

EVOLUCIÓN LABORAL DE LOS ESTUDIANTES DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS: CASO BOGOTÁ ZONA SUR, MODALIDAD VIRTUAL-DISTANCIA

JOB EVOLUTION OF THE STUDENTS OF BUSINESS ADMINISTRATION: BOGOTA SOUTH ZONE CASE, VIRTUAL-DISTANCE MODALITY

OMAR ANDRÉS BORDA FERNÁNDEZ¹
DIANA PATRICIA CANTER AGUIRRE²
KELLY CAROLINA PÉREZ PEÑA³

-
- 1 Especialista en Gestión Integral de Negocios. Corporación Universitaria Minuto de Dios. Bogotá, Colombia. Correo electrónico: omar.borda@uniminuto.edu - Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-9891-3593>
 - 2 Administradora de Empresas. Corporación Universitaria Minuto de Dios. Bogotá, Colombia. Correo electrónico: dcanteragui@uniminuto.edu.co - Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-0407-9639>
 - 3 Administradora de Empresas. Corporación Universitaria Minuto de Dios. Bogotá, Colombia. Correo electrónico: kperezpena@uniminuto.edu.co - Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-4631-1758>

Código JEL: J21.

Fecha de recepción: 1/03/2019

Fecha de aceptación: 26/03/2019

DOI: <https://doi.org/10.18601/16577175.n25.06>

RESUMEN

En Bogotá, una de las mejores opciones para mejorar la situación laboral es accediendo a la educación superior, principalmente, a nivel de pregrado universitario, esta condición se evidencia en toda la ciudad y con mayor incidencia en los sectores de menores oportunidades socioeconómicas. La presente investigación de enfoque cuantitativo, descriptivo y longitudinal, tiene por objeto determinar la “evolución laboral” de los estudiantes del programa de administración de empresas en la zona Sur de Bogotá. Las variables analizadas fueron: el desempleo *per se*, la formalidad laboral, la escala salarial, y, por último, se pudo observar que una amplia mayoría de estudiantes han mejorado su vida laboral.

Palabras clave: cese de empleo, formación profesional, mercado laboral, remuneración del trabajo, trabajo no profesional.

ABSTRACT

In Bogotá, one of the best options to improve your employment situation is accessing higher education, mainly at the undergraduate level, this condition is evident throughout the city and with greater incidence in the sectors of lower socio-economic opportunities. The purpose of this research, with a quantitative, descriptive and longitudinal approach, is to determine the ‘labor evolution’ of the students of the business administration program in the southern zone of the city of Bogotá. The variables analyzed were: unemployment *per se*, labor formality, the salary scale, and finally it is evident that a large majority of students have improved their working life.

Keywords: Cessation of employment, labor market, non-professional work, remuneration of work, vocational training.

INTRODUCCIÓN

Los profesionales en diversas disciplinas del conocimiento, al finalizar sus estudios de pregrado, se encuentran con un mundo, unas veces no tan amplio, de posibilidades laborales, las instituciones de educación superior, como lo dicen Bautista, Rincón y David (2013), preparan a los futuros egresados en una serie de técnicas y habilidades de carácter nacional e internacional que, en algunos casos, no son la que el mercado laboral necesita.

Por medio de este trabajo de investigación, se pretende mostrar la manera cómo han evolucionado laboralmente los estudiantes postulados a grado de los programas de Administración de Empresas, en la zona Sur de Bogotá. De este modo busca elaborar una base de datos en la cual se puedan conocer los cambios laborales que presentaron dichos estudiantes desde el momento que ingresaron a la universidad,

hasta el momento de presentar su carpeta de aspirantes a grado, estableciendo cuáles fueron los beneficios o ventajas competitivas en el mercado laboral que les brindó el hecho de estar cursando un pregrado universitario y de esa forma lograr evolucionar en relación con la situación laboral presentada al iniciar su carrera universitaria.

Mellado, De la Montaña, Luengo y Bermejo (2017) establecen que los futuros profesores tienen arraigado desde sus inicios educativos una serie de paradigmas que sumados a la formación generan seres únicos que mostrarán habilidades que incidirán de una u otra forma en sus futuros laborales.

Se muestran y analizan los resultados obtenidos por medio de la investigación y los instrumentos aplicados a la muestra de la población que postula su carpeta de aspirante a grado en el periodo 2018. También se exponen algunas conclusiones generales sobre las ventajas y limitaciones que se presentan al optar por este tipo de método de estudio: virtual-distancia.

MARCO DE REFERENCIA

Evolución y posicionamiento laboral

Desde el punto de vista teórico y empírico, Rentería y Enríquez (2006) establecieron que el mercado de trabajo es un espacio de interrelaciones que permite a los individuos construir su identidad, además de que cada sujeto toma una posición frente dicho contexto laboral. Ante esto, se plantea la necesidad de discutir la manera en que las personas se posicionan frente al fenómeno social denominado *trabajo*, el cual se ha convertido en un mercado competitivo donde muchos pueden ofrecer la misma mercancía: su fuerza de trabajo.

Entonces, determinar las estrategias que desarrolla la población ocupada para mantener su lugar en el mercado laboral (Zurita, 2005) implica el análisis de diversos factores, uno de ellos, la educación y formación para el trabajo; la empleabilidad es una carrera de rupturas constantes, de negociaciones y de *marketing*. En este contexto, el trabajador debe posicionarse como si fuera una “marca” con identidad, tipo producto, para poder mantenerse en ese mercado. Como en el caso de los productos, muchos son similares. Carrillo, Ana y Agudelo (2013) mencionan que la diferenciación y el posicionamiento serán fundamentales para tener éxito y mantenerse en un mercado fluido y de rupturas.

En el contexto del trabajo, los sujetos pueden apropiarse o desarrollar recursos que le permiten lograr un posicionamiento laboral, siempre y cuando los demás sujetos inmersos en ese contexto reconozcan determinados aspectos como son: el poder, el liderazgo, la productividad, la adecuada comunicación y actitud, e incluso la apariencia física. Zabludovsky (2007) menciona que el poder de los participantes subordinados en las organizaciones, se relaciona con que son capaces de amasar recursos, si toman en cuenta solo su puesto. La primera fuente de poder es la pericia, aunada con la dificultad de reemplazar a la persona en cuestión; una segunda fuente de poder es la cantidad de esfuerzo e interés que se expresa en el trabajo; la atracción

personal o física del individuo involucrado; la ubicación física y puesto dentro del organigrama conveniente a una persona más importante que otra cuando tiene un fuerte control sobre otros o sobre un momento de los procesos productivos o de la información, las coaliciones, el seguir al pie de la letra las reglas.

También el liderazgo es una forma especial de poder; Sánchez y Julian (2008) mencionan que involucra la habilidad, con base en las cualidades personales del líder, para obtener la subordinación voluntaria por parte de sus seguidores en una amplia gama de aspectos.

Las competencias profesionales

Las competencias profesionales son una característica subyacente en un individuo que está causalmente relacionada a un estándar de efectividad y a un desempeño superior en un trabajo o situación, esto es, que son parte de la personalidad, que predicen el comportamiento y el desempeño de la persona frente a una situación dada, situación que puede ser medida por un estándar (Artetaga, 2005). También se han llegado a considerar cómo las diferentes alternativas de comportamientos que algunas personas dominan mejor que otras, lo que las hace eficaces en una situación determinada; las competencias ponen en práctica, de forma integrada, aptitudes, rasgos de personalidad y conocimientos adquiridos y representan un trazo de unión entre las características individuales y las cualidades requeridas para llevar a cabo misiones profesionales precisas (Artetaga, 2005). La conceptualización de las competencias ha evolucionado desde la perspectiva de un listado de tareas que se transformaban en competencias, el cual no tenía en cuenta las relaciones complejas entre dichas actividades, ni los atributos subyacentes requeridos para el buen desempeño de estas, ni el juicio profesional necesario para su ejecución, hacia una perspectiva de conjunto de atributos indispensables para el desempeño profesional efectivo.

Habilidades blandas

Un factor importante en el proceso laboral de las personas y, más aún, en la consecución de nuevas oportunidades, es el de poder manejar a su favor los conceptos conocidos como *soft skills*. Maubert (2017) enumera cuatro: inteligencia emocional, pensamiento crítico, liderazgo y resolución de problemas. Estas son unas herramientas que le permitirán al entrevistador y entrevistado encontrar los puntos en común que a futuro permitirán aumentar los rendimientos y comportamientos profesionales.

ESTADO DEL ARTE

Penagos, Castiblanco, Maldonado y Díaz (2018) señalaron la relación existente entre instituciones de educación superior, modalidad virtual-distancia, en la Facultad de

Administración de Empresas que, mediante una correlación estadística, muestra el impacto de los matriculados y su trascendencia social.

Martínez-Zamora (2015) revisó los datos del Ministerio de Educación Nacional en el Observatorio Laboral para la Educación y encontró como conclusiones que

- Los recién graduados universitarios hombres tienen un salario más alto que las mujeres.
- Ser egresado de una institución privada aumenta la probabilidad de devengar un salario superior al de un egresado de una institución pública.
- Estudiar agronomía, educación y artes tiene la probabilidad de ganar menores salarios que si se estudian programas del área de la salud e ingenierías.
- En la Orinoquia se encontraron salarios más altos que en Bogotá, lo cual podría estar relacionado con los empleos generados por las empresas petroleras y mineras.
- Antioquia y Bogotá, además de la Orinoquia, son las zonas que mejor remuneran a los recién egresados.

Y en resumen:

El impacto de las variables: origen de la institución de la que se graduaron, el género, el área de conocimiento y la zona geográfica laboral, en el salario promedio de los profesionales recién graduados de educación superior en Colombia a nivel de pregrado universitario. (Martínez-Zamora, 2015, p. 2)

Brunner (2008) propone indagar sobre las relaciones contemporáneas entre la educación superior (ES) y el mundo del trabajo. Además, indaga de manera secuencial a lo largo de las preguntas que habitualmente se plantean a las instituciones de educación superior en términos de su relación con el mercado laboral. Sin embargo, su objetivo es ir más allá de estas preguntas, interrogando su validez y pertinencia, teniendo en cuenta las condiciones económicas actuales y las características propias de cada organización y funcionamiento de la educación superior.

En Colombia son diversas las organizaciones que investigan directa o indirectamente aspectos relacionados con el posicionamiento laboral de los profesionales. Una de las más importantes corresponde al Observatorio Laboral para la Educación, del Ministerio de Educación Nacional. Esta institución parte del hecho de que la educación es la herramienta que transforma sociedades y que es a través de una educación de calidad, que los colombianos tendrán mayores oportunidades para una mejor calidad de vida y promover el desarrollo regional y nacional. Para ello busca ayudar en el análisis de la pertinencia educativa que se imparte en el país, siempre teniendo en cuenta las particularidades regionales, sociales y culturales; desde el 2005 el Observatorio efectúa un seguimiento a los graduados de la educación superior, y más recientemente de aquellos certificados en competencias laborales, para conocer cómo se insertan y son acogidos por el mercado laboral colombiano. El proceso de seguimiento continuo a los egresados, que ofrece su sistema de información, brinda herramientas valiosas para, a partir de este análisis

de pertinencia, contribuir al mejoramiento de la calidad de los programas académicos ofrecidos. De igual manera, el observatorio busca orientar la expansión del sistema educativo, articulando la oferta de graduados con las oportunidades de desarrollo de cada región y la política de productividad y competitividad del país (Observatorio Laboral para la Educación, 2018).

MATERIALES Y MÉTODOS

Tipo de investigación

La investigación realizada será de carácter descriptiva y mantiene todo el rigor de una investigación científica, como lo sostienen Coria, Román y Torres (2013), donde se debe caracterizar con diferentes aspectos, como lo clasifica Sierra (2008). Una investigación longitudinal, por su revisión de población estudiantes admitidos entre los periodos 2015-2 y 2017-1, es descriptiva por su profundidad, con fuentes primarias y secundarias, de tipo cuantitativo, en el que los autores van a interpretar los resultados, como lo dice Sandin (2003), y su naturaleza se basa en análisis estadístico.

Este estudio será de naturaleza cuantitativa, debido a que se utilizará la recolección de datos expresada y representada de manera numérica, con el fin de contribuir a responder la pregunta problema, como lo dicen Fernández, Hernández y Baptista (2014).

El método de la investigación descriptiva busca mostrar la evolución laboral de los estudiantes de pregrado de los programas de Administración de Empresas, modalidad virtual- distancia. La metodología es un análisis correlacional de variables.

Fuentes secundarias

Corresponde a aquella contenida en la base de datos de la Secretaría Distrital de Educación, programa de Administración de Empresas, modalidad virtual-distancia, en la cual reposan la recolección de datos personales, hoja de vida e historial académico de los estudiantes con corte al 2018.

Fuentes primarias

La principal fuente de información para esta investigación será aquella procedente de la encuesta que se aplicará a la muestra de la población objetivo (tabla 1).

Las variables relacionadas en la tabla 1 serán incluidas en la herramienta usando de las aplicaciones de google la que hace referencia a formularios, se debe estar con la vanguardia de la tecnología en cuanto a la investigación educativa. “La emergencia de la era tecnológica en la educación ha creado nuevos escenarios de ‘formación’, en donde la cultura de lo electrónico, lo multimedial, se impone y prevalece” (Bernal-Ceballos y Saldaña-Duque, 2017, p. 74).

Tabla 1.
Variables y características

Dimensión	Variable	Tipo de variable	Indicador
Ámbito demográfico y socioeconómico	Género	Nominal	Masculino, femenino.
Ámbito demográfico y socioeconómico	Edad	Razón	Cantidad de años cumplidos.
Ámbito demográfico y socioeconómico	Estrato	Ordinal	De 0 a 6.
Ámbito demográfico y socioeconómico	Estado civil	Ordinal	Casado, unión libre, soltero, separado.
Ámbito demográfico y socioeconómico	Semestre	Ordinal	Cuarto, quinto, sexto, noveno y décimo.
Características laborales	Tiene trabajo	Nominal	Si o no.
Características laborales	Sector	Ordinal	Sectores de la economía.
Características laborales	Ingresos laborales actuales	Ordinal	Siete rangos entre menos de \$ 500 000 y más de \$ 5 000 000.
Características laborales	Ingresos laborales presentados cuando ingresó a estudiar	Ordinal	Siete rangos entre menos de \$ 500 000 y más de \$ 5 000 000.
Características laborales	Recibe usted en este momento prestaciones sociales	Nominal	Sí, no.
Características laborales	En su anterior empleo recibía prestaciones sociales	Nominal	Sí, no.
Dimensión	Variable	Tipo de variable	Indicador
Competencias generales y específicas	¿Cuántas veces ha cambiado de empleo en el transcurso de su pregrado?	Ordinal	Entre 0 y 1 vez. Entre 1 y 2 veces. Más de 3 veces.
Competencias generales y específicas	¿A cuántas ofertas laborales a aplicado en los últimos doce meses?	Ordinal	Entre 1 y 3. Más de 3.
Competencias generales y específicas	¿Por qué no ha podido aplicar a más ofertas?	Ordinal	Manejo de segunda lengua (inglés) Poca experiencia laboral finalización de estudios de pregrado.
Competencias generales y específicas	¿Considera usted que el hecho de estar cursando un pregrado universitario ha mejorado su situación laboral?	Razón	Sí, no.

Fuente: elaboración propia.

Procedimiento de análisis de datos

Los resultados esperados para los datos relacionados van a ser sujeto de análisis descriptivo de variables, para este tipo de casos de estudio, los datos pueden ser procesados, usando estadística descriptiva e inferencial. Castañeda, Cabrera, Navarro y de Vries (2010) mencionan que con este método se pueden relacionar variables como el género y los ingresos laborales, o el sector y la obtención de prestaciones sociales, entre otras.

Antônio Dumaszak, Miranda y Araujo Leal (2018) comentan que cuando el resultado de los valores tomados por las variables es heterogéneo, se pueden aplicar las pruebas de correlación lineal de Spearman para establecer la relación entre ellas.

La población objeto de estudio son los estudiantes de los programas de Administración de Empresas de Bogotá, zona Sur, modalidad virtual-distancia, que se encuentren en el meridiano de su formación y los que estén finalizando su estudio, el programa es por periodos cuatrimestrales con un total de diez periodos académicos, los estudiantes de 5.º y 10.º conforman una población aproximada de 2000 estudiantes. Se estableció un muestreo sin reposición aleatorio de naturaleza simple (Triola, 2009).

n = tamaño de la muestra.

N = tamaño de la población, 2000.

$Z_{\alpha/2}$ = variable de distribución normal, 1,96.

p = probabilidad de éxito, 10 %.

q = probabilidad de fracaso, 10 %.

d = error estándar, 5 %.

$$n = \frac{NZ_{\alpha/2}^2 pq}{d^2 + Z_{\alpha/2}^2 pq}$$

La muestra da un número de más de 640 estudiantes, igual se hizo más de novecientas encuestas, previniendo la reposición del muestreo.

Proyecciones

Esta investigación servirá para estudiar el mercado laboral de los estudiantes de Administración de Empresas, modalidad virtual-distancia en Bogotá, zona Sur. Se espera conseguir información que permita profundizar ante las falencias y ante los aciertos, y de esa forma obtener un mejor posicionamiento de la modalidad virtual-distancia y con el principio de “inclusión y equidad educativa” de la Secretaría Distrital de Integración Social, que busca llegar a la mayoría de personas que sea posibles. “Creemos en el derecho de todas las personas a la educación. Y hacemos una opción preferencial por quienes no tienen acceso a ella” (Corporación Universitaria Minuto de Dios, 2014, p. 27).

Limitaciones

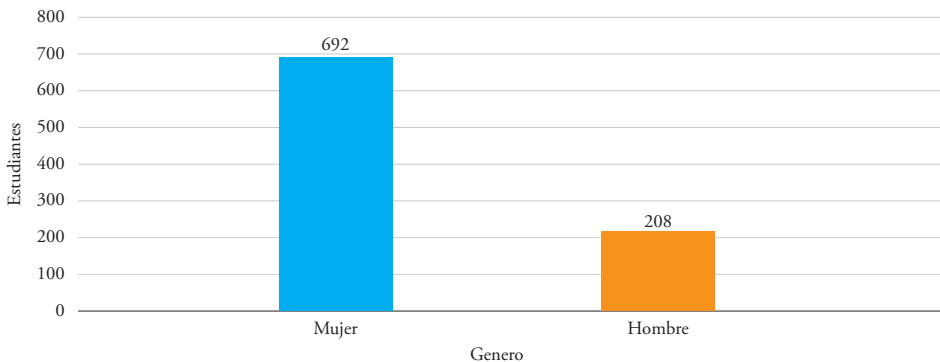
- La falta de actualización de los registros de los estudiantes al momento del estudio.
- Información incompleta de los estudiantes.
- Dependencia de los procesos y planes de mejora del programa.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los resultados de una investigación “pueden constituir aportes teóricos o prácticos” (De-Armas y Perdomo, 2003, p. 3). La revisión sistemática de los resultados debe generar aportes significativos, el cruce correlacional permitirá proponer discusiones soportadas científicamente. Vicedo y García (1993) proponen una clasificación de los resultados de investigaciones en resultado normativo, resultado docente, resultado didáctico, métodos, resultado metodológico, resultado material y resultado diagnóstico. Este último es el tipo que se acomoda a la investigación, porque precisa y caracteriza la magnitud, estructura, funcionamiento y tendencia del sistema educacional.

A continuación, los resultados que tomaron las variables que se presentaron en la herramienta aplicada (gráfica 1).

Gráfica 1.
Género

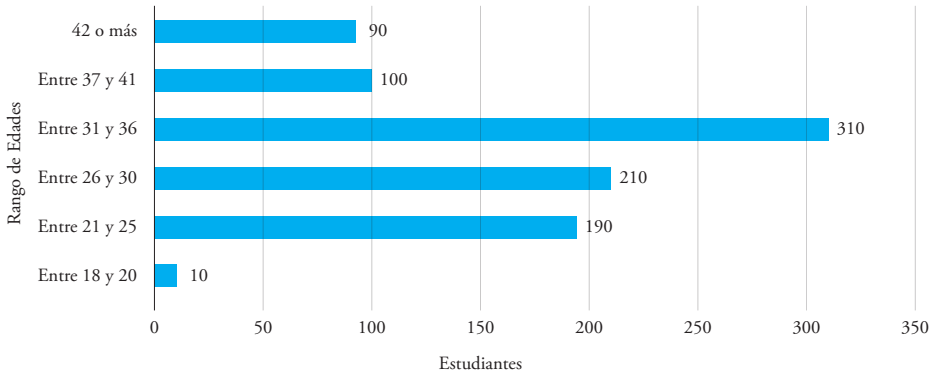


Fuente: elaboración propia.

La gráfica 1 muestra la mayoría abrumadora de estudiantes mujeres, casi un 77 % sobre un 23 % de hombres. En la gráfica 2, se relaciona que la edad donde se encuentran los estudiantes es entre los 31 y 36 años. En Bogotá la población total es 8 181 017 habitantes, las mujeres son el 51,55 % y los hombres el 48,45 %, pero en el rango de edad de estudio, los hombres son apenas el 3,87 % y las mujeres el 4,01 % del total de la población (Departamento Administrativo Nacional de Estadística-DANE, 2018).

Las diferencias porcentuales entre mujeres y hombres no sobrepasan los tres puntos porcentuales. Esto indica que la mayor cantidad de mujeres (54 puntos por encima de los hombres) que estudian, no tienen relación directa con el número de habitantes, ni con la edad de estos.

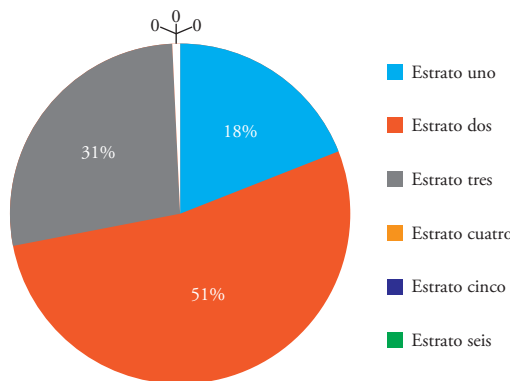
Gráfica 2.
Edad



Fuente: elaboración propia.

Según el modelo de estratificación para Bogotá, cada uno de los estratos, entre 1 y 6, es resultado de múltiples combinaciones de la calificación de variables (Alcaldía Mayor de Bogota, 2003) (gráfica 3)

Gráfica 3.
Estrato socioeconómico



Fuente: elaboración propia.

La Alcaldía Mayor de Bogotá definió la estratificación urbana de Bogotá mediante Decreto 289 del 8 de julio del 2003.

Tabla 2.
Clasificación de estratos en Bogotá

Estrato	Distribución
Uno	De las 41 474 manzanas del Distrito Capital, 5782 manzanas (14,64 %) tienen asignado el estrato uno, que en el mapa se ven en color rojo.
Dos	De las 41 474 manzanas del Distrito Capital, 14 243 manzanas (36,06 %) tienen asignado el estrato dos, que en el mapa se ven en color amarillo claro.
Tres	Del universo de manzanas actual, 11 371 manzanas (28,79 %) tienen asignado el estrato tres, que en el mapa se ven en color azul.
Cuatro	De las 41 474 manzanas del Distrito Capital, 2262 manzanas (5,73 %) tienen asignado el estrato uno, que en el mapa se ven en color verde claro.
Cinco	De universo de manzanas actual, 971 manzanas (2,46 %) tienen asignado el estrato cinco, que en el mapa se ven en color ladrillo.
Seis	De las 41 474 manzanas del Distrito Capital, 783 manzanas (1,98 %) tienen asignado el estrato seis, que en el mapa se ven en color verde fuerte.

Fuente: Alcaldía Mayor de Bogotá (2003).

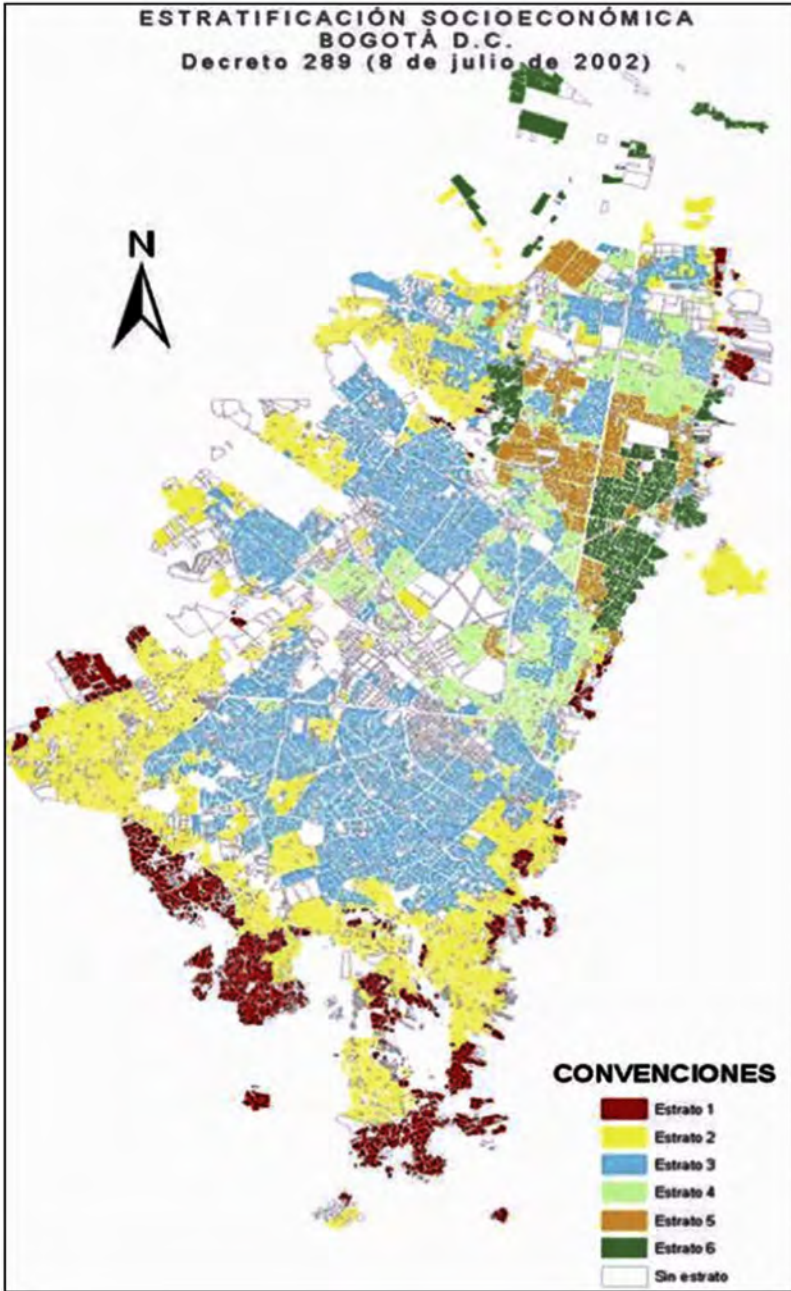
En la tabla 2, y en la mapa 1, se ve los lugares de la ciudad donde se encuentran los estratos, en Bogotá zona sur se encuentran las personas con menores posibilidades económicas, y estas se encuentran en los estratos 1, 2 y 3, como lo muestra la gráfica 3.

La población estudiantil de los programas de Administración de Empresas, modalidad virtual-distancia, tiene una tendencia diversa a su estado civil, con una ligera ventaja de la población soltera, probablemente, por tener menos obligaciones económicas. En Colombia, las uniones maritales de hecho (unión libre), que lleven conviviendo por más de dos años, adquieren los mismos derechos de una pareja casada (Ley 54 de 1990, artículo 1, 1990). Por lo tanto, se puede contradecir, ya que entre casados y unión libre suman más del 52 %, pero entre solteros y separados llegan al 48 % (gráfica 4).

No existe una tendencia marcada que nos indique si el estado civil es una variable que marque la diferencia a la hora de cursar los estudios de pregrado universitario. El Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) (2008) nos muestra que la población en Colombia tiene un su estado civil similar a la población objeto del estudio (tabla 3).

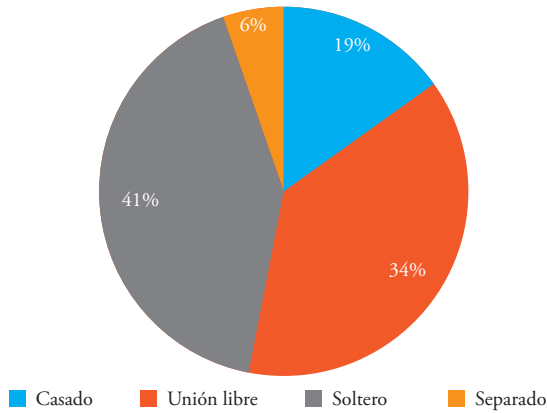
Las fuentes secundarias obtenidas en la Secretaría Distrital de Educación, corresponde a la base de datos de estudiantes que se encuentren cursando 5.º o 10.º semestre, pero el currículo flexible los programas de Administración de Empresas modalidad virtual distancia, permite que los estudiantes puedan estar adelantados o atrasados con respecto al plan de estudios y es por ello que encontramos unos algunos estudiantes cursando 9.º, 6.º y 4.º semestre (gráfica 5).

Mapa 1.
Mapa de estratos



Fuente: Alcaldía Mayor de Bogotá (2003).

Gráfica 4.
Estado civil



Fuente: elaboración propia.

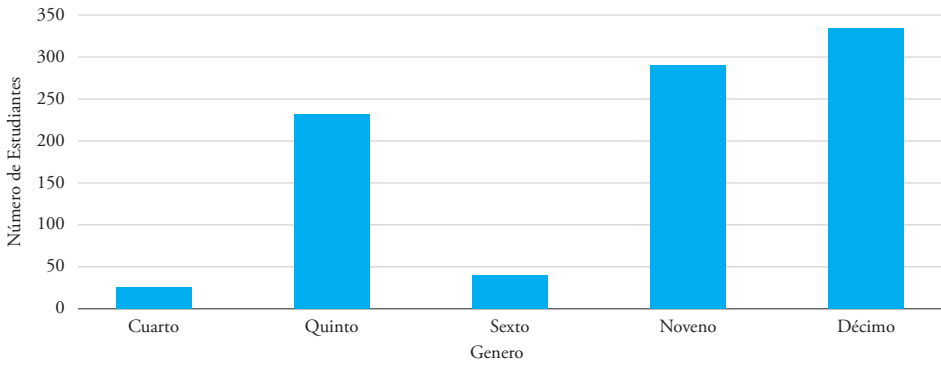
Tabla 3.
Colombia cabeceras municipales. Personas de 18 años
y más. Distribución por estado civil. 2008

Estado civil*	Personas	Proporción %
Total	22 187 527	100
Soltero (a)	6 534 870	29,45
Casado (a)	7 178 010	32,35
Unión Libre	5 993 277	27,01
Viudo (a)	1 205 733	5,43
Separado (a) o divorciado (a)	1 274 845	5,75

Fuente: DANE–Encuesta de Cultura Política 2008.

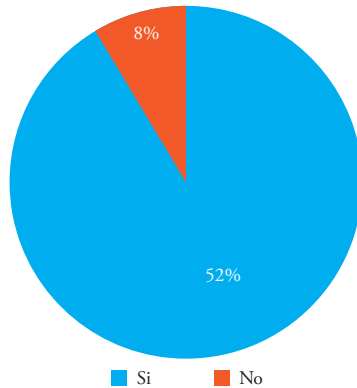
En la gráfica 6 se muestra que el 92,3% de los estudiantes objeto de la encuesta en este momento tienen alguna ocupación que difiere en mucho de la cifra de ocupación que el DANE tiene a febrero de un 61,7% (Departamento Administrativo Nacional de Estadística-DANE, 2018). Un análisis simple muestra una ventaja absoluta en la tasa de ocupación de la población que adelanta estudios universitarios en administración sobre las demás personas, treinta puntos porcentuales es una brecha muy amplia.

Gráfica 5.
Número de estudiantes por semestre



Fuente: elaboración propia.

Gráfica 6.
¿Se encuentra trabajando actualmente?



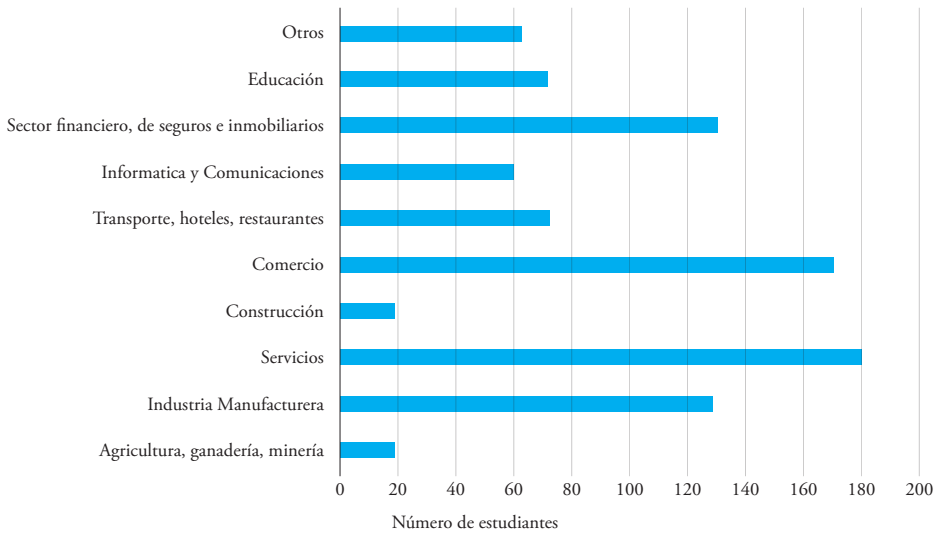
Fuente: elaboración propia.

La formación disciplinar en administración de empresas ofrece al egresado un perfil ocupacional diverso, como se puede observar en la gráfica 7. Los sectores de la economía donde más aceptación tienen los egresados son: comercio, financiero, servicios e industrias manufactureras.

El administrador de Empresas, egresado de la modalidad virtual-distancia, podrá desempeñarse como líder en cualquiera de los niveles estratégico, táctico u operativo de las organizaciones sociales y comerciales de tipo empresarial de naturaleza pública o privada. También podrá laborar en estas mismas organizaciones en las áreas funcionales de mercadeo, finanzas, talento humano y producción (Corporación Universitaria Minuto de Dios, 2018).

En Bogotá, la ocupación principal es el comercio, seguido de los servicios, aquí se encuentra otro elemento diferencial de los estudiantes de administración de empresas (tabla 4).

Gráfica 7.
Sector donde labora



Fuente: elaboración propia.

Tabla 4.
Distribución porcentual, variación y contribución a la variación de la población ocupada, según ramas de actividad (febrero-abril, 2018)

Rama de actividad	Distribución (%)	Variación (%)	Contribución (p.p)
Bogotá	100,0	0,6	0,6
Comercio, restaurantes y hoteles	28,3	3,9	1,1
Industria manufacturera	15,1	5,3	0,8
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	9,4	1,6	0,2
Otras ramas*	4,0	-1,0	0,0
Servicios comunales, sociales y personales	23,5	-0,8	-0,2
Construcción	4,8	-6,3	-0,3
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	14,9	-4,9	-0,8

Fuente: DANE, GEIH.

*Otras ramas: agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca; explotación de minas y canteras; suministro de electricidad, gas y agua e intermediación financiera.

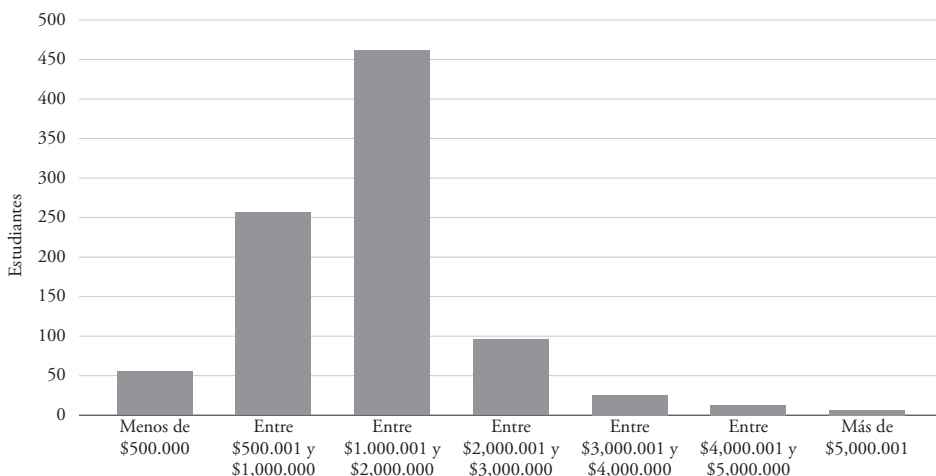
Nota: la suma de las participaciones puede diferir de 100 % por la no inclusión de la categoría “no informa” y por efecto de decimales.

(pp): puntos porcentuales.

La relación existente entre las figuras 8 y 9 muestra que más de la mitad de los estudiantes perciben, en el momento de la investigación, entre USD 338 y USD 670 mensuales, donde el salario mínimo es de USD 265. Además, desde el momento del inicio de su pregrado, estos estudiantes han aumentado en 6,5 puntos sus ingresos.

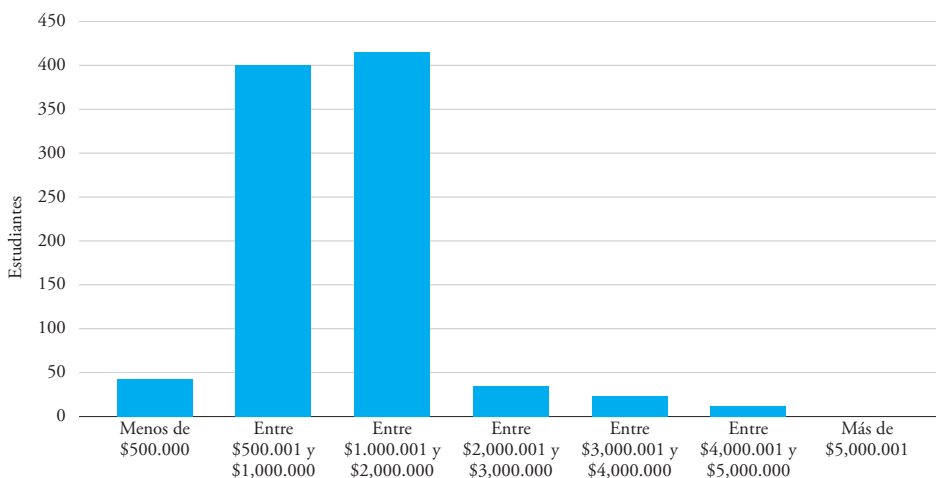
Los estudiantes que se encuentran cursando 10.º semestre iniciaron su proceso en el 2015, y la inflación acumulada es de 6,5 % (Banco de la República–Colombia, 2018), lo que se podría decir que los aumentos salariales no han tenido efecto real en el poder adquisitivo.

Gráfica 8.
Ingresos laborales actuales



Fuente: elaboración propia.

Gráfica 9.
Ingresos laborales que presentaba al momento de ingresar a estudiar

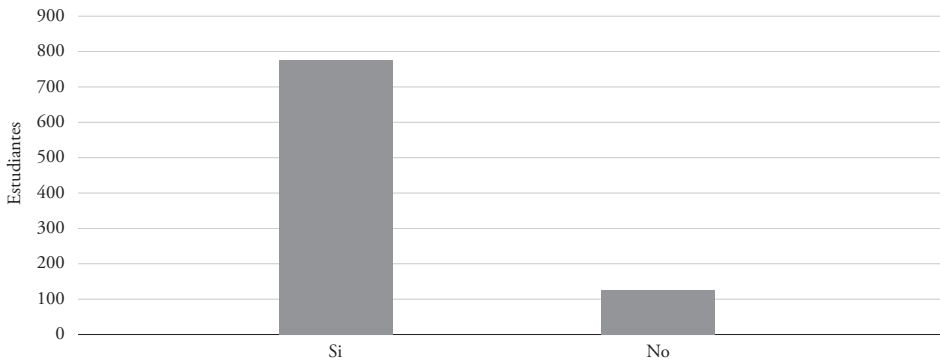


Fuente: elaboración propia.

Las prestaciones sociales son un componente legal de los vínculos laborales, cuando un empleado no las percibe, puede catalogarse que se encuentra en el empleo informal o su contrato no es laboral, sino que el contrario es disfrazado mediante otras figuras como la prestación de servicios profesionales o las ordenes de servicios del sector público. Por eso son relevantes las respuestas que se ven en las gráficas 10 y 11, pero es una disminución en 2,2 puntos porcentuales que va en contravía de la hipótesis planteada en la investigación.

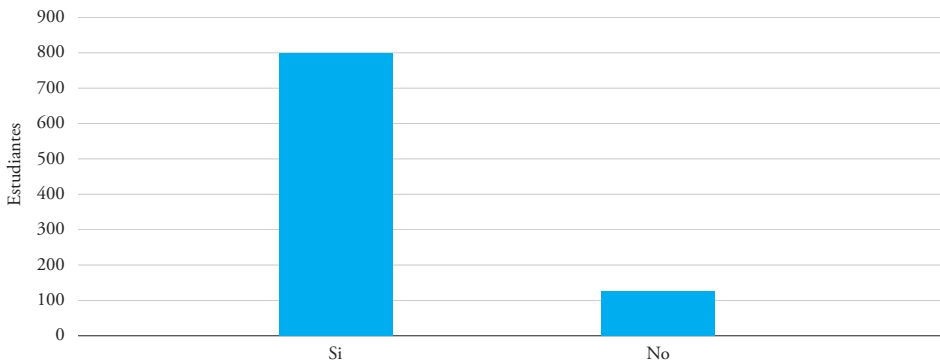
Se considera que los asalariados tienen un empleo informal si su relación de trabajo, de derecho o de hecho, no está sujeta a la legislación laboral nacional, el impuesto sobre la renta, la protección social o determinadas prestaciones relacionadas con el empleo (Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, 2003, p. 4).

Gráfica 10.
¿Recibe en este momento prestaciones sociales?



Fuente: elaboración propia.

Gráfica 11.
En su anterior empleo, ¿recibía prestaciones sociales?

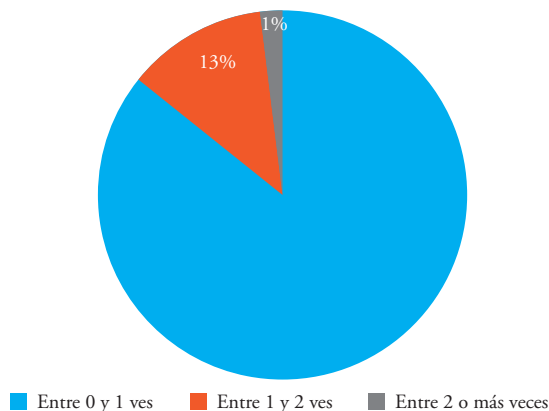


Fuente: elaboración propia.

Ochenta y seis de cien estudiantes de los programa de Administración de Empresas, virtual-distancia, por lo menos en una oportunidad han cambiado de empleo, la desigualdad salarial y la búsqueda para tener mejores ingresos le dan a los jóvenes la alternativa de cambiar de trabajo, tal como lo afirma Posso (2010) (gráfica 12).

Gráfica 12.

¿Cuántas veces ha cambiado de empleo en el transcurso de su pregrado?

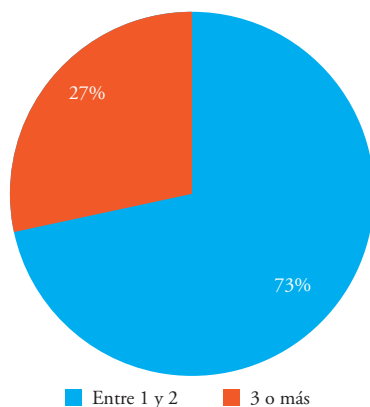


Fuente: elaboración propia.

Esto se valida cuando más del 72 % ha aplicado a nuevas posibilidades laborales en los últimos doce meses, como se muestra en la gráfica 13.

Gráfica 13.

¿A cuántas ofertas laborales ha aplicado en los últimos 12 meses?

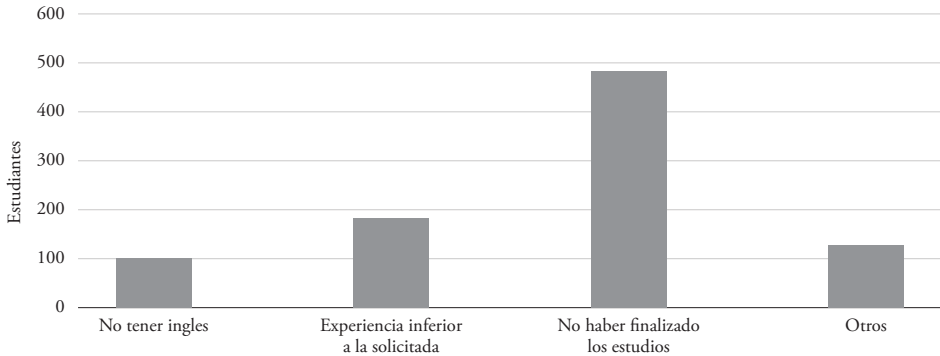


Fuente: elaboración propia.

La intención de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores es permanente en los mercados laborales de América Latina, en especial en Colombia. En la figura

14 se da una respuesta de carácter intuitivo por parte de los estudiantes, consideran que podrían aumentar sus posibilidades de mejora el hecho de finalizar sus estudios de pregrado. Weller (2014) válida la intuición de los estudiantes cuando menciona que “mejoraron muchos indicadores de calidad del empleo en el contexto de una mayor formalidad laboral” (p. 8).

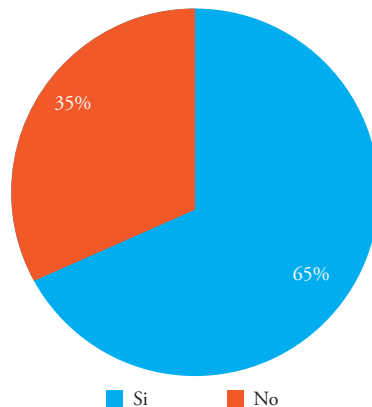
Gráfica 14.
¿Por qué no ha podido aplicar a más ofertas?



Fuente: elaboración propia.

Todas las respuestas recibidas por la muestra seleccionada validan la hipótesis inicial que se confirma con la repuesta relacionada en la gráfica 15, en la que el 64,8 % de los estudiantes de pregrado de Administración de Empresas, modalidad virtual-distancia en Bogotá, zona Sur, han mejorado su situación laboral.

Gráfica 15.
El hecho de estar cursando un pregrado universitario,
¿mejora sus oportunidades laborales?



Fuente: elaboración propia.

Discusiones

Hallazgos

Por medio de la encuesta, se pudo establecer estadísticamente que la mayoría de estudiantes sí han mejorado sus oportunidades en el mercado laboral, con un porcentaje de 64,8 % frente a un 35,2 % que manifiesta que cursar un pregrado no ha sido suficiente en su búsqueda de nuevas y mejores oportunidades laborales. Con esto, podemos determinar la importancia que tienen los estudios de modalidad virtual-distancia, en el desempeño de su futuro profesional, realizando labores que les permita mejorar sus habilidades, otorgándoles posibilidades de aspirar a cargos gerenciales después de recibir su título profesional.

Novedad y pertinencia

En la actualidad, la evolución laboral no solo es un componente importante en la vida como profesionales, sino también en los diferentes ámbitos que resultan involucrados, ya que para la universidad es un componente primordial ver cómo sus egresados no solo han podido mejorar su estado laboral, sino también cómo dejan en alto el nombre de la universidad. También el nivel educativo, “educación de calidad al alcance de todos”, que tiene la universidad, invita a más jóvenes, que hoy piensan que son mínimas las posibilidades de estudiar una carrera universitaria, (Pachón, 2018), que la educación puede mejorar su proyecto de vida.

Contribuciones

- Elaboración de una base de datos.
- Proponer un programa laboral para los egresados.
- Proponer la creación de una asociación de exalumnos.

Posibles limitaciones del proyecto

La investigación arrojó que el 35,2 % de los estudiantes de Administración de Empresas, de la modalidad virtual-distancia, no ha mejorado su situación laboral a pesar de estar cursando su pregrado universitario. Es un grupo significativo, aunque no mayoritario, el que permite proponer un complemento a la presente investigación, en el que se desglosen los motivos reales por los cuales estos estudiantes no son parte del grupo que sí ha mejorado su situación laboral.

Otra limitación es la ausencia de revisión del comportamiento laboral de los estudiantes una vez terminan su pregrado y se vuelven egresados del programa. Y es allí donde se puede validar o no la pregunta número 14, verificando si una de las limitantes a la hora de aspirar a mejorar de trabajo es haber finalizado los estudios.

CONCLUSIONES

Esta investigación arrojó lo siguiente:

La oportunidad brindada por las instituciones de modalidad virtual-distancia es de gran impacto social para personas de estratos 1, 2 y 3, que por medio de esta oferta educativa han encontrado la manera de formarse profesionalmente, derribando barreras educativas, como la falta de recursos y la disponibilidad de tiempo; dado que en esta universidad encuentran no solo programas académicos de alta calidad, sino costos al alcance de sus condiciones económicas y flexibilidad en horarios de clases.

Se muestra una relación directa entre la formación académica de los estudiantes y la mejora de sus oportunidades laborales, dado que la mayoría de las personas encuestadas manifiestan haber accedido a mejores puestos o ascensos en su trabajo, gracias al hecho de estar cursando un pregrado universitario.

La utilidad y pertinencia de los estudios de seguimiento a los futuros egresados del programa de Administración de Empresas de la modalidad virtual-distancia es incuestionable. Sin embargo, dada la cambiante coyuntura económica y social en que se desenvuelve el futuro egresado, sumado a la comunidad educativa, las investigaciones deben actualizarse, de manera constante, con el fin de incorporar esos cambios e interpretarlos cabalmente.

Algunos hallazgos concretos dejan ver una tendencia creciente de satisfacción entre la educación recibida por parte de la universidad y las exigencias del mercado laboral en el que se desenvuelven los futuros egresados.

Definitivamente se hace necesario para la Secretaría Distrital de Educación de Bogotá crear una base de datos en el programa Administración de Empresas en la que se muestre la trayectoria y/o evolución laboral de sus egresados. Esta base de datos puede servir de herramienta no solo investigativa sino que se puede usar como aliciente para nuevos estudiantes que estén contemplando la posibilidad de iniciar un pregrado universitario. Así mismo, por medio de esta, confirmen que el hecho de emprender una formación académica profesional sí cambia y mejora las oportunidades en un mercado laboral tan competitivo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcaldía Mayor de Bogotá (2003). *Instituto de Estudios Urbanos*. Recuperado el 25 de 6 del 2018. <https://www.institutodeestudiosurbanos.info/endatos/0200/02-030-vivienda/02.03.01.htm>
- Antônio Dumaszak, M., Miranda, G. J. y Araujo Leal, E. (2018). Formação do preço de venda no mercado de dermopigmentação: variáveis percebidas pelos profissionais. *Revista Ambiente Contábil, Universidade Federal do Rio Grande do Norte*, 10(1), 255-274.

- Artetaga, L. (2005). *Evaluación de las competencias laborales de los egresados del programa de Contaduría Pública de la Universidad Libre, Seccional Pereira. Periodo 1999-2002*. Manizales: Centro de Estudios Avanzados en Niñez y Juventud.
- Banco de la República–Colombia (2018, 30 de marzo). *Informe sobre inflación*. Recuperado el 29 de junio del 2018, de http://www.banrep.gov.co/informe-inflacion?field_subject_value=2018
- Bautista, J., Rincón, J. y David, C. (2013). Un análisis de los profesionales en Economía de la UNMG: mercado laboral y competencias. *Investigación y Reflexión*, 21(1), 75-89.
- Bernal-Ceballos, J. y Saldaña-Duque, R. (2017). Formación del sujeto-lector-crítico en los escenarios hipertextuales. *Revista Inclusión & Desarrollo*, 4(2), 70-80.
- Brunner, J. (2008). Educación superior y mundo de trabajo: horizontes de indagación. *Revista Calidad de la Educación*, 29(1), 230-240.
- Carrillo, T., Ana, E. y Agudelo, C. (2013). *El posicionamiento laboral entre hombres y mujeres en situación de rezago educativo. El caso de la industria alimentaria de Culiacán, Sinaloa*. Mexico: n. d.
- Castañeda, M. B., Cabrera, A., Navarro, Y. y de Vries, W. (2010). *Procesamiento de datos y análisis estadísticos usando SPSS. Un libro práctico para investigadores y administradores educativos*. Porto Alegre: EDIPUCRS–Pontificia Universidade Católica do Rio Grande do Sul.
- Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo. (2003). *Directrices sobre una definición estadística de empleo informal, adoptadas por la Decimoséptima Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Coria P, A. L., Román I, P. y Torres H. Z. (2013). Propuesta de metodología para elaborar una investigación científica en el área de administración de negocios. *Pensamiento y Gestión*, 35(1), 1-24.
- Corporación Universitaria Minuto de Dios (2014). *Proyecto Educativo Institucional*. Bogotá: Corporación Universitaria Minuto de Dios.
- Corporación Universitaria Minuto de Dios. (2018). *Uniminuto*. Recuperado el 29 de junio del 2018, de <https://www.uniminuto.edu/>
- De-Armas, N. L. y Perdomo, J. (2003). Caracterización y diseño de los resultados científicos como aportes de la investigación educativa. Santiago de Cuba: Universidad Pedagógica Felix Varela.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) (2018). DANE. Recuperado el 21 de junio del 2018. <http://www.dane.gov.co/reloj/>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) (2008). *Análisis de la estructura y composición de principales variables demográficas y socioeconómicas del censo 2005. Informe final*. Bogotá: DANE.
- Fernández, C., Hernández, R. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). Mexico D. F.: McGraw-Hill.
- Ley 54 de 1990, artículo 1 (1990).
- Martínez-Zamora, M. (2015). *Determinantes del salario de los recién egresados de educación superior a nivel universitario en Colombia, seguimiento, periodo 2009-2012*. Bogotá: Universidad Santo Tomás.

- Maubert, I. (2017). *Soft skills* para contratar: detectar las habilidades más humanas de tus candidatos durante una entrevista de trabajo te permitirá anticipar su desarrollo, rendimiento y comportamiento futuro. *Entrepreneur*, 23(10), 22-22.
- Mellado, L., De la Montaña, J., Luengo, M. y Bermejo, M. (2017). Evolución de los modelos docentes, a través de la metáfora de futuros profesores de orientación educativa de secundaria. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 22(74), 367-398.
- Observatorio Laboral para la Educación (2018). *Observatorio laboral para la educación*. Recuperado de <http://www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/w3-propertyvalue-36277.html>
- Pachon, W. (2018). Inclusión social de actores del conflicto armado colombiano: retos para la educación superior. *Revista Desafíos*, 30(1), 279-308.
- Penagos, A., Castiblanco, C., Maldonado, D. y Díaz, J. (2018). Tendencias profesionales de los estudiantes de la Corporación Universitaria Minuto de Dios VRBS. En C. Aguirre (ed.), *Memorias Encuentro Institucional y Distrital de Semilleros de Investigación*, 2, 36-40). Bogotá: Uniminuto VRBS.
- Posso, C. M. (2010). Desigualdad salarial en Colombia 1984-2005: cambios en la composición del mercado laboral y retornos a la educación postsecundaria. *Desarrollo y Sociedad*, 66(1), 65-113.
- Rentería, E. y Enríquez, A. (2006). *Estrategias de aprendizaje para la empleabilidad y posicionamiento exitoso en el mundo del trabajo de profesionales recién graduados*. Cali: Universidad del Valle.
- Sánchez, M. y Julián, L. (2008). Poder y liderazgo de mujeres responsables de instituciones universitarias. *Revista Española de Pedagogía*, 66(240), 245-364.
- Sandín E, M. P. (2003). *Investigación cualitativa en educación: fundamentos y Tradiciones* (2.ª ed.). Madrid: McGraw-Hill.
- Sierra, R. (2008). *Técnicas de investigación social: teoría y ejercicios* (7.ª ed.). Madrid: Thompson.
- Triola, M. (2009). *Estadística* (10.ª ed.). México: Pearson Educación.
- Viciedo, C. y García, A. (1993). La introducción y generalización de resultados de las ciencias sociales en Cuba. Algunas experiencias relacionadas con la investigación educativa. *Pedagogía*, 93(1), 20-29.
- Weller, J. (2014). Aspectos de la evolución reciente de los mercados laborales de América Latina y el Caribe. *Revista de la Cepal*, 114(1), 7-29.
- Zabludovsly, G. (2007). Las mujeres en México: trabajo, educación superior y esferas de poder. *Política y Cultura*, 28, 9-41.
- Zurita, U. (2005). Formación para el trabajo. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 10(25), 535-541.