

LA EDUCACIÓN CONTINUA EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y SU IMPACTO EN LAS ORGANIZACIONES

Cruz Elda Macías Terán, Universidad Autónoma del Estado de Baja California
Leonel Rosiles López, Universidad Autónoma del Estado de Baja California
José Alejandro Suástegui Macías, Universidad Autónoma de Baja California
Eduardo Alejandro Carmona, Universidad Autónoma de Zacatecas

RESUMEN

El presente estudio aborda el tema de educación continua y el impacto que ésta tiene en las organizaciones. La investigación se realiza con el objetivo de identificar y documentar el impacto de los proyectos de educación continua proveídos por la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Autónoma de Baja California (UABC) a los sectores público y privado en Baja California, México. Es un estudio en el que se da seguimiento a cursos impartidos por la citada institución durante los años 2010 a 2014. La realización de este estudio resulta importante, pues se sabe que la educación continua dota a la sociedad de una educación permanente fuera de la educación formal impartida en universidades, la cual permite desarrollar el potencial personal y profesional del ser humano; educar para la vida. La educación continua en las ciencias administrativas fue estudiada mediante indicadores como la imagen de la empresa, relaciones interpersonales, mejora económica, productividad, relaciones laborales, producto o servicio y logro de objetivos, entre otros. Es un estudio de tipo Mixto, el análisis cualitativo se realizó aplicando la tradición de teoría fundamentada, en tanto que el análisis cuantitativo se realizó aplicando estadística descriptiva. Con los resultados obtenidos se plantearon conclusiones y recomendaciones.

PALABRAS CLAVE: Educación Continua, Productividad, Relaciones Laborales

CONTINUING EDUCATION IN ADMINISTRATIVE SCIENCES AND ITS IMPACT ON ORGANIZATIONS

ABSTRACT

This study addresses the issue of continuing education and its impact on organizations. The research is conducted to identify and document the impact of continuing education projects provided by the Faculty of Administrative Sciences of the Autonomous University of Baja California (UABC) to the public and private sectors in Baja California, Mexico. This study follows from courses taught during the years 2010-2014. Continuing education in Administrative Sciences was studied using indicators such as company's image, interpersonal relations, economic improvement, productivity, labor relations, product or service and achievement of goals. It is a mixed study, qualitative analysis was carried out by applying the tradition of grounded theory, while the quantitative analysis was performed using descriptive statistics.

JEL: I210

KEYWORDS: Continuing Education, Productivity, Labor Relations

INTRODUCCIÓN

La educación continua (EC) en la actualidad aporta las bases para favorecer la vinculación entre los centros de educación superior, la sociedad y el sector productivo. La educación continua logra dotar a quienes ya egresaron de la educación superior y se encuentran insertos en el sector productivo, de una educación permanente que les permite desarrollar su potencial personal y profesional impactando de esta manera la sociedad, al educar a sus miembros para enfrentar los cambiantes retos de la vida diaria. En la actualidad la Facultad de Ciencias Administrativas (FCA) de la UABC, realiza diversos proyectos de educación continua, sin embargo hasta el momento no se ha dado seguimiento a los cursos que la Institución ha ofrecido a diversas organizaciones del sector público y privado. Dado lo anterior, se desconoce el impacto de éstos en la sociedad. Recientemente los programas educativos de la FCA han sido sujetos de evaluación por un organismo internacional y una de las observaciones que éste ha realizado es precisamente que se requiere conocer el impacto o beneficios obtenidos por los usuarios de los proyectos de educación continua de la antes citada Facultad.

Por tanto, el objetivo de la presente investigación es identificar y documentar los beneficios de los proyectos de educación continua proveídos por la Facultad de Ciencias Administrativas de la UABC a los sectores público y privado. El estudio que se presenta está organizado en cinco secciones, a saber: introducción, revisión literaria, metodología, resultados y conclusiones. La sección de introducción presenta el planteamiento de la problemática tratada y los objetivos a lograr. En la sección de revisión literaria se presenta algunos antecedentes de la educación continua, así como algunas investigaciones previas sobre este tema. En la sección de metodología se presenta el diseño de la investigación y el procedimiento aplicado. En la sección de resultados se presentan los resultados obtenidos según las siguientes categorías de análisis: la coordinación de educación continua, opinión de beneficiarios sobre cursos recibidos, cambios positivos de la organización, imagen de la empresa, relaciones interpersonales, mejora económica, productividad, relaciones laborales, producto o servicio y logro de objetivos. Finalmente en la sección de conclusiones se presenta la contribución de la presente investigación al estado del arte sobre el tema materia de estudio, así como algunas conclusiones planteadas con base en los resultados obtenidos en cada categoría analizada y se señalan algunas limitaciones del estudio.

REVISIÓN LITERARIA

Para iniciar este recuento, se realizó una revisión literaria sobre el tema de educación continua en México, la cual permitió identificar sus antecedentes históricos y algunas investigaciones previas sobre el tema. Se pudo saber que la educación continua no es un concepto reciente, pues se tienen registros que ésta surge en “el Siglo XVII, centurias después que los clérigos, primeros letrados – con suficiencia para preparar a otros oficialmente – instauraron en el Siglo XI las primeras instituciones de educación superior para formar personal especializado con grado académico” (Fernández, 1999, p. 1). A decir de García, Fernández y Gamboa (2004) los antecedentes de la educación continua en México se remontan a 1933, en las I Jornadas Médicas, celebradas en la Universidad Nacional Autónoma de México, la siguiente actividad de esta índole en la citada institución educativa se presentó hasta 1959.

A decir de Vega (2006), después de la segunda Guerra Mundial la economía occidental sufrió una transformación, la cual demandó la especialización de la mano de obra en los diversos sectores productivos. Los requerimientos que exigió entonces el mercado laboral hizo necesaria una oferta educativa cada vez más actualizada. Dado que las universidades de la época no proporcionaban esta educación “surgen, al término de la última gran guerra, organizaciones internacionales dedicadas a la atención de la educación y la cultura” (p.5). El citado autor refiere que más adelante a partir de los años sesenta, debido al gran crecimiento industrial proliferaron las actividades de educación continua, “desde aquella década y hasta la fecha, la educación dentro del mundo industrializado es considerada como permanente o para toda la vida” (p.5).

Algunos autores que han estudiado el tema de educación continua han sido Tobos (1999), Flores (1999), Vega (2006), Puntunet y Domínguez (2008), Fernández (2008) y Ramírez, Morales y Morales (2012), entre otros. Tobos (1999) profundiza “sobre las actividades de educación continua en la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, (...) sus características y la variedad de modalidades, fines, temáticas y concepciones” (p.124). La autora concluye diciendo que “la educación continua en México se ha desarrollado en varias líneas de acción, entre ellas están las actividades de capacitación y/o actualización que demanda el sector productivo del país; no obstante, la autora señala que existe la inquietud por “indagar sobre la ausencia de la relación entre la universidad y el sector productivo de la entidad” (p. 126). Así también Flores (1999) realizó una investigación con el objetivo de determinar el efecto de los factores personales profesionales y las orientaciones motivacionales del personal de enfermería con la participación en la educación continua en dos instituciones de salud una pública y otra privada. La autora llegó a la conclusión que “no se encontró efecto significativo sobre la participación de la institución para la cual se labora sea esta pública o privada” (p.74). Asimismo concluyó que “las orientaciones motivacionales, principalmente las relacionadas al factor de desarrollo y mejora profesional presentaron efecto significativo sobre la participación en educación continua.” (p. 74).

Vega (2006) por su parte, estudió el tema de educación continua para analizar su transición a la educación a distancia en México. La autora concluye que “con el uso de las tecnologías de la información y la comunicación en la educación, nos encontramos con un nuevo panorama que nos permite resolver necesidades educativas y que, a su vez, genera nuevos retos a superar” (p. 6), entre los que destacan: la Creación de una auténtica política educativa nacional, cambio y fortalecimiento en la estructura organizativa de los centros de educación continua y la conformación de una educación continua por competencias, entre otros. Desde la perspectiva del proceso educativo, Puntunet y Domínguez (2008) analizaron la educación continua y la capacitan del profesional de enfermería. Las autoras llegaron a la conclusión que “el proceso educativo se encuentra influenciado por diversas teorías pedagógicas que han resuelto mediante la educación continua las necesidades académico-formativas, de manera pertinente y oportuna en los profesionales de enfermería, ya que además de ser una estrategia de fortalecimiento, el personal que cuenta con capacitación continua, valoriza su trabajo, es proactivo, analítico, mejora la productividad y, lo más importante de todo, proporciona cuidados seguros y de calidad que se reflejan en mejores resultados en los pacientes (p.117).

Asimismo Fernández (2008) realizó un estudio sobre la gestión de la educación continua en las Instituciones de Educación Superior (IES) en México, con el propósito de identificar los indicadores de desempeño más importantes. Al referirse a la educación continua, el autor señala que “no obstante su amplio periodo de ejercicio, es notorio que, a la fecha, aún no se cuenta con elementos sólidos de referencia que permitan conocer el estado que prevalece en las Instituciones de Educación Superior en este tema; por consecuencia, es difícil conocer de manera fehaciente si existen avances o limitaciones para su ejercicio” (p. 2). La investigación realizada, permitió plantear catorce indicadores para reportar la gestión de la educación continua en las IES en México, a saber: Aulas equipadas con tecnologías de la información y la comunicación; Cobertura educativa o matrícula en la modalidad presencial; Eficiencia terminal o Egresados de EC; Existencia de documento(s) constituido como Proyecto, Plan de trabajo o similar para la planeación de las acciones a desarrollar en forma organizada; Existencia de documento(s) expositivo de criterios o normatividad que rigen la gestión de la EC; Existencia de documento(s) o procesos orientados a garantizar la calidad del servicio que presta el Centro de EC; Existencia de un proceso de autoevaluación y evaluación externa de pares de la gestión de la EC; Porcentaje de actos académicos de tipo Diplomado, para la actualización profesional, en la modalidad presencial; Porcentaje de actos académicos orientados al fortalecimiento o profesionalización del personal directivo y técnico – administrativo, en la modalidad presencial; Porcentaje de cursos de actualización profesional ofrecidos en el marco del modelo de educación basada en competencias, en la modalidad presencial; Porcentaje de cursos de capacitación laboral ofrecidos en el marco del modelo de educación basada en competencias, en

la modalidad presencial; Porcentaje de docentes capacitados en el uso educativo de tecnologías de la información y la comunicación en el aula; Porcentaje de docentes actualizados y/o capacitados; Porcentaje de programas educativos orientados al desarrollo de competencias profesionales (p. 16).

Por su parte, Ramírez, Morales y Morales (2012) señalan que “debido al surgimiento acelerado de nuevos conocimientos imprescindibles en todas las profesiones, se crea la necesidad impostergable de realizar investigaciones que permitan conocer otros sistemas modernos de oferta educativa que respondan oportunamente a la actualización de los profesionistas y de todas aquellas personas insertas en el medio laboral que requieran aumentar sus destrezas y habilidades para el mejor desempeño de su trabajo” (p. 1138). Los autores antes citados realizaron un diagnóstico de la educación continua en México, a fin de conocer cuáles son los factores de su éxito en este rubro en las universidades líderes. Los autores llegaron a la conclusión que “la mayoría de los centros de EC investigados están pendientes a responder asertivamente a la demanda de los usuarios, investigando sus necesidades, actualizándolos, y enfocándolos a las competencias demandadas por los empleadores y el mundo globalizado” (p. 1147). Asimismo concluyen que algunos de los factores de éxito identificados fueron la “articulación de la oferta de los programas con la demanda de los usuarios y una respuesta rápida a esta, planeación prospectiva estratégica de su gestión a través de un comité, vinculación con el sector productivo, convenios de colaboración con otras Instituciones, identificación exacta de su mercado (que, como y donde) y una adecuada difusión de los actos de Educación Continua que oferta” (p. 1147).

La revisión documental, hasta aquí realizada, permitió constatar que la educación continua es un tema de interés en México y que se han realizado estudios sobre este tema desde distintas perspectivas. Se han identificado sus características y la variedad de modalidades ofertadas, fines, temáticas y concepciones, así como factores personales y profesionales para la elección del tipo de institución que ofrece la educación continua, pública o privada. Asimismo se ha estudiado su evolución y tránsito hacia la educación a distancia, el proceso educativo que conlleva, los indicadores para reportar la gestión de la educación continua en las IES en México y sus factores de éxito. No obstante, se observa que la visión que se muestra en ellos ha sido siempre desde adentro.

Coincidimos con Ramírez, Morales y Morales (2012) al decir que “se aprecia pobre investigación en el impacto de esta importante modalidad educativa con los mismos usuarios respecto a su desarrollo humano integral, empleadores y sociedad en general, retos para futuras investigaciones” (p. 1147). Resulta evidente que se requiere tener también una visión desde fuera, pues no basta realizar una autoevaluación según la opinión de quienes ofrecen la educación continua; se requiere saber qué opinan los receptores sobre la educación continua que se les brindó; se requiere saber, entre otras cosas, si ésta logró o no sus expectativas, cuál fue su impacto en su competencia laboral, si esto representó una mejora en el entorno o empresa donde trabaja.

METODOLOGÍA

La presente investigación es un estudio de corte mixto que se realiza en la ciudad de Mexicali, Baja California. Es un estudio de tipo exploratorio y descriptivo, el cual se realiza durante los meses de julio a noviembre de 2015. Se lleva a cabo una investigación cualitativa a través de una revisión documental, la cual cubre un periodo de 1999 a 2012, en la que se identificaron los antecedentes de la educación continua en México y algunos hallazgos de investigaciones previas realizadas sobre el tema. Asimismo se realizaron entrevistas a profundidad a la encargada de los proyectos de educación continua de la Facultad de Ciencias Administrativas de la UABC. Posteriormente se llevó a cabo una investigación cuantitativa en la que se realizó una encuesta entre los beneficiarios de los citados cursos de educación continua, tanto del sector público como privado. Cabe señalar que de los 14 cursos que se impartieron durante 2010 a 2014, sólo se pudieron encuestar a los receptores de 9 de ellos, esto debido al poco interés por participar en el estudio mostrado por parte de los beneficiarios de los cursos. Se llevó a cabo un análisis de

resultados cualitativo y cuantitativo. El análisis cualitativo se realizó aplicando la tradición de teoría fundamentada; se trianguló la información obtenida de investigaciones previas sobre el tema, la información documental en registros de educación continua existentes en la institución y la entrevista con la encargada de educación continua. En tanto que el análisis cuantitativo se realizó a través de una encuesta entre los beneficiarios de los cursos de educación continua ofrecidos por la UABC. Se procesaron los datos con apoyo del programa estadístico *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) aplicando estadística descriptiva. Con los resultados obtenidos se plantearon conclusiones y algunas recomendaciones.

RESULTADOS

La educación continua en las ciencias administrativas y su impacto en la sociedad, fue estudiada mediante los siguientes indicadores: gestión realizada por la coordinación de educación continua, opinión de beneficiarios sobre cursos recibidos, cambios positivos de la organización, imagen de la empresa, relaciones interpersonales, mejora económica, productividad, relaciones laborales, producto o servicio y logro de objetivos. La gestión realizada por la Coordinación de Educación Continua de la FCA, fue estudiada mediante entrevista a la coordinadora de educación continua, se indagó sobre el total de cursos impartidos de 2010 a 2014. Destacó el hecho que no existía un listado de los cursos, sólo una carpeta en la que se encontraban tanto los cursos impartidos como aquellos de los que sólo se había realizado una cotización. La Coordinadora comentó que en muchos de los casos las empresas solicitan cursos, pero que muchas de ellas esperan que los cursos sean a un menor costo, por lo que en muchos casos finalmente el curso no se imparte. La coordinadora amablemente proporcionó algunos nombres, correos y teléfonos para poder realizar la investigación de campo.

En la carpeta revisada se pudo constatar lo dicho por la coordinadora, pues aparecían las cotizaciones realizadas para llevar a cabo cursos para diversas empresas, los cuales finalmente no se impartieron. Resultó confuso distinguir cuáles sí se habían llevado a cabo y cuáles no. Finalmente se pudo determinar que los cursos impartidos fueron: Contabilidad Gubernamental, Métodos Estadísticos Agropecuarios, Formulación y Evaluación de Proyectos Financieros, Computación Excel Intermedio, Computación Excel, Sensibilidad y valor de trabajo en tu Empresa, Alineación y Actualización Inmobiliaria, Proyecto Emprendedor hacia una Nueva Etapa de Vida, Manejo de Estrés Laboral, Manejo de Conflictos y Negociación y Manejo de Conflictos desde el Liderazgo.

De los cursos que se impartieron, se pudo observar que los que se han impartido con mayor frecuencia han sido los de Excel y Excel Intermedio, el cual se ha impartido a varias organizaciones y en repetidas ocasiones. En cuanto a la opinión de beneficiarios sobre los cursos recibidos, la encuesta aplicada permitió determinar que el 100% de los beneficiarios de los cursos de educación continua encuestados, considera que el contenido temático de los cursos que se les impartieron resultó ser pertinente para cubrir las necesidades de actualización y capacitación de su empresa. Asimismo el 100% refiere que la atención que se le brindó por parte de la Coordinación de Educación Continua fue buena. El 100% coincidió al decir que el instructor contaba con los conocimientos necesarios para impartir el curso y que los transmitió de manera adecuada. En cuanto al costo, el 100% de los encuestados afirmó que el costo le pareció accesible y que éste cumplió con sus expectativas.

En cuanto al grado en que hubo cambios positivos en la empresa por la aplicación de conocimientos y/o habilidades adquiridas en el curso, se obtuvo que el 22% evaluaron el cambio positivo como muy alto, 22% como alto y 56% como medio; destaca el hecho que ninguno de los encuestados consideró que el cambio positivo fue bajo o que no hubo cambio positivo. Al evaluar el impacto de los cursos recibidos en la imagen de la empresa ante sus clientes, 33% de los encuestados contestaron que el grado de impacto fue alto y 11% dijo que fue medio, no obstante el 56% contestó que no hubo impacto.

En cuanto al nivel de mejora en las relaciones interpersonales entre los trabajadores de su empresa como resultado del curso, 22% de los encuestados consideró el nivel de mejora como muy alto, 11% como alto y 11% como nivel medio. No obstante 56% dijo que no hubo mejora en las relaciones interpersonales. Con relación al nivel de mejora económica de la empresa, a partir de los cursos recibidos, el 33% de los encuestados manifestó que fue alto y 11% lo evaluó en un nivel medio. No obstante 56% dijo que no hubo mejora económica de la empresa. Al evaluar el nivel de mejora en cuanto a la productividad de la empresa a partir de los cursos recibidos, el 11% de los encuestados dijo que el nivel de mejora fue muy alto, 22% dijo que alto, 11% dijo que el nivel de mejora fue a un nivel medio y 56% dijo que no hubo mejora en cuanto a la productividad.

En cuanto al nivel de relaciones laborales entre la empresa y sus trabajadores, la encuesta mostró que tras los cursos recibidos, el 11% de los encuestados evaluó las relaciones laborales a un nivel excelente, 22% a un nivel muy bueno, 11% a un nivel bueno y 56% dijo que no hubo cambio en cuanto a relaciones laborales. Los resultados obtenidos en cuanto al grado en que los conocimientos y/o habilidades que se les proporcionaron a los empleados sirvieron para ofrecer un mejor producto o servicio, mostraron que el 22% de los encuestados consideran que éste fue a un grado muy alto, 11% a un nivel alto, 11% a un nivel medio y 56% consideraron que no hubo mejora en el producto o servicio. Por su parte, al evaluar el grado en que la capacitación contribuyó a alcanzar los objetivos / visión de la empresa, 33% de los encuestados afirmó que el grado fue muy alto, 11% dijo que el grado fue medio y 56% dijo que la capacitación no contribuyó a alcanzar los objetivos de la empresa.

CONCLUSIONES

Quiénes vivimos la segunda mitad del Siglo XX en México, para ser precisos en los años setenta, fuimos testigos de una transformación singular de la educación superior mexicana, la cual hubo de asumir un reto que tanto la sociedad y el estado le demandaron. La universidad se transforma ahora para formar impulsores del desarrollo tecnológico, económico y social. La educación continua es entonces una herramienta polifacética que tienen las universidades para educar para la vida. He ahí la importancia de que las IES se preocupen porque esta herramienta no sólo esté al alcance de muchos con una cobertura amplia, que sea una herramienta multiusos; o que se lleve registro de cuántas veces se usó, o de cómo y quiénes la usaron, sino de qué se logró con ella.

La contribución del presente estudio al estado del conocimiento sobre la educación continua es que a la vez que se da a conocer la gestión que realiza la coordinación de educación continua de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Autónoma de Baja California, se da a conocer también la opinión de beneficiarios sobre los cursos recibidos. Los datos obtenidos resultan valiosos para la institución campo de estudio, para que ésta pueda realizar una mejora continua de los servicios que ofrece a través de educación continua. El estudio permitió saber, a partir de la percepción de los usuarios, si hubo o no cambios positivos en la organización en la que sus trabajadores recibieron cursos de educación continua; si tras recibir los cursos se mejoró o no la imagen de la empresa o las relaciones interpersonales; si se observó mejora económica, mejora en cuanto a productividad, en cuanto a relaciones laborales, en cuanto a producto o servicio ofrecido por los usuarios de educación continua y si hubo logro de objetivos organizacionales o individuales. Con base en los resultados obtenidos en estas categorías de análisis, al término de este estudio se pueden plantear las siguientes conclusiones:

Primera: La Coordinación de Educación Continua no cuenta con un registro de los cursos impartidos que brinde información estadística de manera eficiente. Se requiere crear una base de datos para que de manera sistematizada se sepa cuáles y cuantos cursos se han impartido, de tal manera que se facilite el darles seguimiento.

Segunda: Existe interés en la sociedad por mejorar en cuanto habilidades en el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación, dado que con frecuencia se solicitan cursos sobre el uso de Excel. Sería conveniente ofrecer a las empresas cursos sobre otros programas, no sólo de Excel, que les permitan mejorar en el uso de las TICs.

Tercera: Los resultados obtenidos en cuanto a contenido de cursos, atención recibida por los beneficiarios, conocimientos de los instructores y costos fueron buenos. Lo anterior permite concluir que no se requiere hacer cambios en cuanto a planta docente, encargado de educación continua, ni costos de los cursos que la FCA ofrece.

Cuarta: Todos los beneficiarios de los cursos encuestados coincidieron en decir que a partir de los cursos recibidos, hubo cambios positivos en la empresa, lo que permite concluir que los cursos de educación continua que imparte la FCA impactan positivamente en la sociedad.

Quinta: Dado que 56% de los encuestados manifestó que tras los cursos recibidos, no hubo cambio en la imagen de la empresa ante sus clientes, se puede inferir que si bien los cursos logran un impacto positivo, no es en su mayoría en este rubro; lo anterior se podría explicar, ya que algunos cursos no llevan implícita la finalidad de lograr un cambio en la imagen de la empresa ante sus clientes.

Sexta: Considerando que 56% dijo que no hubo mejora en las relaciones interpersonales, se puede inferir que los cursos de educación continua que se han ofertado por la FCA, no han sido encaminados a fortalecer las relaciones interpersonales. Lo anterior resulta congruente con el hecho que los cursos que mayormente se han impartido son sobre Excel, actividad que frecuentemente se realiza de manera individual.

Séptima: Se puede concluir que el impacto de los cursos de educación continua ofrecidos por la FCA no es en su mayoría económico. Lo anterior se sustenta en el hecho que 56% de los encuestados dijo que, tras haber recibido los cursos, no hubo una mejora económica en la organización. No obstante se reconoce el hecho que no todas las organizaciones beneficiarias de los cursos que ofrece la FCA tienen fines de lucro.

Octava: Se concluye que el impacto de los cursos de educación continua ofrecidos por la FCA no es en su mayoría en cuanto a su productividad. Lo anterior se sustenta en el hecho que 56% de los encuestados dijo que, tras haber recibido los cursos, no hubo una mejora en la productividad de la empresa.

Novena: Se puede afirmar que el impacto de los cursos de educación continua ofrecidos por la FCA no es en su mayoría en cuanto a la mejora de relaciones laborales entre la empresa y sus trabajadores. Lo anterior se sustenta en el hecho que 56% de los encuestados dijo que, tras haber recibido los cursos, no hubo una mejora en las relaciones laborales de la empresa. Sin embargo se reconoce que los beneficiarios de los cursos de educación continua de la FCA, no necesariamente solicitaron el curso por tener conflictos laborales.

Décima: Los resultados obtenidos permiten concluir que el impacto de los cursos de educación continua ofrecidos por la FCA, no es en su mayoría en cuanto a la mejora del producto o servicio que ofrecen las empresas que recibieron los cursos. Lo anterior se sustenta en el hecho que 56% de los encuestados dijo que, tras haber recibido los cursos, no hubo una mejora en el producto o servicio que ofrece la empresa.

Decimoprimer: Se concluye que el impacto de los cursos de educación continua ofrecidos por la FCA no es en su mayoría en cuanto al logro de los objetivos de las empresas que recibieron los cursos. Lo anterior se sustenta en el hecho que 56% de los encuestados dijo que la capacitación recibida no contribuyó a alcanzar los objetivos de la empresa.

Futuras Líneas de Investigación

Una investigación a desarrollar posteriormente será identificar el impacto específico de los cursos de educación continua en cada una de las organizaciones que contrataron los cursos de educación continua para sus trabajadores y si éste era el esperado, o si hubo algún otro que no se esperaba.

Limitaciones

Al término de la presente investigación, se hace conciencia que se enfrentaron algunas limitaciones. Dada la falta de una base de datos de los beneficiarios de educación continua, fue muy difícil identificar cuáles cursos sólo se cotizaron y cuáles cursos finalmente se brindaron a las organizaciones que solicitaron cursos de educación continua. Por lo anterior se recomienda el uso de Tecnologías de la Información y la Comunicación para crear una base de datos, que brinde de manera oportuna información actualizada y confiable sobre los usuarios de educación continua, de tal manera que se pueda tener acceso a nombres de trabajadores, sus correos electrónicos y números telefónicos, entre otros datos. Otra limitación fue la poca participación en el estudio de las organizaciones que contrataron los servicios de educación continua para sus trabajadores. A pesar que se les solicitaba su participación con el propósito de mejorar el servicio que se le ofreció, no todos aceptaron participar. Resulta importante que al momento que se realiza el contrato de prestación de servicios de educación continua, se establezca el compromiso de participar en estudios de seguimiento, por parte de las organizaciones contratantes.

BIBLIOGRAFÍA

- Fernández, N. (1999). Surgimiento y evolución de la educación continúa. Universidad Nacional Autónoma de México. Recuperado de http://www.e-continua.com/documentos/antecedentesEC_1999.pdf.
- Fernández, N. (2008). Gestión de la Educación Continua en las IES en México. Identificación de los Indicadores de Desempeño. *IV Congreso Internacional AMECyD; Eje temático: Gestión*. Recuperado de www.e-continua.com/documentos/indicadores2008.pdf
- Flores, Y. (1999). *Factores que Influyen en la Participación del Personal de Enfermería en la Educación Continua*. Tesis de Maestría en Enfermería. México: Universidad Autónoma de Nuevo León
- García, E.L., Fernández, N. y Gamboa, M. E. (2004). Gestión de la educación continua y la capacitación, México, Manual Moderno, pp. 11- 13.
- Puntunet, M. y Domínguez, A. (2008). La educación continua y la capacitación del profesional de enfermería. *Revista Mexicana de Enfermería Cardiológica*, 16(3), 115-117.
- Ramírez, M. J., Morales, S. y Morales, B. (2012). Diagnóstico de la educación continua en las Instituciones de Educación Superior de México. *Global Conference on business and Finance Proceedings*, 7(2), 1138-1148 Recuperado de <http://www.theibfr.com/ARCHIVE/ISSN-1941-9589-V7-N2-2012.pdf>
- Tobos, Z.Y. (1999). *La educación continua en la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, Descripción de un proceso*. Tesis de Maestría en Educación. México: Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo

Vega, R. (2006). La educación continúa en México: hacia la transición a la captación a distancia. Edutec. *Revista Electrónica de Tecnología Educativa*, (20) Recuperado de <http://edutec.rediris.es/Revelec2/revelec20/vega20.pdf>

BIOGRAFÍA

Cruz Elda Macías Terán es Doctora en Ciencias de la Educación por la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, es Doctora en Ciencias Administrativas por la Universidad Autónoma de Baja California. Es Académica Certificada en Administración por la Asociación Nacional de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración (ANFECA) y es Profesor Investigador en la Facultad de Ciencias Administrativas de la UABC. Correo electrónico cruz_elda_m@uabc.edu.mx

Leonel Rosiles López es Contador Público y Maestro en Contaduría por la Universidad Autónoma de Baja California (UABC), es Doctor en Ciencias Administrativas por UABC. Es Académico Certificado en Contaduría por la Asociación Nacional de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración (ANFECA) y es Profesor Investigador en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Autónoma de Baja California. Correo electrónico: leonelrosilesl@uabc.edu.mx

José Alejandro Suástegui Macías es Ingeniero Mecánico por la Universidad Autónoma de Baja California (UABC), es Doctor en Ingeniería por la UABC, es Profesor de Tiempo Completo en la Facultad de Ingeniería de la UABC. Correo electrónico: asuastegui@uabc.edu.mx

Eduardo Alejandro Carmona es profesor investigador de la Unidad Académica de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Zacatecas (UAZ), Maestro y Doctor en Administración por la UJED. correo electrónico: alexcar2001@hotmail.com

