



Fuente: <http://6iee.com/>

Indagaciones preliminares sobre el perfil de una maestría relacionada con la formación de capital humano en Bogotá D.C.*

*Yinneth Catalina Alfonso Gutiérrez** y Chevalier Suderman González Hurtado***
y Jaime Augusto Porras J. *****

Citar este artículo como: Yinneth Catalina Alfonso Gutiérrez y Chevalier Suderman González Hurtado. (2017). Indagaciones preliminares sobre el perfil de una maestría relacionada con la formación de capital humano en Bogotá D.C. *Revista Perfiles gerenciales*, 6(2), pp. 72-80.

- * Avance de proceso de investigación sobre el “Diseño de una maestría relacionada con formación de capital humano a partir del contexto del mercado y desde la ciudad de Bogotá D.C.”; bajo la orientación del Profesor-Investigador Jaime Augusto Porras Jiménez y del grupo de investigación “Administración, Emprendimiento y Educación”.
- ** Yinneth Catalina Alfonso Gutiérrez, Estudiante de Administración de Empresas de la Universidad Libre de Colombia, Bogotá D.C en proceso de graduación. Experiencia laboral en empresas del sector servicios. yinnethc.alfonsog@unilibrebog.edu.co
- *** Chevalier Suderman González Hurtado, Estudiante de Administración de Empresas de la Universidad Libre de Colombia, Bogotá D.C en proceso de graduación. Experiencia laboral en empresas del sector servicios. chevaliers.gonzalez@unilibrebog.edu.co
- **** Universidad Libre.

RESUMEN

Para llevar a cabo el diseño de una maestría relacionada con formación de capital humano a partir del contexto del mercado y desde la ciudad de Bogotá D.C se ha desarrollado una investigación descriptiva y exploratoria; descriptiva que permita encontrar un perfil del diseño del programa de posgrado pretendido; exploratoria en dado que es un desarrollo nuevo desde la práctica académica de la Universidad Libre Bogotá D.C. para la contrastación de los egresados, adicionalmente se realizó una investigación aplicada a los estudiantes de últimos semestres de todas las facultades de la Universidad Libre identificando a través de esta, los principales aspectos que tienen en cuenta los estudiantes a la hora de tomar la decisión de realizar una maestría como la propuesta. Este avance presenta un acercamiento al perfil de la maestría pretendida en cuanto a: énfasis temáticos, créditos académicos, horarios, duración e inversión o tarifas factibles.

Palabras clave: Maestría, Capital Humano.

INTRODUCCIÓN

El mundo y la sociedad están demandando permanentemente desarrollo y actualización de las capacidades entre la población para responder a su compleja dinámica en constante cambio. Sin embargo, el programa de Administración de Empresas, no posee una oferta competitiva de posgrados que permita profundizar en el perfeccionamiento de la formación del capital humano para las empresas de la región, lo cual ha generado a su vez la carencia de suficientes elementos para definir y diseñar un programa de maestría que haga parte de la oferta académica y que permita la cualificación del talento humano para el desarrollo de las organizaciones en dirección de su labor misional.

Actualmente la Universidad Libre en Bogotá D.C cuenta con posgrados en sus diferentes facultades, por ejemplo en la facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables se tiene una maestría en Contabilidad y especializaciones como Gerencia Financiera Internacional, Gerencia Tributaria, Revisoría Fiscal y Auditoría Externa y Auditoría de Control Interno y Aseguramiento de Calidad; en la facultad de Derecho

se cuenta con un doctorado en Derecho, maestrías en Derecho Procesal, Derecho Penal y Derecho Administrativo y especializaciones en Derecho de Familia, Derecho Constitucional, Derecho Administrativo, Derecho Comercial, Derecho Procesal, Ciencias Forenses y Técnica Probatoria, Derecho Penal y Criminología, Derecho Laboral y Seguridad Social y Derecho Público Financiero, por otra parte la facultad de Ciencias de la Educación cuenta con una maestría en Docencia Universitaria la cual tiene seis énfasis que son: Gestión Educativa, Didáctica de las Lenguas Extranjeras, Psicología Educativa, Informática Educativa y Orientación Educativa, la facultad de Filosofía ofrece una maestría y especialización en Filosofía del Derecho y Teoría Jurídica; finalmente en la facultad de Ingeniería cuenta con otra maestría con Énfasis en Energías Alternativas y tres especializaciones en Gerencia Ambiental, Mercadeo y Estrategia de Ventas y Gerencia en Calidad de Productos y Servicios¹

Como se puede observar en toda la oferta de Maestrías y Especializaciones que tiene la

¹ <http://www.unilibre.edu.co/Bogota/>

Universidad Libre en Bogotá, no se cuenta con un enfoque relacionado directamente y con énfasis en el capital humano, siendo esta una de las alternativas que más llama el interés de los estudiantes de los diferentes pregrados, por esta razón se convierte en un punto importante que se debe brindar a la comunidad educativa y principalmente a la comunidad unilibrista, pretendiendo entonces a través de la presente investigación determinar y establecer las principales características en el diseño de una maestría relacionada con la formación de capital humano de acuerdo con el mercado actual y al perfil misional de la Universidad Libre en Bogotá D.C.

El siguiente desarrollo corresponde a un avance del proyecto de investigación.

METODOLOGÍA

En la presente investigación se emplearon los siguientes métodos de estudio:

- Método Analítico: Se usó este método en el momento de analizar y procesar la información recopilada durante la etapa de investigación, de la cual se extrajo la información más importante para dar cumplimiento a los objetivos planteados.
- Método Deductivo: Se utilizó en la recolección de información, igualmente en la elaboración del marco teórico y en la elaboración de las conclusiones para determinar los resultados de la investigación.
- Método transversal y cualitativo porque se recolectó información por medio de un Focus Group realizado a expertos en el tema de capital humano y encuestas estructuradas a empresarios con selección por conveniencia las cuales dan paso a identificar las características y condiciones que exige el mercado actual.

MARCO TEÓRICO

Maestría

Para poder definir lo que a nivel internacional y nacional se entiende como maestría, es necesario partir y conocer quiénes son los encargados de clasificar los diferentes niveles de formación existentes. En relación con lo anterior y teniendo en cuenta las variaciones que los sistemas educativos nacionales pueden presentar en términos de estructura y contenido curricular comparar el desarrollo de los países desde la educación resultaría ser una labor compleja, por esta razón surge la necesidad de implementar una Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE) como marco de referencia estándar utilizado para categorizar y reportar estadísticas educativas internacionalmente comparables².

Una vez aclarado lo anterior cabe señalar que dentro de los estudios de educación formal terciaria en el mundo, son muy conocidas las “maestrías”, este tipo de educación se origina desde los conocimientos adquiridos en la educación secundaria, están clasificadas por la CINE como nivel 7 “nivel de maestría, especialización o equivalente y dentro de las principales características que suelen tener, encontramos que tiene como principal objetivo impartir competencias académicas y/o profesionales avanzadas que conduzcan a un segundo título o a una certificación equivalente, este tipo de formación suele incluir un importante componente investigativo, se caracterizan también por ser esencialmente teóricos, aunque pueden incluir un componente práctico y por estar basados en investigaciones que reflejan los

² Clasificación Internacional Normalizada de la Educación, CINE 2011, Publicado en 2013 por: Instituto de Estadística de la Unesco.

últimos avances del campo o en las mejores prácticas profesionales.³

Otras características que resalta la CINE 2011 en programas de formación como las maestrías, indica que la instrucción suele ser impartida bajo la modalidad de exposiciones orales por personal docente que normalmente debe cumplir con la exigencia de haber concluido el mismo nivel. Los programas pueden requerir la finalización de tesis o proyectos de investigación más avanzados que los de nivel universitario o equivalentes.

Así mismo el ingreso a formación de nivel CINE 7 o para el caso el ingreso a formación de maestrías que prepara para un segundo o siguiente título requiere la conclusión de un programa de nivel inmediatamente anterior, es decir de nivel CINE 6 o lo que es lo mismo que un programa universitario o equivalente.

Ya a un plano más local, es importante aclarar que la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación 2011 fue adaptada para Colombia, en un documento elaborado por el DANE y validada junto con el Ministerio de Educación Nacional (MEN), el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF).

En dicho documento se definen las maestrías como programas que buscan ampliar y desarrollar los conocimientos para la solución de problemas disciplinarios, interdisciplinarios o profesionales, y dotar al estudiante de los instrumentos básicos que lo habiliten como investigador en un área específica de las ciencias o de las tecnologías o que le permitan profundizar teórica y conceptualmente en un campo de la filosofía, las humanidades

y las artes⁴ El CNA, para efectos de registro calificado y de alta acreditación reconoce dos tipos de maestrías. Las primeras, denominadas de profundización y las segundas de investigación.

El CNA (2010) en su documento *Lineamientos para la acreditación de alta calidad de programas de maestría y doctorado* afirma que “las maestrías de profundización tienen como propósito profundizar en un área de conocimiento y el desarrollo de competencias que permitan la solución o análisis de situaciones particulares de carácter disciplinario, interdisciplinario o profesional, a través de la asimilación o apropiación de conocimientos, metodologías, y desarrollos científicos, tecnológicos artísticos. El trabajo de grado de estas maestrías podrá estar dirigido al estudio de casos, la solución de un problema concreto, o el análisis de una situación particular. Las maestrías de investigación tienen como propósito el desarrollo de competencias que permitan la participación activa en procesos de investigación que generen nuevos conocimientos o procesos tecnológicos. El trabajo de grado de estas maestrías debe reflejar la adquisición de competencias científicas propias de un investigador académico, las cuales podrán ser profundizadas en un programa de doctorado.”⁵

La duración de este tipo de programas puede estar entre 1 y 3 años a partir del nivel inmediatamente anterior, el cual corresponde al nivel CINE 6 (Universitario o equivalente)

³ Clasificación Internacional Normalizada de la Educación CINE 2011, Publicado en 2013 por: Instituto de Estadística de la Unesco, Características principales, p. 57.

⁴ Clasificación Internacional Normalizada de la Educación adaptada para Colombia CINE – 2011, A.C., Dirección de Regulación, Planeación, Estandarización y Normalización –DIRPEN– p. 20.

⁵ El saber pedagógico: entre las maestrías de profundización y las maestrías de investigación. José Darío Herrera, 2015.

Capital humano

El concepto de Capital Humano surge como evolución de otros conceptos que lo anteceden, los cuales han cambiado durante el tiempo debido a la necesidad misma de adaptarse a los avances organizacionales.

En los comienzos empezó a implementar conceptos relaciones industriales (visión burocratizada manifestada desde el final de la Revolución Industrial, y alcanzó su auge en la década de los cincuenta)⁶ es el nombre que se daba antiguamente a las relaciones entre las empresas y sus funcionarios, dos partes que aunque tuvieran un vínculo común organizacional, solían estar siempre separadas, por lo cual fue necesario que apareciera una especie de mediador entre ellas para que se pudieran complementar, precisamente ese mediador era un área que recibía el nombre de Relaciones Industriales (Chiavenato, 2006)⁷.

Alrededor de la década de 1950 el concepto de relaciones industriales evoluciona a la administración de personal, en la cual ya no se trataba solo de mediar los conflictos entre los trabajadores y la empresa, sino que se administraba el personal de acuerdo con la legislación laboral vigente.

A partir de la década de 1970, surgió el concepto de administración de recursos humanos (ARH), la cual se caracterizaba por contemplar aun a las personas como recursos simplemente productivos o agentes pasivos, sin embargo con el tiempo y debido a la incorporación de nuevas características organizacionales como la globalización y la competitividad se deja de administrar personas para pasar a administrar con las

personas, dotando a las mismas en agentes activos y proactivos.⁸

De acuerdo con lo anterior se puede hablar de otro concepto como lo es la Gestión de Recursos Humanos en el cual se empieza a tener en cuenta aspectos como las expectativas de los trabajadores, sus necesidades principales, sus motivaciones, todo esto como fundamento del correcto desarrollo de las buenas labores y tareas.

Con el paso de los años y debido a los cambios sociales y tecnológicos, todos estos conceptos evolucionan a lo que conocemos como Capital Humano, concepto que en una de sus definiciones⁹ radica en el conocimiento necesario que poseen las personas y grupos de personas para la organización, así como su capacidad de adquirir nuevos conocimientos.

Según la definición planteada en la revista CEPAL (2005) el capital humano tiene dos orígenes el innato o el adquirido. Ampliando un poco más estos conceptos el “capital humano innato comprende aptitudes de tipo físico e intelectual, que pueden verse modificadas debido a las condiciones de alimentación y salud. El capital humano adquirido se va construyendo a lo largo de la vida, a través de la educación formal, informal y de la experiencia.”¹⁰

Otra definición que se tiene de Capital Humano hace referencia a este como el recurso más estratégico, dado que es el conjunto de habilidades, conocimientos y competencias de las personas que trabajan en

⁶ Evolución histórica del factor humano en las organizaciones: de recurso humano a capital intelectual María C. García de Hurtado y Martín Leal.

⁷ Introducción a la teoría general de la administración Séptima edición, Idalberto Chiavenato.

⁸ Administración de recursos humanos, El capital humano de las organizaciones. Octava edición Idalberto Chiavenato Maestro y doctor en Administración City University of Los Angeles.

⁹ Evolución histórica del factor humano en las organizaciones: de recurso humano a capital intelectual María C. García de Hurtado y Martín Leal.

¹⁰ Revista de la CEPAL 86. 2005, p. 106.

una empresa, lo cual se convierten en fuente de ventajas competitivas a largo plazo¹¹

Una última definición de Capital Humano a tener en cuenta según Chiavenato, se refiere al capital de la gente, de talentos y competencias, entendiendo como competencia de una persona la capacidad de actuar en diferentes situaciones, para crear activos tanto tangibles como intangibles, partiendo desde la necesidad de una base que impulse y promueva el uso de los talentos existentes¹².

ANÁLISIS Y RESULTADOS

Durante el proceso investigativo se realizó una encuesta a los estudiantes de octavo, noveno y décimo semestre de las facultades de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, Ingeniería, Ciencias de la Educación y Derecho; a partir de dichas encuestas surgen los siguientes análisis y resultados que permiten empezar a determinar cuáles son las características principales que los estudiantes esperan encontrar en una maestría relacionada con la formación en capital humano.

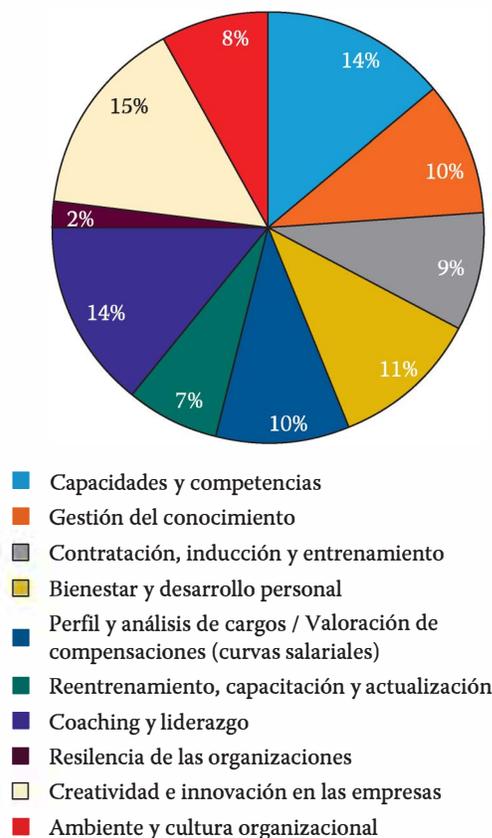
Énfasis Temáticos

Una maestría relacionada con la formación de capital humano, encara el desafío de determinar los posibles énfasis a partir de los potenciales demandantes de la misma. El estudio arrojó información interesante para el diseño de la maestría.

¹¹ Capital Humano como fuente de ventajas competitivas, algunas reflexiones y experiencias, María de los Angeles López Cabarcos – Antonio Grandio Dopico, editorial Gesbiblo, S.L (2005) p. 59.

¹² Administración de recursos humanos El capital humano de las organizaciones Octava edición, Idalberto Chiavenato, Maestro y doctor en Administración City University of Los Angeles. Editorial Mc Graw Hill (2007), p. 37.

Gráfica 1. Énfasis temáticos a incorporar en una maestría de capital humano según preferencia de los encuestados.



Fuente: Los autores, 2017

Se solicitó a los encuestados que eligieran cuatro énfasis temáticos que debería tener una Maestría en formación de capital humano, los ítems con mayor selección fueron: Creatividad e innovación en las empresas (15%), Coaching y liderazgo (14%) Capacidades y competencias (14%), y finalmente, Bienestar y desarrollo de personal (11%).

Los énfasis temáticos de mayor relevancia se concentran en temas relacionados directamente con los activos intangibles de una organización: creatividad e innovación, capacidades y competencias, y, gestión del conocimiento.

Resultó relevante encontrar que los énfasis de menor preferencia, están relacionados con las funciones o procesos tradicionales de la Administración de Personal: reentrenamiento, capacitación y actualización, y, contratación, inducción y entrenamiento.

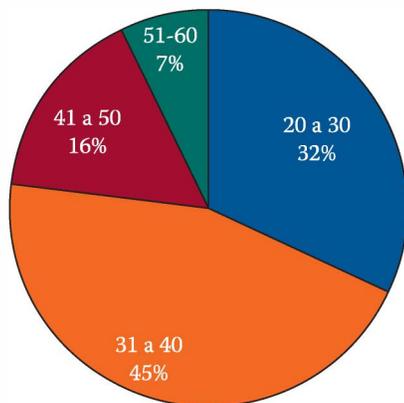
En el estudio aparecieron dos preferencias relacionadas con una perspectiva amplia sobre el ambiente asociado al capital humano: ambiente y cultura organizacional, y, resiliencia de las organizaciones.

Créditos Académicos

En la educación terciaria se viene consolidando la medición de la intensidad de la formación en función de los créditos académicos ofertados por los programas. Se trata de un estándar internacional a fin de homologación de títulos y de unificación de criterios en este sentido.

El crédito académico en Colombia, está estructurado por una hora presencial a la cual le deben corresponder dos horas de trabajo independiente o autónomo y una hora de trabajo tutoriado, según el Decreto 1295 del

Gráfica 2. Cantidad de Créditos Académicos para una maestría de capital humano según preferencia de los encuestados.



Fuente: Los autores, 2017

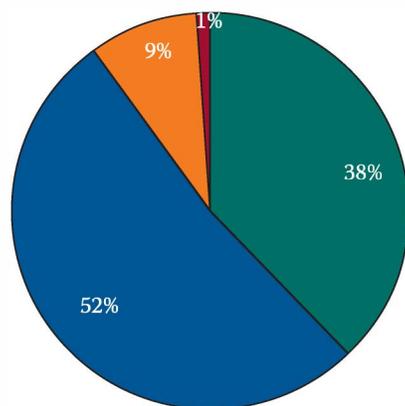
20 de Abril de 2010 del Ministerio de Educación Nacional de Colombia¹³.

El 45% de los encuestados considera que una Maestría en formación de capital humano debería tener entre 31 a 40 créditos académicos, mientras que, en segundo lugar, de incidencia, hay un grupo de interesados que encuentran razonable contenidos que se incluyan entre 20 a 30 créditos académicos.

De lejos quedaron con un bajo nivel de incidencia, preferencias con número de créditos académicos mayores a 41 en total, sin embargo desde nuestra posición y basados en la oferta actual del mercado consideramos pertinente que los créditos académicos estén entre 41 y 50 lo cual permite alcanzar una mayor profundización por parte de los estudiantes.

Horario

Gráfica 3. Horario académico para una maestría de formación en capital humano según preferencias de los encuestados.



- Viernes de 6:00 p.m. a 10:00 p.m. y sábados de 7:00 a.m. a 2:00 p.m.
- Martes, miércoles y jueves de 6:00 p.m. a 10:00 p.m.
- Jueves, viernes y sábados de 7:00 a.m. a 10:00 a.m.
- Otro

Fuente: Los autores, 2017

¹³ http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-229430_archivo_pdf_decreto1295.pdf

Frente a los horarios que debería tener una Maestría en formación de capital humano se puede identificar en las respuestas de los encuestados que un 52% prefiere que se desarrolle en un horario habitual de estudio en la jornada nocturna que no interfiera con otras actividades diurnas y del fin de semana.

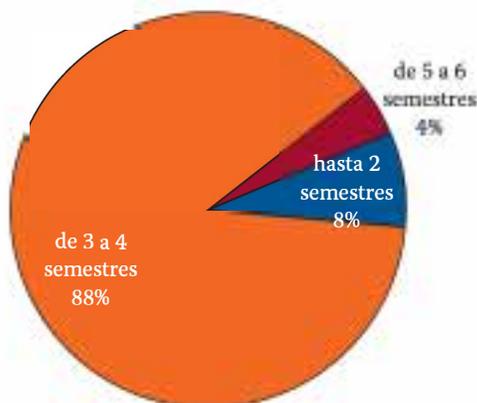
Es importante acotar que en la actualidad este tipo de maestrías se desarrollan en un horario compuesto entre viernes en la noche y sábado en la mañana, esto dado que en un gran porcentaje de los estudiantes que realizan estos programas se encuentran vinculados laboralmente lo cual facilita la asistencia al mismo.

Duración

Para los estudiantes encuestados en las diferentes Facultades, un 88% considera que una Maestría en formación de capital humano debería tener una duración de 3 a 4 semestres.

Lo anterior refleja el hecho que los estudiantes, aunque no buscan formaciones de duración extensa si prefieren un tiempo intermedio con él se consideren suficientemente preparados.

Gráfica 4. Duración para una maestría de capital humano según preferencia de los encuestados.



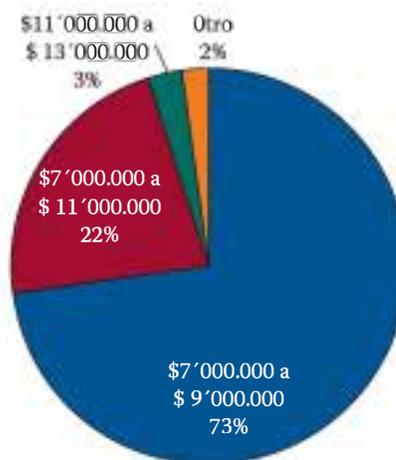
Fuente: Los autores, 2017

Cabe resaltar que una maestría de dos semestres es una opción viable, siempre y cuando el contenido académico cumpla con las expectativas del programa.

Inversión (Valor matrícula)

El 73% de los encuestados considera que el valor de la matrícula para una Maestría en formación de capital humano debe estar entre \$7.000.000 a \$9.000.000, solo un 2% considera que debe tener otro costo y un 3% indica que el costo debería estar entre \$11.000.001 a \$13.000.000, sin embargo y en concordancia con el 22% de los encuestados consideramos que la inversión en el programa también puede oscilar entre los \$9.000.001 a \$11.000.000 al tratarse de una formación más profunda y específica.

Gráfica 5. Valor inversión para una maestría de capital humano según preferencia de los encuestados.



Fuente: Los autores, 2017

CONCLUSIÓN

De acuerdo a los anteriores resultados los cuales vale la pena recordar, están basados en un primer avance del proyecto

Características de una maestría relacionada en formación de capital humano		
Características	Alternativa 1	Alternativa 2
Nombre Programa	Maestría en Gerencia en formación de Capital Humano	Maestría en Desarrollo de Capital Humano
Prioridades de énfasis temáticos	<ul style="list-style-type: none"> • Creatividad e innovación en las empresas • Coaching y liderazgo • Capacidades y competencias • Bienestar y desarrollo de personal 	<ul style="list-style-type: none"> • Creatividad e innovación en las empresas • Coaching y liderazgo • Gestión del conocimiento • Perfil y análisis de cargos/valoración de compensaciones (curvas salariales)
Intervalo de créditos académicos preferidos	• 40 Créditos	• 36 Créditos
Horario Académico	• Martes, Miércoles y Jueves de 6:00 p.m. a 10:00 p.m.	• Viernes de 6:00 p.m. a 10:00 p.m. y Sábados de 7:00 a.m. a 2:00 p.m..
Duración del programa	• 4 Semestres	• 3 Semestres
Valor Matrícula	• \$8.900.000	• \$7.500.000

Fuente: Elaboración propia, 2017

de investigación y los análisis de los autores, se considera que una Maestría en formación de capital humano, debería incorporar las siguientes características:

BIBLIOGRAFÍA

Bernal, C. (2013). *Proceso Administrativo para las organizaciones del siglo XXI*. Bogotá: Pearson, p. 360.

Castillo J. (2012). *Administración de personal: Un enfoque hacia la calidad*. Bogotá: Editorial ECOE Ediciones, p. 362.

Chiavenato I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: Editorial McGraw Hill, p. 626.

Chiavenato I. (2002). *Gestión del Talento Humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*. Bogotá: McGraw-Hill, p. 475.

Cuesta A. (2010). *Gestión del Talento Humano y del Conocimiento*. Bogotá: Editorial ECOE Ediciones, p. 472.

Dessler G. (2009). *Administración de Recursos Humanos*. México: Editorial Pearson, p. 832.

Fernández E. & Junquera B. (2013). *Iniciación a los Recursos Humanos*. Editorial Septem Ediciones, p. 297.

Galicia C.E.E.I. (2010). *Planificación y Gestión de los Recursos Humanos*. Santiago de Compostela: Editorial C.E.E.I Galicia, p. 106.

Jaramillo, S. (2009). La formación de posgrado en Colombia: maestrías y doctorados. *Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología y Sociedad – CTS*, 5 (13), 131 – 155 [en línea]. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=92415269008> [2015, 27 Noviembre]

López, L.; Casique, A. & Ferrer J. (2011). *La Administración de Recursos Humanos en la PYME*. México: Pearson, p. 162.

Manual del director de Recursos Humanos: Gestión por Competencias. Ernst & Young Consultores, p. 20.

McGregor D. (2007). *El lado humano de las empresas*. México: Editorial McGraw-Hill, p. 482.