conocimientos en relación al área de gestión humana le han permitido hacer contribuciones significativas a su contexto laboral. | 21,2% | 12,1% | 18,2% | 21,2% | 21,2% | 3% | 3% |
| 12. Se ha sentido sin la competencia necesaria para trabajar en gestión humana | 12,1% | 9,1% | 9,1% | 9,1% | 3,1% | 39,4% | 18,2% |
| 13. Las asignaturas del núcleo de gestión humana*, han contribuido en su formación ética. | 3% | 3% | 9,1% | 9,1% | 21,2% | 30,3% | 24,2% |
| 14. Las asignaturas del núcleo de gestión humana*, han contribuido en su formación profesional. | 3% | 12% | 12% | 15,1% | 12,1% | 27,3% | 18,2% |
| 15. Su formación en gestión humana le hace sentir capaz de transformar su entorno laboral. | 12,1% | 12,1% | 24,2% | 30% | 18,2% | 0% | 3% |
| 16. La formación recibida en gestión humana le ha permitido aportar activamente a la cultura de su organización. | 18,2% | 21,2% | 15,2% | 18,2% | 15,2% | 6,1% | 6,1% |
| 17. Su trabajo actual tiene relación con temáticas de gestión humana vistas en la universidad. | 21,2% | 24,2% | 9,1% | 18,2% | 12,1% | 6,1% | 9,1% |
| 18. La formación recibida en gestión humana en el pregrado le ha permitido ocupar cargos afines a dicha área. | 42,4% | 27,3% | 9,2% | 9,1% | 9,1% | 3% | 0% |
| 19. La formación ética recibida en el pregrado le ha permitido ser un mejor ciudadano. | 3,% | 3,3% | 9,1% | 15,1% | 21,2% | 24,2% | 24,2% |
| 20. La aplicación de lo aprendido en su formación en gestión humana le ha permitido lograr los resultados esperados. | 12,1% | 18,2% | 21,2% | 15,2% | 18,2% | 15,2% | 0% |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 21. Los contenidos de la formación en gestión humana son aplicables en las prácticas de gestión humana que se dan en su empresa. | 9,1% | 9,1% | 12,1% | 27,3% | 15,2% | 12,1% | 15,1% |
| 22. Tiene claridad frente a los conceptos relacionados con gestión humana. | 3,% | 6,1% | 18,2% | 12,1% | 21,2% | 33,3% | 6,% |
| 23. La formación recibida en gestión Humana llenó sus expectativas. | 18,2% | 27,3% | 187,% | 21,2% | 3,0% | 12,2% | 0% |

Tabla 9. Estadísticos descriptivos Variable Pertinencia

| | N | Mínimo | Máximo | Media | Desv. típ. |
|---|---|---|---|---|---|
| pertinencia<br>N válido (según lista) | 44<br>44 | 1,87 | 6,09 | 3,9789 | 1,06567 |

Tabla 10. Valoración de los aspectos de la calidad de la formación en gestión humana en el pregrado

| **pésimo** | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | **óptimo** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|

| | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** | **10** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. Atención por parte del profesorado a los aprendizajes de los estudiantes | 0% | 3% | 6% | 9% | 18% | 3% | 9% | 27,2% | 15,15% | 9,1% |
| 2. Atención por parte del profesorado al interés de los estudiantes por la asignatura | 0% | 6% | 6,% | 9,1% | 9,1% | 6,1% | 15,1% | 33,3% | 6,1% | 9,1% |
| 3. Estímulos para promover la participación de los estudiantes | 6% | 3% | 6,% | 12,1% | 9,1% | 12,1% | 15,1% | 24,2% | 6,1% | 6,1% |
| 4. Disponibilidad de los docentes para orientar a los estudiantes | 0% | 0% | 3% | 6% | 18,2% | 15,1% | 9% | 24,2% | 9,1% | 15,1% |
| 5. Comunicación por parte de los docentes con los estudiantes | 0% | 3% | 6,1 % | 3% | 9,1% | 15% | 12,1% | 27,2% | 9,1% | 15,1% |
| 6. Nivel y actualidad de los conocimientos teóricos de los profesores | 0% | 6,1 % | 6,1 % | 6,1% | 27,3% | 9,1% | 6% | 18,1% | 12,1% | 9,1% |
| 7. Nivel y actualidad de los conocimientos | 3,03 % | 18,2 % | 6,1 % | 6,1% | 9,1% | 15% | 15,1% | 15,5% | 6,1% | 6,1% |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| prácticos de los profesores | | | | | | | | | | |
| 8. Habilidades didácticas de los profesores | 0% | 18,2 % | 6,1 % | 6,1% | 21,2% | 6,1% | 12,1% | 18,2% | 3% | 9,1% |
| 9. Adecuación de los contenidos a los estudiantes | 0% | 9,1 % | 6,1 % | 12,1% | 27,2% | 6,0% | 18,2% | 18,2% | 0% | 3% |
| 10. Grado de coherencia entre contenidos | 0% | 3% | 3% | 9,1% | 15,1% | 9,1% | 24,2% | 30,3% | 0% | 6,1% |
| 11. Claridad en los conceptos de gestión humana | 0% | 3% | 9% | 6,1% | 9,1% | 9,1% | 27,3% | 21,2% | 6,1% | 9,1% |
| 12. Logro de los objetivos de la formación en gestión humana | 3% | 12,1 % | 3% | 6% | 15,1% | 12,% | 12,1% | 24,2% | 9,1% | 3% |
| 13. La formación ética | 0% | 9,% | 3% | 3% | 15,1% | 3% | 12,1% | 18,1% | 18,1% | 18,1% |
| 14. La formación en ciudadanía | 6% | 9% | 6% | 6 % | 9% | 3% | 15,1% | 21,2% | 12,1% | 12,1% |

Tabla 11. Estadísticos descriptivos Variable Calidad

| | N | Mínimo | Máximo | Media | Desv. típ. |
|---|---|---|---|---|---|
| CALIDAD<br>N válido (según lista) | 44<br>44 | 2,50 | 9,86 | 6,4452 | 1,81814 |

| VARIABLE | REACTIVOS | EXTRACCIÓN |
|---|---|---|

| | | |
|---|---|---|
| Pertinencia | 1 | ,899 |
| | 2 | ,726 |
| | 3 | ,900 |
| | 4 | ,824 |
| | 5 | ,899 |
| | 6 | ,818 |
| | 7 | ,845 |
| | 8 | ,813 |
| | 9 | ,806 |
| | 10 | ,926 |
| | 11 | ,832 |
| | 12 | ,492 |
| | 13 | ,846 |
| | 14 | ,783 |
| | 15 | ,887 |
| | 16 | ,902 |
| | 17 | ,860 |
| | 18 | ,893 |
| | 19 | ,806 |
| | 20 | ,798 |
| | 21 | ,537 |
| | 22 | ,647 |
| Calidad | 1 | ,858 |
| | 2 | ,851 |
| | 3 | ,866 |
| | 4 | ,869 |
| | 5 | ,855 |
| | 7 | ,887 |
| | 8 | ,845 |
| | 10 | ,850 |
| | 13 | ,690 |
| | 15 | ,812 |
| | 16 | ,893 |
| | 23 | ,845 |
| | 24 | ,842 |
| | 29 | ,551 |

| Componente | Autovalores iniciales | | | Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción | | | Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Total | % de la varianza | % acumulado | Total | % de la varianza | % acumulado | Total | % de la varianza | % acumulado |
| 1 | 14.159 | 64.359 | 64.359 | 14.159 | 64.359 | 64.359 | 6.554 | 29.792 | 29.792 |
| 2 | 1.894 | 8.610 | 72.969 | 1.894 | 8.610 | 72.969 | 6.265 | 28.478 | 58.271 |
| 3 | 1.684 | 7.656 | 80.626 | 1.684 | 7.656 | 80.626 | 4.918 | 22.355 | 80.626 |
| 4 | .952 | 4.328 | 84.953 | | | | | | |
| 5 | .791 | 3.594 | 88.548 | | | | | | |
| 6 | .667 | 3.032 | 91.580 | | | | | | |
| 7 | .459 | 2.085 | 93.665 | | | | | | |
| 8 | .362 | 1.645 | 95.310 | | | | | | |
| 9 | .323 | 1.468 | 96.778 | | | | | | |
| 10 | .289 | 1.314 | 98.093 | | | | | | |
| 11 | .178 | .807 | 98.900 | | | | | | |
| 12 | .111 | .506 | 99.406 | | | | | | |
| 13 | .065 | .298 | 99.704 | | | | | | |
| 14 | .040 | .184 | 99.887 | | | | | | |
| 15 | .017 | .077 | 99.964 | | | | | | |
| 16 | .008 | .036 | 100.000 | | | | | | |
| 17 | 4.366E-16 | 1.985E-15 | 100.000 | | | | | | |
| 18 | 2.194E-16 | 9.973E-16 | 100.000 | | | | | | |
| 19 | 7.257E-17 | 3.299E-16 | 100.000 | | | | | | |
| 20 | -1.125E-16 | -5.115E-16 | 100.000 | | | | | | |
| 21 | -2.198E-16 | -9.990E-16 | 100.000 | | | | | | |
| 22 | -4.983E-16 | -2.265E-15 | 100.000 | | | | | | |

Varianza total explicada variable Pertinencia

Como puede observarse 3 componentes explican el 80% de la varianza.

Tabla 11. Matriz de componentes rotados[a]

| | Componente | | |
|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 |
| PER_1 | | .391 | .861 |
| PER_2 | | | .818 |
| PER_3 | | .675 | .630 |
| PER_4 | .328 | .803 | |
| PER_5 | .394 | .832 | |
| PER_6 | .482 | .720 | |
| PER_7 | .395 | .669 | .491 |
| PER_8 | .748 | .442 | |
| PER_9 | .479 | .370 | .663 |
| PER_10 | .881 | .369 | |
| PER_11 | .695 | .417 | .419 |
| PER_12 | | | -.600 |
| PER_13 | | .854 | |
| PER_14 | | .734 | .462 |
| PER_15 | .688 | | .576 |
| PER_16 | .764 | | .489 |
| PER_17 | .882 | | |
| PER_18 | .837 | .380 | |
| PER_19 | .722 | .418 | .331 |
| PER_20 | .453 | .764 | |
| PER_21 | .513 | .522 | |
| PER_22 | .351 | | .720 |

Método de extracción: Análisis de componentes principales.
Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

Los 22 ítems de la variable pertinencia tienen un comportamiento normal distribuyéndose en 3 componentes. Puede concluirse que todos los ítems de esta variable son válidos.

Prueba de validez a la variable calidad

Tabla 12. Varianza total explicada variable Calidad

| **Varianza total explicada** | | | |
|---|---|---|---|
| Componente | Autovalores iniciales | Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción | Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación[a] |

| | Total | % de la varianza | % acumulado | Total | % de la varianza | % acumulado | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 8.152 | 58.231 | 58.231 | 8.152 | 58.231 | 58.231 | 6.578 |
| 2 | 2.049 | 14.633 | 72.865 | 2.049 | 14.633 | 72.865 | 5.992 |
| 3 | 1.313 | 9.378 | 82.242 | 1.313 | 9.378 | 82.242 | 5.902 |
| 4 | .834 | 5.954 | 88.197 | | | | |
| 5 | .464 | 3.313 | 91.510 | | | | |
| 6 | .339 | 2.420 | 93.930 | | | | |
| 7 | .326 | 2.332 | 96.262 | | | | |
| 8 | .177 | 1.267 | 97.529 | | | | |
| 9 | .112 | .797 | 98.326 | | | | |
| 10 | .103 | .734 | 99.060 | | | | |
| 11 | .086 | .611 | 99.671 | | | | |
| 12 | .024 | .172 | 99.843 | | | | |
| 13 | .013 | .092 | 99.935 | | | | |
| 14 | .009 | .065 | 100.000 | | | | |
| Método de extracción: Análisis de Componentes principales. | | | | | | | |

Como puede observarse en la Tabla, 3 componentes explican el 82% de la varianza.

Tabla 13. Matriz de configuración.[a]

| | Componente | | |
|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 |
| CAL_7 | .999 | | -.356 |
| CAL_8 | .951 | | |
| CAL_15 | .950 | | |
| CAL_16 | .925 | | |
| CAL_10 | .702 | | .425 |
| CAL_13 | .571 | | .461 |
| CAL_2 | | 1.005 | |
| CAL_1 | | .955 | |
| CAL_3 | | .879 | |
| CAL_4 | | .593 | .343 |
| CAL_5 | | .519 | .413 |
| CAL_29 | | | .880 |
| CAL_23 | | | .851 |
| CAL_24 | | | .841 |

Método de extracción: Análisis de componentes principales.
Método de rotación: Normalización Promax con Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 5 iteraciones.