



**XIX Congreso Internacional sobre Innovaciones en  
Docencia e Investigación en Ciencias Económico Administrativas**



**EVALUACIÓN DE LOS VALORES PROFESIONALES DE LOS  
EGRESADOS DESDE LA PERSPECTIVA DEL EMPLEADOR**

**Autores:**

*Orieta Cecilia Ahumada Erives<sup>1</sup>, Nora Robles Lozoya<sup>2</sup>, Víctor Manuel Gallegos Cereceres<sup>3</sup>,*

**Universidad Autónoma de Chihuahua  
Facultad de Contaduría y Administración  
México**

**Temática**

***Desarrollo integral de los alumnos***

México, D.F., septiembre de 2016

---

<sup>1</sup> **Maestro en Administración de Recursos Humanos**, Maestro Investigador de Tiempo Completo Adscrito a la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua, Tel. 614-220-14-43, e-mail oahumada@uach.mx.

<sup>2</sup> **Maestro en Administración**, Maestro Investigador de Tiempo Completo Adscrito a la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua, Tel. 614-239-88-88, e-mail nrobles@uach.mx.

<sup>3</sup> **Doctor en Administración**, Maestro Investigador de Tiempo Completo Adscrito a la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua, Tel. 614-247-91-92, e-mail vgallegos@uach.mx.

## **Resumen**

El objetivo de esta investigación fue analizar algunos indicadores de las competencias éticas que inciden en el desempeño profesional de los egresados de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua. La investigación se realizó en la ciudad de Chihuahua en el periodo comprendido de enero de 2014 a marzo de 2015. El diseño de la investigación fue transeccional descriptivo correlacional, de naturaleza cualitativa. La población de interés y unidad de análisis fueron 87 empresarios que contrataron egresados de esta institución. Se analizaron 24 indicadores agrupados en 5 variables, el nivel de fiabilidad alfa de Cronbach fue de  $\alpha=.824$ . El estudio determinó que las variables que presentaron menos diferencia significativa  $p<.05$  fueron los valores sociales y los valores éticos. Encontrándose las cinco variables con una correlación significativa en todos los casos.

**Palabras Clave:** competencias, competencias laborales, empleador, desempeño profesional.

## **Abstract**

The present research was to analyze some indicators of ethical responsibilities that affect professional performance of the graduates of the Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua. The research was conducted in Chihuahua in the period January 2014 to March 2015. The design research was descriptive transeccional correlational, of a qualitative nature. The population of interest and unit of analysis were 87 employers who hired graduates of this institution. We analyzed 24 indicators grouped in 5 variables, the level of reliability Cronbach Alpha was  $\alpha=.824$ . The study determined that the variables that presented less significant difference  $p<.05$  were social values and ethical values. It was found five variables with a significant correlation in all cases.

**Key Words:** Competences, labor competencies, employer, professional performance.

## Índice

Resumen .....	2
Abstract .....	2
Introducción .....	3
Planteamiento Del Problema .....	4
Pregunta De Investigación .....	4
I Marco Teórico .....	4
II Metodología .....	7
1 Objetivo General .....	7
2 Materiales Y Métodos .....	8
3 Población .....	8
4 Instrumentos .....	8
5 Variables .....	9
6 Indicadores .....	9
7 Hipótesis General .....	10
8 Procedimiento .....	10
III Resultados .....	11
IV Conclusiones Y Discusión .....	15
Bibliografía .....	16

### INTRODUCCIÓN

“Un valor es un principio abstracto y generalizado del comportamiento que provee normas para juzgar algunas acciones y metas específicas, hacia las cuales los miembros de un grupo sienten un fuerte compromiso emocional”... (Astin, 1993).

En México, la investigación asociada a la caracterización de los valores es aún incipiente, poco se sabe del impacto de las prácticas educativas en su adquisición, de la configuración al valorar a los estudiantes sobre la influencia del contexto en éstos (Hirsch, 2009).

Una cosa es la formación de un profesionista con valores y principios éticos, y otra el actuar del profesionista. Son enfoques diferentes. El primero se refiere a la ética académica como disciplina

dirigida a estudiar racionalmente las cuestiones que plantea la profesión; el segundo, en cambio, en el desempeño el profesional. Lo que ahora interesa explorar cual es la óptica que presentan los profesionistas de una escuela de negocios en el quehacer diario de la profesión.

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

La Facultad de Contaduría y Administración (FCA) de la Universidad Autónoma de Chihuahua (UACH), a partir del 2003 hizo un cambio en el modelo educativo tratando de inculcar la preparación y formación de los alumnos, maestros, investigadores de los diferentes niveles, mediante estrategias todas con el fin de mejorar la calidad del egresado, con buenos resultados, sin embargo este trabajo pretende evaluar cual es la percepción de los reclutadores sobre el desempeño de los egresados.

Por lo que la presente investigación tiende a contrastar y analizar algunas de las competencias éticas desde la perspectiva de los empresarios.

### **PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN**

¿Existe una correlación entre los valores éticos desde la percepción del empresario en el desempeño profesional del egresado de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua?

## **I MARCO TEÓRICO**

Las universidades refuerzan los valores de los estudiantes en varios aspectos positivos. “Un valor es un principio abstracto y generalizado del comportamiento que provee normas para juzgar algunas acciones y metas específicas, hacia las cuales los miembros de un grupo sienten un fuerte compromiso emocional”... (Astin, 1993).

Cada día la Sociedad demanda con más fuerza a las Universidades, la formación de profesionales competentes. La calidad en la formación del profesional depende no solo de los conocimientos y habilidades que desarrolla en el currículo universitario sino también de los intereses y valores que regula su actuación profesional.

La escuela no sólo debe cambiar para adaptarse sino también y sobre todo, para preparar un

porvenir conforme a una cierta concepción filosófica y humanista de la vida en sociedad. La educación debe formar ciudadanos activos capaces de dominar el progreso tecnológico para darle sentido a la vida intelectual y colectiva, para respetar el equilibrio del planeta, hacer reinar la paz, reducir la violencia y forjar un verdadero proyecto de sociedad (González, 2001).

El amor a la profesión, la responsabilidad, la honestidad constituye valores esenciales reguladores de la actuación de un profesional competente (González, 2001). La Educación ha venido trabajando en la conceptualización, desarrollo y evaluación del concepto de Integralidad del Estudiante proceso que ha ido profundizándose y alcanzando aciertos sin que estén exentos aun de interpretaciones formalistas y mecanicismos en su aplicación. Se ha destacado la importancia del trabajo educativo de los docentes, emprendiéndose diversas acciones para el logro de sus fines, sin embargo, este aspecto es todavía muy débil y muestra pocos resultados (Rodríguez y Zulueta, 2001).

Los valores son las necesidades más significativas de los seres humanos, surgidas de la propia actividad de producción, reproducción y distribución de sus bienes materiales y espirituales. Esas necesidades más significativas que otras, convertidas en aspiraciones e ideales, son los valores. Unos son económicos, otros sociales, políticos, culturales, religiosos, estéticos, éticos; pero todos son humanos, pues solo el hombre es capaz de valorar, de modo que constituye una redundancia decir valores "humanos" (Amaro, 2014).

¿Cuáles son los principales valores que se deben promover en la educación superior?

Antes de dar respuesta a esta pregunta tenemos que plantearnos otra: ¿qué son los valores?; por lo que es conveniente hacer algunas consideraciones conceptuales. Nadie puede negar que los valores son una experiencia que todos los seres humanos tenemos día con día. Esta experiencia tiene que ver con nuestra capacidad de apreciar el mundo que nos rodea en una jerarquía que nos lleva a preferir aquello que consideramos más estimado sobre una gama de posibilidades, guiándonos por un cierto sentimiento de qué es más valioso. Esta disposición de preferir en una escala valorativa es lo que da sentido a la vida humana. La pérdida de la capacidad de valoración se traduce en la pérdida del gusto por la vida. Además, los valores matizan la cultura, los modos de ver el mundo y la vida, así como la posibilidad de construir mundos deseables y utopías. Los

valores no son objetos; no pertenecen exclusivamente al reino material ni al ideal, tampoco tienen existencia independiente en relación con el sujeto que los valora. Es así, que se habla del mundo de los valores y de que ellos no son, sino que valen, haciendo alusión a su naturaleza *sui generis* (Alcántara & Barba, 2003).

El docente universitario debe ser un modelo educativo para sus estudiantes. En la medida que el docente exprese en su actuación profesional y en sus relaciones con los estudiantes valores tales como la responsabilidad, el amor a la patria y a la profesión, la honestidad, la justicia entre otros propiciará su formación como motivo de actuación en los estudiantes (Quintás, 2008).

La Universidad cumple con su cometido cuando aviva la conciencia del educando, invita a la construcción de la identidad en función de los valores asumidos en su ideario e imprime en ellos la vocación de servicio. En este sentido, la identidad universitaria no es sólo pertenencia, es sentir orgullo, mantener un compromiso, aportar creatividad, valorar lo que representa y disfrutar del conocimiento que, a través del tiempo, ha podido preservarse y enriquecerse (Braslavsky, 1993).

Si entendemos el sentido de la identidad como la conciencia que tiene el individuo de su pertenencia a un grupo, una institución o a un territorio, así como la significación valorativa que resulta de ello; esta identificación debe ser traducida en una mayor responsabilidad y en utilizar los conocimientos profesionales en la solución de los problemas de la sociedad. Es importante señalar que, durante los estudios universitarios, se enfrentan varios dilemas y que éstos se agudizan durante ciertos momentos decisivos (Giddens, 1995).

Molina y colaboradores (2008), mencionaron que en la Universidad se identifican de manera clara y objetiva cada uno de los sujetos que intervienen en todo el quehacer educativo, siendo estos: los alumnos, los profesores y el personal administrativo y que cada uno de estos sujetos, tiene una función muy específica dentro de la comunidad universitaria, y para su cumplimiento, es deseable un perfil que se ajuste a dicha función, ya que ello garantiza que su desempeño sea relevante y en consecuencia, que los objetivos generales de la institución y del propio plan de estudios se cumplan y en donde los alumnos son sujetos activos dentro de los procesos de

enseñanza aprendizaje, ya que su función, es cumplir con las tareas educativas que le son encomendadas y preocuparse por participar activamente en todo el proceso de construcción del conocimiento, pues su intervención como alumnos, la hacen a una edad en la que, como ya se señaló, su madurez emocional aún está en proceso de formación.

La Universidad, mantiene como criterio de selección de alumnos, la aplicación de un examen diagnóstico mediante el cual, se busca que el aspirante demuestre que posee actitudes, valores, habilidades y conocimientos mínimos que deben de tener quienes aspiran a ingresar profesionalmente al mundo de la salud (Pérez, Trella, Millan, y Conejo, 2001).

Las actitudes deseables son: tener iniciativa para el desempeño de tareas, demostrar perseverancia para el logro de objetivos, comprender y respetar las ideas de los demás, demostrar mentalidad de éxito y deseo de logro y superación y gran sensibilidad social de (Bustamante, 2004).

Los valores por su parte que se consideran indispensables en el perfil del alumno aspirante son: El respeto a sus semejantes, la honestidad, la laboriosidad y espíritu de ayuda a los demás. Las habilidades que se buscan tienen que ver con: Saber manejar relaciones interpersonales efectivas, saber trabajar en equipo, tener la capacidad de discernimiento para seleccionar la información adecuada (Chiavenato, Villamizar y Aparicio, 1983).

## **II METODOLOGÍA**

### **1 Objetivo General**

Analizar la percepción del empresario sobre las competencias éticas del egresado de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua.

### **Objetivos Específicos**

O1.Evaluar si existe asociación ente la satisfacción laboral percibida por el empresario y los valores afectivo emocionales del egresado.

O2.Evaluar si existe asociación ente la satisfacción laboral percibida por el empresario y los valores cognitivos del egresado.

O3.Evaluar si existe asociación ente la satisfacción laboral percibida por el empresario y los valores éticos del egresado.

O4.Evaluar si existe asociación ente la satisfacción laboral percibida por el empresario y los valores sociales del egresado.

O5.Evaluar si existe asociación ente la satisfacción laboral percibida por el empresario y los valores técnicos del egresado.

## **2 Materiales y Métodos**

Es un estudio de tipo transversal, cualitativo, descriptivo y correlacional (Hernández *et al.*, 1998). Se utilizaron los programas Microsoft Word:Mac<sup>2011</sup>, Microsoft Excel:Mac<sup>2011</sup> y el software estadístico IBM:mac SPSS v20 para diseñar la base de datos, después se procedió al tratamiento y análisis de los mismos. Se determinó la fiabilidad del cuestionario utilizando el coeficiente de Alpha de Cronbach.

## **3 Población**

En el entendido de que la población es el conjunto de todos los elementos que comparten un grupo común de características, y forman el universo para el propósito del problema de investigación (Malhotra, 2008: Ritchey, 2008). En este caso se delimitó a una población infinita de empresarios que cuentan con despachos contables del municipio de Chihuahua (INEGI, 2014). Se establece el tamaño del error del 8%, y 95%, el nivel de confianza, la probabilidad de ocurrencia de éxitos 50%. Se utilizó el modelo propuesto por Mendenhall, Beaver y Beaver (2010), para poblaciones infinitas.

$$n \geq \frac{Z^2 pq}{e^2} \quad n \geq \frac{1.64^2 \times .06 \times .04}{.07^2} \approx 133$$

Aunque solo de los 133 encuestas necesarias se pudieron obtener 87 que cumplieran todos los requisitos, es decir solo el 65% de las encuestas fueron utilizadas por diferentes motivos.

## **4 Instrumentos**

Aunque existen instrumentos diseñados por diversos investigadores sobre el tema de valores, se



elaboró un instrumento ex-profeso para la recolección de la información de acuerdo a las necesidades y características de la población. Consta de 24 preguntas de relación de conceptos de opción múltiple agrupadas en cinco dimensiones.

## **5 Variables**

Se analizaron 5 variables con 24 indicadores agrupándolos en factores mediante el procedimiento de K medias.

## **6 Indicadores**

Instrumento aplicado en una escala de Likert.

Valores afectivo emocionales del egresado de la FCA-UACH

- ✓ Identificarse con la profesión
- ✓ Imagen personal
- ✓ Innovación
- ✓ Creatividad

Valores cognitivos del egresado de la FCA-UACH

- ✓ Actitud y disposición
- ✓ Habilidades
- ✓ Uso de herramientas
- ✓ Conocimientos teórico-prácticos
- ✓ Capacidad de análisis

Valores éticos del egresado de la FCA-UACH

- ✓ Lealtad
- ✓ Responsabilidad
- ✓ Compromiso
- ✓ Respeto
- ✓ Honradez
- ✓ Honestidad

Valores sociales del egresado de la FCA-UACH

- ✓ Comunicación en el trabajo en equipo
- ✓ Trabajo en equipo
- ✓ Compañerismo y relaciones

- ✓ Liderazgo
- ✓ Disciplina y dedicación solución de problemas

Valores técnicos del egresado de la FCA-UACH

- ✓ Seguridad en su desempeño
- ✓ Confianza en si mismo
- ✓ Iniciativa
- ✓ Eficiencia en su desempeño

## **7 Hipótesis General**

La percepción del empresario es positiva sobre las competencias éticas del egresado de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua.

### **Hipótesis Específicas**

H1.Existe asociación ente la satisfacción laboral percibida por el empresario y los valores afectivo emocionales del egresado.

H2.Existe asociación ente la satisfacción laboral percibida por el empresario y los valores cognitivos del egresado.

H3.Existe asociación ente la satisfacción laboral percibida por el empresario y los valores éticos del egresado.

H4.Existe asociación ente la satisfacción laboral percibida por el empresario y los valores sociales del egresado.

H5.Evaluar si existe asociación ente la satisfacción laboral percibida por el empresario y los valores técnicos del egresado.

## **8 Procedimiento**

Se utilizó como variable explicativa percepción de los conocimientos y habilidades del empleado desde la perspectiva de empresario del empresario y como independientes valores afectivo emocionales, valores cognitivos, valores éticos, valores sociales y valores técnicos del egresado de la FCA-UACH.

Una vez organizados los datos de los cuestionarios en un archivo, se comenzó el análisis. El primer paso fue estudiar cada pregunta aislada, luego las preguntas por grupos y las relaciones entre dimensiones, y por último, se estudiaron las relaciones de las percepciones causales.

Para el análisis de grupos se utilizó el procedimiento Análisis convencional K-Means, para la transformación de las variables y formar grupos de individuos similares 1=si presenta la característica de interés y 0=no presenta la característica de interés para la variable explicativa (Montgomery y Runger, 2002).

Se realizó un análisis clúster, se clasificó una muestra de entidades (variables) en un número pequeño de grupos de forma que las observaciones pertenecientes a un grupo sean muy similares entre sí y muy disimilares del resto.

Una vez organizados los datos de los cuestionarios en un archivo, se comenzó el análisis. El primer paso fue estudiar cada pregunta aislada, luego las preguntas por grupos y las relaciones entre dimensiones, y por último, se estudiaron las relaciones de las percepciones causales.

Se utilizó una prueba de  $\chi^2$  mediante contraste de la razón de verosimilitud que consistió en comprobar si las características cualitativas de las dimensiones están relacionadas entre sí como una prueba de Independencia.

### III RESULTADOS

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.824	25

Esto indica que la medida de la fiabilidad mediante el alfa de Cronbach asumió que los ítems observados midieron un mismo constructo y que están altamente correlacionados (Cronbach, 1951). En este caso  $\alpha=.824$  el valor de consistencia interna de una escala es una aproximación a la validación del constructo con valores de alfa de Cronbach entre 0,70 y 0,90 indican una buena consistencia interna (Oviedo y Campo-Arias, 2005).

**Tabla 1 Estadística descriptiva de los valores afectivo emocionales del egresado**

	Media	Intervalo de confianza para la media al 95%		Desv. típ.	Curtosis
		Límite inferior	Límite superior		
<b>Identificarse con la profesión</b>	4.391	4.244	4.537	0.688	-0.646
<b>Imagen personal</b>	4.483	4.305	4.660	0.833	0.609
<b>Innovación</b>	3.402	3.201	3.604	0.946	-0.219
<b>Creatividad</b>	3.563	3.380	3.746	0.859	0.745

Como se puede observar en la tabla 1 los valores identificación con la profesión e imagen personal se encuentran ponderados de buenos a excelentes, mientras que innovación y creatividad se encuentran de regulares a buenos en una escala de Likert.

**Tabla 2 Estadística descriptiva de los valores cognitivos del egresado**

	Media	Intervalo de confianza para la media al 95%		Desv. típ.	Curtosis
		Límite inferior	Límite superior		
<b>Actitud y disposición</b>	2.517	2.369	2.666	0.697	2.221
<b>Habilidades</b>	2.218	1.983	2.454	1.104	-0.539
<b>Uso de herramientas</b>	3.747	3.574	3.920	0.810	-0.440
<b>Conocimientos teórico-prácticos</b>	3.782	3.605	3.958	0.827	-0.328
<b>Capacidad de análisis</b>	3.839	3.647	4.031	0.901	0.447

Como se puede apreciar en la tabla 2 los valores de actitud, disposición y habilidades se encuentran de malos a regulares, siendo habilidades el que requiere más atención de todos los valores analizados, mientras que los demás valores cognitivos se encuentran de regulares a buenos.

**Tabla 3 Estadística descriptiva de los valores éticos del egresado**

	Media	Intervalo de confianza para la media al 95%		Desv. típ.	Curtosis
		Límite inferior	Límite superior		
<b>Lealtad</b>	4.161	4.012	4.309	0.697	0.775
<b>Responsabilidad</b>	4.356	4.226	4.486	0.610	-0.636
<b>Compromiso</b>	4.172	4.019	4.326	0.719	-0.258
<b>Respeto</b>	4.368	4.237	4.498	0.612	-0.634
<b>Honradez</b>	4.333	4.201	4.466	0.623	-0.636
<b>Honestidad</b>	4.368	4.237	4.498	0.612	-0.634

Como se puede apreciar en la Tabla 3, todos los valores de ésta variable se encuentran de buenos a excelentes.

**Tabla 4 Estadística descriptiva de los valores sociales del egresado**

	Media	Intervalo de confianza para la media al 95%		Desv. típ.	Curtosis
		Límite inferior	Límite superior		
<b>Comunicación en el trabajo en equipo</b>	4.149	3.995	4.304	0.724	0.370
<b>Trabajo en equipo</b>	3.943	3.747	4.139	0.920	-1.088
<b>Compañerismo y relaciones</b>	3.356	3.129	3.584	1.067	-0.835
<b>Liderazgo</b>	3.563	3.339	3.788	1.053	-1.166
<b>Disciplina y dedicación solución de problemas</b>	3.747	3.544	3.951	0.955	-0.111

En la Tabla 4 se puede observar que la mayoría de los valores sociales se encuentran en rangos de regulares a buenos, mientras que el indicador comunicación en el trabajo en equipo está en los límites de bueno a excelente.

**Tabla 5 Estadística descriptiva de los valores técnicos del egresado**

	Media	Intervalo de confianza para la media al 95%		Desv. típ.	Curtosis
		Límite inferior	Límite superior		
Seguridad en su desempeño	3.989	3.824	4.153	0.770	-1.299
Confianza en si mismo	3.989	3.818	4.159	0.800	-0.715
Iniciativa	3.954	3.757	4.151	0.926	-0.376
Eficiencia en su desempeño	4.218	4.091	4.346	0.599	-0.412

En la Tabla 5 se puede observar que la mayoría de los valores técnicos se encuentran en rangos de regulares a buenos, mientras que el indicador Eficiencia en su desempeño está en los límites de bueno a excelente.

**Tabla 6 Satisfacción laboral del empresario de acuerdo a los conocimientos y habilidades del empleado**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	<b>No</b>	20	23,0	23,0	23,0
	<b>Si</b>	67	<b>77,0</b>	77,0	100,0
	<b>Total</b>	87	100,0	100,0	

Como se puede apreciar el 77% de los empresarios manifiestan tener una percepción de satisfacción respecto a los conocimientos y habilidades del egresados de la FCA-UACH.

**Tabla 7 Prueba de Chi-cuadrada entre una percepción de satisfacción de conocimientos y habilidades y los valores afectivo emocionales del egresado de la FCA-UACH**

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
<b>Identificarse con la profesión</b>	0.552	2	.7588
<b>Imagen personal</b>	8.308	3	<b>.0401</b>
<b>Innovación</b>	4.616	4	.3290
<b>Creatividad</b>	11.704	4	<b>.0197</b>

Como se puede apreciar en la tabla número dos la percepción del empleador manifiesta que no existe una diferencia significativa  $p < .05$  en cuanto a su aspecto de imagen personal y el grado de creatividad del egresado el FC-UACH.

**Tabla 8 Prueba de Chi-cuadrada entre una percepción de satisfacción de conocimientos y habilidades y los valores cognitivos del egresado de la FCA-UACH**

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
<b>Actitud y disposición</b>	12.337	4	<b>.0150</b>
<b>Habilidades</b>	6.378	3	<b>.0361</b>
<b>Uso de herramientas</b>	5.259	3	.1538
<b>Conocimientos teórico-prácticos</b>	2.321	3	.5084
<b>Capacidad de análisis</b>	1.238	4	.8717

Como se puede apreciar en la tabla número tres la percepción del empleador manifiesta que no existe una diferencia significativa  $p < .05$  en cuanto aspecto de actitud y disposición y los Aspectos de habilidades del egresado el FC-UACH.

**Tabla 9 Prueba de Chi-cuadrada entre una percepción de satisfacción de conocimientos y habilidades y los valores éticos del egresado de la FCA-UACH**

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
<b>Lealtad</b>	4.019	3	.2595
<b>Responsabilidad</b>	6.275	2	<b>.0415</b>
<b>Compromiso</b>	3.800	3	.2839
<b>Respeto</b>	5.128	2	<b>.0470</b>
<b>Honradez</b>	3.414	2	<b>.0315</b>
<b>Honestidad</b>	5.128	2	<b>.0371</b>

Como se puede apreciar en la tabla número cuatro la percepción del empleador manifiesta que no existe una diferencia significativa  $p < .05$  en cuanto Responsabilidad, Respeto, Honradez, Honestidad del egresado el FC-UACH.

**Tabla 10 Prueba de Chi-cuadrada entre una percepción de satisfacción de conocimientos y habilidades y los valores sociales del egresado de la FCA-UACH**

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
<b>Comunicación en el trabajo en equipo</b>	1.377	3	<b>.0109</b>
<b>Trabajo en equipo</b>	18.611	3	<b>.0003</b>
<b>Compañerismo y relaciones</b>	20.270	4	<b>.0074</b>
<b>Liderazgo</b>	4.332	3	<b>.0278</b>
<b>Disciplina y dedicación solución de problemas</b>	3.016	4	.5552

Como se puede apreciar en la tabla número cinco la percepción del empleador manifiesta que existe una diferencia significativa  $p > .05$  en cuanto disciplina y la dedicación a la solución de problemas por parte del egresado el FC-UACH

**Tabla 11 Prueba de Chi-cuadrada entre una percepción de satisfacción de conocimientos y habilidades y los valores técnicos del egresado de la FCA-UACH**

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
<b>Seguridad en su desempeño</b>	1.716	2	<b>.0340</b>
<b>Confianza en si mismo</b>	6.677	3	<b>.0430</b>
<b>Iniciativa</b>	.140	3	.9866
<b>Eficiencia en su desempeño</b>	.625	2	.7316

Como se puede apreciar en la tabla número seis la percepción del empleador manifiesta que existe una diferencia significativa  $p > .05$  en cuanto a la iniciativa y eficiencia en el desempeño por parte del egresado el FC-UACH.

#### **IV CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN**

Existió una gran apatía por parte de los empleadores al presentar la información, ya que el 35% no los entregaron o los entregaron incompletos, sin embargo el nivel de fiabilidad alfa de cronbach fue de .824 que indicó que hay buena consistencia en el instrumento de medición.

Se encontró que solo dos indicadores (actitud y habilidades) de los 24 analizados presentaron valores de regular a malo, 11 indicadores de regular a bueno y 11 indicadores de bueno a

excelente en una escala de Likert, agrupándose la gran mayoría de éstos indicadores en la cola negativa lo que significa que la apreciación del empleador es que los profesionistas tienden a tener menos valores.

La percepción de los empleadores manifestó que en la mayoría de los indicadores presentaron asociación  $p < .05$  (14 de 24), mientras que 10 de los indicadores si existió diferencia significativa  $p > .05$ , lo que hace presuponer que los empleadores le dan un alto peso en la selección de sus empleados, lo que comprueba el porque, el 77% de los empresarios manifestaron tener una percepción de satisfacción respecto a los conocimientos y habilidades del egresados de la FCA-UACH.

Se encontró que los indicadores de la variable valores afectivos, imagen personal y creatividad presentaron asociación  $P < .05$ , con un P valor de .0401 y .0197 respectivamente, lo que mostró que los valores afectivos y la variable satisfacción de conocimientos tiene una percepción de dependencia.

Se encontró que los valores identificación con la profesión, innovación, no presentaron asociación desde la perspectiva del empleador, ya que se contrata indistintamente contadores, que administradores de empresas, por lo que la apreciación de éstos manifestó que les falta el uso de herramientas y la capacidad de análisis, así como la lealtad y el compromiso para la empresa y por último que les falta disciplina y dedicación a la solución de problemas.

Debido a estos resultados se hace indispensable poner más dedicación y desempeño con los estudiantes al reforzar aquellos valores que no presentaron asociación desde la perspectiva del empleador, sin embargo la gran mayoría de los indicadores analizados mostraron que si presentaron un nivel de asociación por parte del empleador.

## **BIBLIOGRAFÍA**

- Alcántara Santuario, Armando; Barba Martín, Leticia; (2003). Los valores y la formación universitaria. Reencuentro, diciembre, 16-23.
- Amaro Cano María del Carmen. (2014). Una aproximación a los valores éticos consensuados por la sociedad cubana. (Spanish). Revista Cubana De Educación Medica Superior, 28(1), 35-49., MedicLatina, EBSCOhost



- Astin, A. W.,—What matters in College? Four Critical Years Revisited, Jossey, Bass, San Francisco, 1993
- Braslavsky, C., “Una función para la escuela: Formar sujetos activos en la construcción de su identidad y de la identidad nacional”, en Filmus, D., Para qué sirve la escuela , tesis-Norma, Buenos Aires, 1993
- Chiavenato, I., Villamizar, G. A., & Aparicio, J. B. (1983). Administración de recursos humanos (Vol. 2). McGraw-Hill.
- Cronbach, Lee. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. Psychometrika. Vol 16, Número 3, pp 297-334. University of Illinois. Disponible en:  
[http://kttm.hoasen.edu.vn/sites/default/files/2011/12/22/cronbach\\_1951\\_coefficient\\_alpha.pdf](http://kttm.hoasen.edu.vn/sites/default/files/2011/12/22/cronbach_1951_coefficient_alpha.pdf)
- de Bustamante, J. C. (2004). Actitudes y desarrollo moral: función formadora de la escuela. Educere: Revista Venezolana de Educación, (27), 475-482.
- Giddens, A., Modernidad e identidad del yo. El yo y la sociedad en la época contemporánea, Península, Barcelona, 1995, p. 9.
- González Maura Viviana (2001). La educación de valores en el curriculum universitario. Un enfoque psicopedagógico para su estudio, CEPES, Universidad de La Habana, Pedagogía Universitaria Vol. 1 No. 1
- Hernández Sampieri R., Fernández Collado C., Baptista Lucio P., Casas Pérez P., (2004). Metodología de la Investigación Metodología de la Investigación. McGraw-Hill, México.
- Hirsch Adler, Ana. (2009). Competencias y rasgos de ética profesional en estudiantes y profesores de posgrado de la UNAM. Sinéctica, (32), 14-16. Recuperado en 07 de mayo de 2016, de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1665-109X2009000100003&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-109X2009000100003&lng=es&tlng=es).
- INEGI (2014). Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Historia. <http://www.inegi.org.mx/>
- Malhotra, N.(2008). Investigación de Mercados. Quinta edición. Pearson Educación, México.
- Mendenhall, W. R. J. Beaver y B. M. Beaver. (2010). Introducción a la probabilidad y estadística. Décima tercera edición
- Molina Luzcarin, S. Pérez Pellín , A. Suárez, W. Rodríguez (2008). La importancia de formar en valores en la educación superior, Acta Odontológica Venezolana - VOLUMEN 46 No 1, ISSN: 0001-6365 – [www.actaodontologica.com](http://www.actaodontologica.com)
- Montgomery Douglas, George Runger (2002) Probabilidad y Estadística aplicadas a la ingeniería. Ed. McGraw Hill
- Oviedo, H., Campo Arias, A. (2005). Revista Colombiana de Psiquiatría ISSN: 0034-7450 [revista@psiquiatria.org.co](mailto:revista@psiquiatria.org.co). Asociación Colombiana de Psiquiatría Colombia. Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. Disponible en:  
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80634409>
- Perez, J. L., Trella, M., Millan, E., & Conejo, R. (2001). Modelado del alumno: un enfoque bayesiano. Inteligencia artificial: Revista Iberoamericana de Inteligencia Artificial, 5(12), 50-58.
- Quintás, A. L. (2008). El conocimiento de los valores/The knowledge of values. In Anales del Seminario de Historia de la Filosofía (Vol. 25, p. 487). Universidad Complutense de Madrid.

Ritchey F. (2008). Estadística Para las Ciencias Sociales. Ed. 2. Editorial MCGRAW-HILL  
INTERAMERICANA

Rodríguez Medina Silvana y Lic. Zulueta Gómez Fernanda, (2001). La formación de valores en el  
estudiante universitario. Una reflexión y un reto Univ. Ciencias Medicas. Gaceta Medica  
Espirituana, Sancti Spiritus, Vol.3, No.1 (2001) ISSN 1608 - 8921