

**LA PERCEPCIÓN DE ALGUNOS EMPLEADORES DE BOGOTÁ FRENTE A
LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN VIRTUAL**

ANA LUCÍA GUTIÉRREZ LÓPEZ

**UNIVERSIDAD EAN
ADMINISTRADORA DE EMPRESAS
BOGOTÁ D.C.
2012**

**LA PERCEPCIÓN DE ALGUNOS EMPLEADORES DE BOGOTÁ FRENTE A
LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN VIRTUAL**

ANA LUCÍA GUTIÉRREZ LÓPEZ

**Trabajo de investigación presentado como opción de grado para optar al
título de Administradora de Empresas**

**Directora:
DENISE CAROLINE ARGUELLES PABÓN**

**UNIVERSIDAD EAN
ADMINISTRADORA DE EMPRESAS
BOGOTÁ D.C.
2012**

Nota de Aceptación.

Firma del presidente del jurado.

Firma del jurado

Firma del jurado

Bogotá, agosto de 2012.

DEDICATORIA

A Dios por brindarme sabiduría para realizar esta investigación, a Mariana, a Christian y Ricardo por su comprensión y cariño que me han brindado durante esta etapa de mi vida.

Ana Lucía

AGRADECIMIENTOS

A Dios por permitirme culminar esta fase que constituye un escalón importante dentro de mi proyecto de vida. No hubiera sido posible alcanzar esta meta sin la colaboración y el aliento permanentes de mi esposo e hijos.

Presentó mis agradecimientos muy sinceros a la Dra. Denise Argüelles, bajo su orientación he tenido una importante guía para la presentación y desarrollo de esta investigación.

A la Universidad EAN, especialmente a sus Consejeros Fundadores, por el patrocinio que me ha brindado a lo largo del tiempo de mis estudios, a todos mis docentes por la buena disposición y generosidad de espíritu; estoy segura de que serán recompensados con interminables bendiciones, como es mi sincero deseo.

Destaco a los empresarios que me colaboraron con el diligenciamiento de la encuesta.

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
1 INTRODUCCIÓN.....	15
2 MARCO DE REFERENCIA	22
2.1 LA EDUCACIÓN VIRTUAL.....	22
2.1 EVOLUCIÓN DE LA EDUCACIÓN VIRTUAL.....	23
2.1.1 DE LA EDUCACIÓN A DISTANCIA HACIA LA EDUCACIÓN VIRTUAL.....	24
2.1.2 EVOLUCIÓN DE LA INCORPORACIÓN DE LAS TIC EN LA EDUCACIÓN	29
2.2 SITUACIÓN ACTUAL DE LA EDUCACIÓN VIRTUAL	32
2.3 POLÍTICAS DE EDUCACIÓN VIRTUAL EN COLOMBIA	36
2.4 EL DESEMPEÑO EN EL ENTORNO CORPORATIVO.....	41
3 DISEÑO METODOLÓGICO	45
3.1 ESTRATEGIA PARA ACCEDER A LA INFORMACIÓN PRIMARIA.....	46
3.2 INSTRUMENTO	46
3.3 SELECCIÓN DE LA MUESTRA.....	49
3.3.3 CRITERIOS DE SELECCIÓN.....	52
3.3.4 CRITERIOS DE EXCLUSIÓN	52
4 RESULTADOS	54
4.1 PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	55
4.2 DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	67
5 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	69
5.1 CONCLUSIONES.....	69
5.2 RECOMENDACIONES.....	70

ANEXO 1. LISTADO DE EMPRESAS ENCUESTADAS	79
ANEXO 2. INSTRUMENTO DE ENCUESTA PRELIMINAR.....	82
ANEXO 3. INSTRUMENTO DE ENCUESTA DEFINITIVO.....	84
ANEXO 4 RESULTADOS – RESPUESTAS DE LOS PERSONAS CONSULTADAS	
ANEXO 5 BASE DE DATOS SUMINISTRADA POR LA UNIVERSIDAD EAN.....	

LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Evolución educación a distancia.	24
Tabla 2. Instituciones educativas que ofrecen programas virtuales.....	34
Tabla 3. Estudiantes egresados educación superior según modalidad de estudio	35
Tabla 4. Lineamientos normativos, planes, políticas y programas nacionales e internacionales que favorecen el desarrollo del e-learning en Colombia	39
Tabla 5. Propósito de cada una de las preguntas del cuestionario.....	47
Tabla 6. Validación de la prueba piloto con algunos empresarios	48

LISTA DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Cargo desempeñado por las personas consultadas.	56
Figura 2. Modalidades de educación que conoce.	57
Figura 3. Percepción de la calidad de la educación virtual.	58
Figura 4. Preferencia de modalidades de estudio en contratación de personal.	59
Figura 5. Modalidades empleadas por la empresa en procesos de formación.	60
Figura 6. Modalidades preferidas para los procesos de formación.	61
Figura 7. Modalidad de los actuales empleados de las empresas consultadas.	62
Figura 8. Número de profesionales de educación virtual contratados	63
Figura 9. Percepción de desempeño de empleados de educación virtual.	64
Figura 10. Política de cargos y salarios	65
Figura 11. Inconvenientes para contratar profesionales egresados de educación virtual.	66

CAPÍTULO 1

INTRODUCCIÓN

1 INTRODUCCIÓN

El avance de la era de la tecnología ha permitido que muchas personas tengan acceso a la educación universitaria a través del empleo de medios virtuales, lo que ha hecho que un número creciente de personas se gradúen tras haber recibido clases que no exigen su presencia física en unas instalaciones.

Sin embargo, al momento de buscar empleo esos nuevos profesionales se enfrentan en la mayoría de los casos a empleadores o a áreas de selección de personal de las empresas en donde laboran personas que en su mayoría han recibido educación en instituciones convencionales y de manera presencial.

Conviene investigar si algunos empleadores Bogotá hacen alguna diferenciación que los incline a preferir empleados que hayan realizado estudios presenciales y si existe alguna diferencia en los niveles salariales y en los cargos que se ofrecen a estos egresados frente a los egresados que han realizado sus estudios de forma presencial.

Bajo este contexto, no se conocen estudios que permita identificar cuál es la percepción que tienen algunos empleadores de Bogotá respecto de la calidad de la educación que reciben los estudiantes egresados de programas de educación virtual, por lo cual, los interesados en este tema, como son los mismos egresados, los empleadores, las instituciones educativas y la sociedad en general, enfrentan incertidumbre respecto al verdadero impacto que dicha modalidad de educación está ocasionando y del valor que se le reconoce a la misma.

Con el fin de dar claridad respecto a lo que se entiende por educación virtual, es importante hacer una aproximación a su concepto.

El término educación virtual, se empleó para designar aquellos programas de educación a distancia que utilizan las modernas Tecnologías de Información y Comunicación (NTCIs), de acuerdo con Facundo (2006), quien señala además que la evolución de esta tiene dos vertientes de desarrollo: la primera se reconoce como educación a distancia/virtual y la segunda como informática educativa. En la actualidad el término se emplea más para referirse a la educación a distancia apoyada en medios virtuales.

En Colombia a partir de la segunda mitad del siglo XX se comenzó a hablar de la educación abierta y a distancia como una de las alternativas para ampliar la cobertura de la educación llevándola a diferentes regiones del país y facilitando de esta manera la educación para estudiantes a quienes les es imposible asistir presencialmente a los estudios de educación superior (Ramírez, 2011). En este ámbito, bajo la presidencia de Belisario Betancur surge la Universidad Unisur, hoy Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD (Ramírez, 2011). Vale la pena señalar que con anterioridad ya existían programas de educación a distancia, para otros niveles de la educación como el bachillerato por radio a través de Radio Sutatenza y programas de capacitación técnica como los llamados por correspondencia, administrados generalmente por organizaciones internacionales como la Hemphils Scholls, fundada en 1920 como una Institución educativa especializada en educación a Distancia. (Ramírez, 2011).

La educación virtual también ha sido conocida como educación en línea por su posibilidad de disponer de recursos altamente orientados a la interacción y el intercambio de ideas y de materiales entre profesores y alumnos, y entre los mismos alumnos (Reyes, 2008). Esta proviene de la educación a distancia, surge por medio de programas de alfabetización, como una solución a los problemas de cobertura y calidad que inquietaban a un gran porcentaje de la población, que tenía la necesidad de beneficiarse de los avances pedagógicos, científicos y técnicos que estaban alcanzando algunas instituciones, pero por su ubicación geográfica o por los costos no les resultaba posible acceder (Ministerio de Educación Nacional, 2009).

En el país en 1975 la Universidad Santo Tomás fue una de las pioneras en ofrecer programas con la modalidad de educación a distancia (Pita, 2006). Algunos autores emplean el término *e-learning* para referirse a la educación virtual, como modalidad de la educación a distancia que se apoya en el uso de Internet para la transmisión de audios, textos, videos, imágenes y demás documentos o archivos electrónicos. (Muñoz & Segura, 2007)

Esa evolución que ha tenido la educación virtual justifica la realización de esta investigación dado que el número de personas que acuden a este medio de educación virtual es creciente y para todos ellos, así como para las universidades que ofrecen estos programas, es importante conocer cuál es la percepción de los potenciales empleadores con respecto a las capacidades que pueden esperarse de las personas que estudian mediante esa modalidad. Independientemente de que las percepciones de los empleadores se encuentren o no justificadas, sean o

no objetivas, sean favorables o desfavorables, influyen en las decisiones que toman al momento de contratar profesionales, por lo que para las universidades y los estudiantes es importante conocer esas percepciones a fin de diseñar estrategias acordes con los resultados del estudio.

Teniendo en cuenta las necesidades planteadas, tanto de universidades y de estudiantes, el presente trabajo tiene como propósito hacer una primera investigación que permita conocer la percepción que tienen algunos empleadores de empresas comerciales y de servicios de Bogotá, respecto a la calidad de la educación que reciben los profesionales que obtienen su título universitario mediante la modalidad de educación virtual.

Vale la pena señalar que dada la ausencia de investigaciones en el tema de estudio y de la dificultad que se encontró en la fase exploratoria de la investigación para contactar a los empresarios del sector comercial y de servicios, el trabajo, para la recolección de información, se centró en un grupo de empresarios del sector de interés ubicados en la ciudad de Bogotá, que ha desarrollado proyectos principalmente con la Universidad EAN, en su mayoría a través de su área de Extensión y Proyección Social; por lo que se espera que este trabajo arroje información básica para, en el futuro, iniciar investigaciones de mayor alcance sobre el tema.

Bajo esta perspectiva, **los objetivos** de la investigación son:

- Establecer si algunos de los empleadores del sector comercial y de servicios de Bogotá, brindan oportunidades laborales similares a los profesionales que egresan de programas de educación presencial y a los que egresan de programas en modalidad virtual.
- Identificar la percepción que tienen algunos empleadores del sector comercial y de servicios en Bogotá, acerca de la calidad de los egresados que obtienen su título universitario mediante la modalidad de educación virtual.
- Conocer si los algunos empleadores del sector comercial y de servicios en Bogotá, establecen niveles salariales y cargos diferentes para profesionales graduados mediante educación virtual y profesionales graduados en modalidad presencial.

Por otra parte, el trabajo se encuentra organizado en cinco capítulos: introducción, marco de referencia, diseño metodológico de la investigación, resultados y discusión de los mismos y, finalmente, conclusiones y recomendaciones.

En el marco de referencia se abordan los fundamentos conceptuales de la investigación, en este sentido, se incluye el concepto de educación virtual, la evolución que este tipo de educación ha tenido, su situación actual, las políticas vigentes en Colombia en relación con la modalidad y concepto de desempeño visto en el contexto corporativo.

El tercer capítulo describe el diseño metodológico de la investigación; se describe el instrumento empleado para la obtención de la información en las fuentes primarias, así como los aspectos relacionados con el diseño de la muestra y el plan de análisis de los datos obtenidos en el estudio de campo.

En el capítulo cuarto, se presentan los resultados más relevantes que se han obtenido en la investigación, así como su discusión.

Finalmente, en el capítulo cinco, se han incluido las conclusiones del estudio y algunas recomendaciones, teniendo en cuenta los objetivos iniciales de la investigación el contexto general en que la misma se realizó.

CAPÍTULO 2

MARCO DE REFERENCIA

2 MARCO DE REFERENCIA

2.1 LA EDUCACIÓN VIRTUAL

En este primer apartado se expone la conceptualización de la educación virtual desde la perspectiva de diferentes autores. Rosenberg (2000) define e-learning como el uso de tecnologías basadas en Internet empleadas para proporcionar un amplio abanico de soluciones relacionadas con la formación, que faciliten la adquisición de conocimiento, de habilidades y capacidades. Así mismo, Cepesa (2005) entiende este concepto como la actividad de aprender u obtener conocimientos sobre diversas materias, mediante la utilización de las herramientas de las (TIC) en cualquier instante y desde cualquier lugar, sin necesidad de asistir a un aula física.

De acuerdo con Argüelles (2011, pág. 168) al referirse a e-learning:

Se utilizan términos y expresiones, tanto en inglés como en español, diferentes y variados para referirse a este, aun cuando en todos los casos, la referencia es a la formación que utiliza la red como tecnología de distribución de información, sea esta red abierta (Internet) o cerrada (Intranet). Entre ellas se pueden mencionar: CBT Computer Based Training; WBT Web Training; TBT Technology Based Training; Open Learning; e- Education; EAO Enseñanza Asistida por Computador; formación por Internet, formación On Line; Tele aprendizaje, aprendizaje electrónico.

Para el Ministerio de Educación Nacional, MEN, según lo expuesto en el Decreto 1295 de 2010, los programas de educación a distancia son aquellos cuya metodología educativa se caracteriza por utilizar estrategias de enseñanza - aprendizaje que permiten superar las limitaciones de espacio y tiempo entre los actores del proceso educativo (MEN M. , 2010). El mismo decreto establece que

los programas virtuales exigen el uso de las redes telemáticas como entorno principal, en el cual se lleven a cabo todas o al menos el 80% de las actividades académicas.

De acuerdo con Beltrán y Vásquez (2003), un modelo educativo centrado en la educación a distancia se inspira en criterios de flexibilidad y autoformación, los cuales son elementos fundamentales para que sea posible el desarrollo de la formación integral de las personas; esta educación hace uso de diversos medios y mediaciones que se articulan a través de un sistema de comunicación bidireccional, con lo que se crea un ambiente propicio para la autogestión del conocimiento.

2.1 EVOLUCIÓN DE LA EDUCACIÓN VIRTUAL

En este apartado se muestra la evolución de la educación virtual tanto en el contexto internacional como en Colombia.




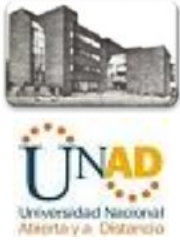
De acuerdo con lo expuesto en el 15º Encuentro Internacional de Gerentes de Logística - ANDI “Las telecomunicaciones vinculación de las TIC a los procesos logísticos realizado en julio 9 y 10 de 2009 en el centro de eventos Valle de Pacífico, según (Pedraza, 2010), las Tecnologías de Información y Telecomunicación – TIC, “Son el conjunto de recursos, herramientas, equipos, programas informáticos, aplicaciones, redes y medios, que permiten la compilación, procesamiento, almacenamiento, transmisión y recepción de la información como: voz, datos, texto, imágenes y video”, indica entre otros beneficios de las TIC que facilitan el entrenamiento del personal, a través de herramientas de *e-learning*.

2.1.1 De la educación a distancia hacia la educación virtual.

En la siguiente tabla se sintetiza el proceso evolutivo que experimentó la educación a distancia hasta llegar a convertirse en la educación virtual actual.

Tabla 1. Evolución educación a distancia.

	<p>Mediante la fundación por José Cuervo del semanario "El Cultivador Cundinamarqués", dirigido a los campesinos, siembra sus raíces en 1832 la educación a distancia. Este semanario se distribuía en los pueblos los domingos, el fenómeno se redimensiona desde 1958 hasta 1990 con el periódico "El Campesino".</p>
	<p>En 1934 bajo el gobierno de Alfonso López Pumarejo, se lanza la campaña "Cultura Aldeana" basada en medios y estrategias, propios en la actualidad de la educación a distancia.</p>
	<p>En el proceso evolutivo se ha producido Influencia extranjera; en 1930 llegan al país escuelas de origen norteamericano denominadas <i>International Correspondence School</i> que ofrecían cursos para oficios como: mecánica, electrónica, corte y confección.</p>
	<p>En 1947 el sacerdote José Joaquín Salcedo Guarín en Sutatenza (Boyacá), mediante el uso de la radio enseña actividades como leer, escribir, el uso de técnicas de producción agropecuaria, y buen uso del tiempo libre. Esta acción toma el nombre de Acción Cultural Popular Escuelas Radiofónicas ACPO. Posteriormente se realizan cursos de capacitación a los maestros.</p>
	<p>En 1957 se crea el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA y se establecen programas móviles rurales, que consisten en acciones de promoción popular mediante la capacitación de los miembros de la comunidad en temas específicos.</p>

	<p>Mediante Decreto 3267 de diciembre de 1963 fue creado el Instituto de Radio y Televisión Nacional Inravisión; una de sus principales funciones era prestar servicios oficiales de carácter educativo, cultural e informativo por los sistemas de radiodifusión y televisión nacionales. Busca ampliar la cobertura de la educación primaria y servir como refuerzo a los maestros.</p>
	<p>Se fundan diferentes universidades como la Universidad Javeriana y del Valle en 1972, Santo Tomas Antioquia y Quindío en 1974, de la Sabana en 1975 y Bolivariana en 1977, con programas para la formación de profesores de educación básica primaria y de formación de enfermeras.</p>
<p>En 1976 comienza proceso de integración de medios de comunicación que contemplan la acción de instructores, la impresión de los primeros módulos para la formación y estudio “in situ”. En 1980 se institucionaliza en Bogotá el Centro de Formación a Distancia CEFAD, que incorpora la radio como elemento de acción educativa, produciendo cursos que son transmitidos en diferentes ciudades.</p>	
	<p>En 1980 el Ministerio de Educación Nacional, bajo la Dirección General de Capacitación, inició el Programa de Actualización a Distancia para docentes en servicio – PAD</p>
	<p>Mediante la Ley 52 de 1981 se creó la Unidad Universitaria del sur de Bogotá, UNISUR, con el objeto de diseñar e implementar programas académicos con la estrategia pedagógica de la educación a distancia. La Ley 396 de 1997 cambia el nombre por la cual se transforma la Unidad Universitaria del Sur de Bogotá, en Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD.</p>

Fuente. Elaboración propia a partir del artículo de Sarmiento (Abrahán, 2007). Recuperado de la página web: http://www.udenar.edu.co/rudecolombia/files/Rr10_73.pdf

Mucho se ha especulado acerca del futuro de la educación en relación con las posibilidades de innovación vinculadas a la incorporación de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), por lo que “en el contexto de la dinámica actual de las sociedades de la información, no puede sino concebirse una transformación radical de sistemas y procesos educativos en función de la incorporación de las mismas a la enseñanza” (Díaz, 2007, pág. 1). Teniendo en cuenta lo anterior, Díaz (2007) ha calificado de megatendencia a la educación apoyada en TIC, asegurando que pensar en innovación sin pensar en desarrollo tecnológico no es posible.

Por otra parte, reportes como el de la *Visions, Transforming Education and Training Through Advanced Technologies* (2002), comprende una serie de artículos que plantean escenarios factibles para el año 2020 referidos a los usos de las TIC en las instituciones educativas. En ellos se plantea básicamente la transformación de la vida cotidiana de los estudiantes en las escuelas, la innovación en los métodos de enseñanza, los materiales educativos y la evaluación, así como el cambio radical de lo que hoy se concibe como espacio físico de aula y por supuesto, la emergencia de nuevas demandas a la capacitación y funciones de los docentes.

En lo que se refiere a las características de la sociedad que abordara esos escenarios futuros, la UNESCO (2000), señala a esta sociedad como algo “complejo, rica en información y basada en el conocimiento, en donde para vivir, aprender y trabajar con éxito, los estudiantes y docentes deben utilizar la tecnología digital con eficacia. En un contexto educativo sólido, las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) pueden ayudar a los estudiantes a

adquirir las capacidades necesarias para ser competentes en el uso y evaluación de tecnologías de la información”, capaces de solucionar problemas y tomar decisiones acertadamente de forma creativa y eficaz que los conlleve a ser ciudadanos responsables, y capaces de contribuir a la sociedad.

Para que se pueda afrontar de forma benéfica, estos nuevos retos, se debe hablar de integración, lo que se refiere al uso intencional que se hace de las TIC con el fin de apoyar procesos de aprendizaje y enseñanza (Jaramillo & Ruiz, 2009). En este sentido se encuentran diversas clasificaciones de integración. Una de ellas es la desarrollada por Hooper y Rieber (1995) que incluye:

- a) Familiarización del docente con las TIC: en realidad no las integra a sus ambientes de aprendizaje porque está aprendiendo a usarlas;
- b) utilización: en el que el profesor o profesora usa las TIC para apoyar las funciones administrativas asociadas con sus cursos; un uso sin objetivos pedagógicos;
- c) apoyo a la docencia: el profesor o profesora usa las TIC para presentar contenidos, desarrollar materiales de apoyo, buscar lecturas y ejercicios, preparar presentaciones, desarrollar cuestionarios evaluativos y enviar documentos a los estudiantes;
- d) reorientación: el docente fomenta que los y las estudiantes usen las TIC para buscar información, presentar trabajos, publicar, realizar ejercicios, leer documentos, simular procesos reales y desarrollar productos digitales; y
- e) evolución: cuando las TIC se utilizan para facilitar la construcción social del conocimiento, la discusión entre los y las estudiantes, la interacción y la colaboración.

Consecuente con el nivel de integración, que se puede lograr de acuerdo con la propuesta de Hooper y Rieber (1995), así mismo será el aprovechamiento que las TIC puedan ofrecer al proceso educativo, generando aprendizajes significativos y

nuevas prácticas docentes, otorgando mayor protagonismo de los estudiantes en la regulación y el control de su propio proceso de aprendizaje y en la adquisición de capacidades para aprender a lo largo de la vida, la mejora continua de sus competencias en el uso de las TIC, especialmente cuando el dominio de estas competencias forma parte de los objetivos de la propia actividad formativa, además de un mayor incremento de la cantidad y la calidad de las interacciones entre el profesor y los estudiantes y de los estudiantes entre ellos, que de forma complementaria puede abordarse presencial y virtualmente, lo que facilita un mejor *feed-back* y la participación de aquellos estudiantes más reacios a intervenir en público ante grandes grupos, un mejor acceso a los contenidos con adaptación a los ritmos, intereses y necesidades de cada estudiante, generando procesos de evaluación formativa que tiende a ser continuo, generando una retrospección de todo el proceso y no énfasis solo en los resultados. (Bates, 2001)

La educación a distancia constituyó una modalidad de educación que se apropió de las herramientas ofrecidas por el surgimiento de las TIC y dio entonces origen a lo que hoy se conoce como educación virtual o *e-learning*. Al referirse a las ventajas de este, Argüelles (2011) planteó:

Según investigaciones recientes, las conferencias por ordenador ofrecen muchas ventajas que favorecen el aprendizaje de los estudiantes y mejoran las relaciones sociales (...). Su uso permite a estos presentar ideas, aclarar dudas, obtener información sobre nuevas asignaturas, participaren debates y entregar información administrativa (...); tienen además la posibilidad de exponer sus trabajos con gráficos, sonido, vídeo y otros recursos multimedia. A pesar de que el trabajo que esto conlleva parece demasiado para un individuo, la tecnología permite a los estudiantes trabajar cooperativamente en estos casos.-(Argüelles, 2011, pág. 180)

2.1.2 Evolución de la incorporación de las TIC en la educación

Márquez (2001) señala que la incorporación de las TIC en la educación ha pasado por diversas fases. La primera es la del equipamiento, en la cual las instituciones educativas se concentran únicamente en adquirir herramientas básicas necesarias para el uso de las TIC, en esta primera fase ellas son lo más relevante, sin pensar si los docentes están en la capacidad de usarlas. La segunda fase es la de capacitación tecnológica, donde el fin es que los docentes adquieran un conocimiento de las herramientas y usos que les pueden beneficiar. La tercera es la referente a la capacitación pedagógica, donde la capacitación en el uso ya no es suficiente, por lo que lo pedagógico empieza a tomar relevancia; la cuarta fase es la evaluativa, aquí las prácticas más adecuadas en la incorporación de las TIC son tenidas en cuenta y el valor agregado al proceso educativo es apreciado.

El Ministerio de Educación Nacional ha diseñado y está implementando La Revolución Educativa (MEN M. d., Revolución Educativa: Plan Sectorial 2006-2010, 2008), como una política de transformación del sector educativo centrada en: calidad, cobertura, eficiencia y pertinencia. Sus propósitos son aumentar la productividad del país y hacerlo competitivo en un entorno global, esta transformación conlleva la implementación de cinco grandes paradigmas: educación incluyente a lo largo de toda la vida; educación de calidad para innovar y competir; fortalecimiento de la institución educativa; modernización permanente del sector, y gestión participativa.

Es así como dentro del Proyecto Nacional en Innovación Educativa uno de los ejes estratégicos para la competitividad es el programa “Uso y apropiación de medios y tecnologías de información y comunicación –MTICS-“ (Tobón & Arbeláez, 2010), el cual pretende lograr que las TIC sean integradas al proceso pedagógico de los docentes y estudiantes, a los procesos de mejoramiento de las instituciones educativas, y en general, a la vida cotidiana de la comunidad educativa del país (Ministerio De Comunicaciones., 2008). Para alcanzar este propósito se han propuesto algunos de los ejes que se mencionan a continuación. Definición de estándares y formación de estudiantes y docentes para el uso adecuado y la apropiación de las nuevas tecnologías en la educación y la consolidación de comunidades y redes educativas virtuales.

En lo referente a la educación superior se han logrado avances tales como: a Marzo de 2009 el 21,6% de las Instituciones de Educación Superior (IES) del país están implementando planes de uso de MTICS y 83 IES están conectadas a la Red Nacional Académica de Tecnología Avanzada (RENATA) (MEN M. d., Ruta de apropiación de TIC en el desarrollo profesional docente. Programa Nacional de Innovación Educativa con Uso de TIC. Programa estratégico para la competitividad. Versión Marzo 31 de 2008, 2008). Adicionalmente, a través del portal Colombia Aprende se ha dispuesto de una diversidad de contenidos digitales y bancos de recursos nacionales e internacionales, fortalecidos por el vínculo con la Red Latinoamericana de Portales Educativos –RELPE-. Dentro de la gestión de infraestructura tecnológica, se articulan los sistemas de información del Ministerio de Educación y fomentan proyectos especiales con el sector privado y con el Ministerio de Comunicaciones para ampliar cobertura del acceso a

infraestructura tecnológica (computadores y conectividad) en las IES. (MEN M. d., Ruta de apropiación de TIC en el desarrollo profesional docente. Programa Nacional de Innovación Educativa con Uso de TIC. Programa estratégico para la competitividad. Versión Marzo 31 de 2008, 2008).

De acuerdo con el Ministerio de Educación (MEN M. d., Revolución Educativa: Plan Sectorial 2006-2010, 2008), también se ha formulado el documento Ruta de apropiación de TIC en el desarrollo profesional docente, procurando que los docentes construyan sus propios modos de acercamiento a las TIC y generen competencias que les permitan hacer un uso con sentido de ellas; además se adelantaron dos proyectos: en el primero de ellos participaron 634 docentes de educación superior para su desarrollo y certificación de competencias básicas en uso de TIC, y el segundo consistió en encuentros presenciales e informales realizados entre 2007 y 2008 en los cuales los docentes hicieron uso de herramientas de software social.

También el Ministerio de Educación ha ofrecido cursos de capacitación en temas como web 2.0, objetos virtuales de aprendizaje, derechos de autor, diseño de comunidades virtuales de aprendizaje, tutoría en ambientes virtuales de aprendizaje. etc. (MEN M. d., Ruta de apropiación de TIC en el desarrollo profesional docente. Programa Nacional de Innovación Educativa con Uso de TIC. Programa estratégico para la competitividad. Versión Marzo 31 de 2008, 2008)

Sin embargo, crear un ambiente de aprendizaje mediado con TIC, no es trasladar la docencia de un aula física a una virtual, ni cambiar la tiza y el pizarrón por un medio electrónico, o concentrar el contenido de una asignatura, en un texto que se lee en el monitor de la computadora. Se requiere que quienes participan en el diseño de estos ambientes conozcan todos los recursos tecnológicos disponibles (infraestructura, medios, recursos de información, etc.), así como las ventajas y limitaciones de éstos para poder relacionarlos con los objetivos, los contenidos, las estrategias y actividades de aprendizaje y la evaluación (Hymes, 212).

No debe perderse de vista que la educación virtual lo que hace simplemente es emplear los recursos disponibles en la actualidad para ponerlos al servicio de la educación, pero debe primar, al igual que en la educación presencial, el planteamiento según el cual “Los hombres son hombres, antes que médicos, ingenieros o arquitectos. La educación deberá hacer de ellos hombres honestos sensatos y capaces, y ellos con el tiempo se transformaran en médicos, ingenieros y arquitectos, honestos sensatos y capaces” (Cardona, 2012, pág. 1).

2.2 SITUACIÓN ACTUAL DE LA EDUCACIÓN VIRTUAL

Como una anticipación de lo que en la actualidad es una realidad, en 1996 se aplicó entre universidades europeas una encuesta que buscaba conocer el perfil esperado de las instituciones universitarias alrededor de 2010; en esa encuesta se incluyó una pregunta que decía: ¿cuáles espera usted que sean las principales fuerzas que generarán cambios en la universidad? Las respuesta más mencionada fue las crecientes posibilidades tecnológicas; en segundo lugar presupuestos más ajustados y tercero nuevos descubrimientos científicos. Otros

factores tales como la competencia entre instituciones, la evaluación, la movilidad social, la presión demográfica y el contexto político recibieron menos menciones. (Brunner, 1999)

A nivel internacional uno de los ejemplos destacados en educación virtual es la Universidad Oberta de Cataluña UOC, que se define a sí misma como "una universidad virtual de enseñanza no presencial que surge como un nuevo concepto universitario destinado a establecer un nuevo espacio de comunicación, de transmisión de conocimientos y de relaciones que aseguren la máxima calidad docente para aquellas personas con voluntad de progresar". En 2005 contaba con más de 20.000 estudiantes en 20 países, 800 tutores y consultores en la red, 350 profesores y personal de gestión, 600 asignaturas y cursos desarrollados, 14 centros territoriales, un portal en Internet y 16 programas académicos. (Zapata, 2006)

De acuerdo con Parra (2005, pág. 92) "la educación virtual se aplica como modalidad con resonantes resultados en países como España, Australia, México, Argentina, Inglaterra y Estados Unidos, y se halla dentro de las perspectivas de los Estados como solución para garantizar formación masiva y de calidad a poblaciones de estudiantes caracterizados por la movilidad".

En Colombia, según información que aparece en el libro Diagnóstico de la descentralización administrativa y presupuestal en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD Zona Centro (Olaya, 2011), se ofrecen 201 programas virtuales, de los cuales 48 son del nivel técnico profesional, 53 tecnológicos, 36 profesional universitario y 64 son de posgrados (10 maestrías y 54 especializaciones). Su crecimiento ha sido tal que antes de 2007 existían tan solo 18 programas virtuales.

Actualmente la tasa de cobertura es de 37% y en el país existen 8 universidades públicas y 22 privadas que ofrecen carreras online y cursos virtuales, de acuerdo con la relación que se transcribe a continuación.

Tabla 2. Instituciones educativas que ofrecen programas virtuales

Nombre	Tipo de Institución
Universidad Nacional de Colombia (UNAL) Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD) Universidad del Tolima (UT) Universidad Militar Nueva Granada (UMNG) Universidad del Quindío Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia (UPTC) Unidad Central del Valle de Cauca (UCEVA) Universidad Tecnológica del Chocó (UTCH)	Públicas
Pontificia Universidad Javeriana Universidad Autónoma de Bucaramanga (UNAB) Universidad Autónoma de Colombia (FUAC) Fundación Universitaria Católica del Norte (UCN) Universidad EAN Universidad La Gran Colombia	
Universidad Mariana Fundación Universitaria Los Libertadores Universidad Santo Tomás (USTA) Universidad Católica de Manizales (UCM) Universidad de Manizales Corporación Universitaria Minuto de Dios Universidad de Santander (UDES) Universidad Incca de Colombia (UNINCCA) Politécnico Grancolombiano UNICOLOMBIA - Educación Virtual Colombiana ESCOLME - Institución de Educación Superior CORUNIVERSITEC Fundación Universitaria Autónoma de las Américas Corporación Universitaria del Caribe (CECAR) Politécnico Marco Fidel Suárez Corporación de Estudios Tecnológicos del Norte del Valle	Privadas

Fuente. Alttillo (2012), recuperado de la página web:
http://www.alttillo.com/universidades/universidades_colol.asp

En cuanto a la cantidad de estudiantes graduados, mientras en 2002 el porcentaje de estudiantes graduados de programas de educación a distancia y virtual equivalía a 7% del total, a 2010 ese porcentaje era de 12%, de acuerdo con la siguiente:

Tabla 3. Estudiantes egresados educación superior según modalidad de estudio

Año	A distancia y virtual	Presencial	Total	% A distancia y virtual
2002	9.872	122.024	131.896	7%
2003	17.010	134.631	151.641	11%
2004	15.736	130.153	145.889	11%
2005	13.335	140.693	154.028	9%
2006	11.349	136.044	147.393	8%
2007	19.168	141.073	160.241	12%
2008	19.515	150.379	169.894	11%
2009	24.258	172.749	197.007	12%
2010*	32.236	225.947	258.183	12%

Fuente. Amador (2011), recuperado de la página web: www.huila.gov.co/.../educacion/.

Los programas de educación virtual en Colombia presentan en la actualidad características definidas en cuanto a los diferentes niveles educativos. La primera característica es que se concentran en tres niveles definidos: educación continua, pregrado y especialización; la educación continua es la que tanto cursos como los denominados diplomados (UNESCO, 2006). Una segunda característica es el predominio de las instituciones privadas frente a las públicas, dado que las primeras ofrecen el 90% de los programas existentes; en tercer lugar la mayor concentración de programas virtuales se presenta en el nivel de educación continua que tiene el 64,62% de los programas, especialmente diplomados, mientras que los programas de pregrado concentran el 21,5% de los programas y los post grados tienen el 13,9%. Otra característica es que antes de 2002 en el país no existían programas virtuales, al menos aquellos de desarrollo nacional, a nivel de maestría y doctorado (UNESCO, 2006, pág. 26).

2.3 POLÍTICAS DE EDUCACIÓN VIRTUAL EN COLOMBIA

Colombia ha asimilado algunos de los avances que se requieren en cuanto a conectividad a Internet y en los años recientes se han puesto en marcha iniciativas que pretenden facilitar el acceso a la red; como ejemplo de ello la comisión de regulación de telecomunicaciones expidió la resolución 307 de 2000 “que estableció una tarifa para el acceso a Internet que permite reducir los costos de la conexión en un 30%, además, ha liberado del IVA a los computadores de un solo procesador que cuesten hasta \$1.500 dólares y viene liderando el proyecto La agenda de conectividad” (Zapata, 2006, pág. 5).

La Agenda de Conectividad es una política de Estado que busca lograr que Colombia entre en la sociedad del conocimiento a través de la masificación del uso de las Tecnologías de la Información y con ello aumentar la competitividad del sector productivo, modernizar las instituciones públicas y de gobierno, y socializar el acceso a la información. Esta política fue aprobada mediante documento Conpes 3072 del 9 de febrero de 2000 y lanzada por el Presidente de la República el 14 de marzo de 2000.

Este tipo de medidas ha hecho que, según Lozano (2010), la mitad de los 45 millones de habitantes colombianos tenga acceso a la web de manera directa o indirecta, aunque solamente un 5,8% de la población posee acceso propio a internet; el uso de Internet ha crecido en el país durante los últimos años y la cantidad de usuarios de Facebook de 9.741.060 no existía hace cuatro años. La edad de los usuarios en Colombia entre los 18 y los 35 años de edad, la gran mayoría de ellos tiene un nivel de educación alto, invierte más tiempo navegando por internet que hace cuatro años y sabe comunicarse a través de este tipo de redes, gracias a su habilidad/adaptación a la tecnología y su lenguaje particular.

Sin embargo, la reglamentación general la Ley de Educación Superior y las normas de acreditación institucional y académicas vigentes incluyen normas para la educación a distancia, más no le dan un tratamiento especial para los programas virtuales, por lo que la ausencia de políticas y reglamentaciones específicas puede ser considerada como una característica en materia de educación virtual. El mismo autor considera que algunas instituciones dedicadas a este tipo de educación “no están interesadas en que se establezcan estándares de calidad diferenciales para este sector o para la educación virtual, sino simplemente que establezcan los requisitos específicos, particularmente en materia de organización curricular y tecnología, para el ofrecimiento de dichos programas” (UNESCO, 2006, pág. 18).

Esa ausencia de políticas hace que existan diferencias en los énfasis, dependiendo de la situación de cada institución al momento de acceder a las nuevas tecnologías y a sus factores de política de desarrollo institucional. “Prácticamente cada institución ha seguido una ruta propia, integrando de diversa manera los diferentes pasos” (Facundo, 2005, pág. 18). Igualmente, según el mismo autor, se observa dentro de las políticas del Estado poco énfasis en realizar desarrollos pedagógicos y en modificaciones institucionales acordes con los avances tecnológicos; a pesar de que las instituciones “reconocen formalmente que los modelos pedagógicos son elementos importantes para realizar propuestas curriculares, desarrollar contenidos, implementar los programas y realizar las evaluaciones, éste no parece evidenciar como el elemento sustantivo, sino que continúa siendo un adjetivo, también con la educación virtual” (Facundo, 2005, pág. 18).

Posteriormente en Colombia se asumió una política de desarrollo de las Tecnologías de la Información y la Comunicación como una política de Estado a partir del Gobierno del Presidente Álvaro Uribe Vélez; a través del documento Visión Colombia II Centenario: 2019 se definió los lineamientos orientados al desarrollo de las TIC para que fueran integrados a esta visión principalmente en la generación de una infraestructura adecuada para el desarrollo el avance hacia una sociedad informada. (Argüelles, 2011) En desarrollo de esa política, el Ministerio de Tecnologías de la Información y la Comunicación desarrolló el Plan Nacional de Tecnologías de Información y Comunicación, como parte del Plan Nacional de Desarrollo 2006-2010, y con el propósito de masificar tanto el uso como el acceso de los colombianos a las TIC. Esta política le dio un impulso que ha creado condiciones que hacen más viable el desarrollo de la educación virtual en el país.

Sin embargo, no es la única norma que existe en la actualidad en relación con este tema; Argüelles (2011) presenta un detallado inventario de los lineamientos normativos, los planes, las políticas y los programas nacionales e internacionales que favorecen el desarrollo del *e-learning* en Colombia (tabla 4).

Tabla 4. Lineamientos normativos, planes, políticas y programas nacionales e internacionales que favorecen el desarrollo del e-learning en Colombia

Cumbre Mundial de la Sociedad de la Información (2003 en Ginebra y 2005 en Túnez).
Objetivos de Desarrollo del Milenio
Plan Nacional de Desarrollo 2006 – 2010
Plan Estratégico “Visión Colombia II Centenario: 2019
Plan Nacional de TIC 2008 - 2019.
Ley de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones -TIC- (Ley 1341 del 30 de julio de 2009).
Ley para el Desarrollo de la Sociedad del Conocimiento (Ley 1286 de 2009 de Ciencia, Tecnología e Innovación).
Política Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación (CONPES 3582 de Abril de 2009).
Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación SNCTI.
Decreto 1904 de mayo de 2009, por el cual se modifica la estructura de COLCIENCIAS
Institucionalidad y Principios Rectores de Política para la Competitividad y Productividad (CONPES 3439 de 2006).
Política Nacional de Competitividad y Productividad (CONPES 3527 de junio de 2008).
Sistema Nacional de Competitividad.
Política Nacional de Territorios Digitales.
Ley de Fomento a la Cultura del Emprendimiento (Ley 1014 de enero de 2006).
Política Nacional de Emprendimiento (CONPES 3484 de agosto de 2007).
Red Nacional para el Emprendimiento –RNE- (Decreto 1192 de abril de 2009).
Plan Estratégico Nacional para el Desarrollo Integral de la Cultura para el Emprendimiento.
Agenda Interna para la Productividad y la Competitividad.
Agenda Interna para la Productividad y Competitividad: Metodología (CONPES 3297 de 2004)
Bases para la adecuación del Sistema de Propiedad Intelectual a la Competitividad y Productividad Nacional” (CONPES 3533 julio de 2008).
Programa Estratégico de Uso de Medios y Tecnologías de la Información y Comunicaciones (M T I C) en la Educación.

Fuente. Tomado de Argüelles (2011, págs. 318-319), recuperado de la página web: <http://repository.ean.edu.co/handle/10882/364>

Como se observa (tabla 4), ha sido amplio el alcance que ha tenido en los años recientes el desarrollo normativo de diferentes con aspectos que tienen relación con el tema de las TIC y en general con el *e-learning* en Colombia.

Por otro lado, la legislación vigente no establece diferencias entre los egresados de programas de educación virtual y de modalidad presencial en cuanto al acceso a las oportunidades de empleo, así como tampoco se señala que unos u otros estén orientados a desarrollar competencias que permitan generar diferenciación. Saavedra (2011) señala en cambio algunas ventajas de la enseñanza virtual, como son:

- Los alumnos tienen la oportunidad de tener un trato más individualizado en el trato con el docente y sus compañeros.
- Brinda al educando la posibilidad de adaptar sus horarios de estudios, reflexionar sobre los contenidos vistos y retroalimentarlos, generando disciplina de estudio y facilitando su adaptación al ritmo de trabajo marcado por el docente.
- Apoya la educación inclusiva, ya que el alumno tiene un papel activo en su propia formación, dando a todos por igual la oportunidad de acceder al proceso, mejorando por ende el acceso a la educación, eliminando las barreras de lugar y tiempo, características de la educación tradicional.

- Compromete al docente, en un proceso de mejora continua que propende por la innovación y el mejoramiento del diseño curricular e investigación.
- Motiva al estudiante a desarrollar la creatividad, a la hora de buscar la información por sí mismo, contribuyendo a mejorar la calidad educativa.

En este mismo sentido, Argüelles (2011) enumera diferentes ventajas del *e-learning* como el hecho de emplear un método centrado en la persona, la formación justo a tiempo, su flexibilidad horaria, la independencia geográfica, la interactividad, la personalización, la distribución a mayor escala, la permanente actualización, la uniformidad de los contenidos, el ahorro de tiempo y de dinero, el uso de varios lenguajes, la universalidad, la facilidad de construir comunidades virtuales, la mejora que produce en la capacidad de respuesta de los negocios, la interconectividad, la mayor productividad y la especialización.

2.4 EL DESEMPEÑO EN EL ENTORNO CORPORATIVO

De manera general el desempeño laboral se puede entender como la capacidad que tiene la persona para cumplir con las funciones que corresponden al cargo en el cual que desempeña (Dessier, 2001). Es un concepto que involucra diferentes aspectos y que puede ser medido con base en competencias genéricas y específicas. Dentro de estas, es decir, las que se requieren para desempeñar cualquier cargo en una empresa, se encuentran la capacidad de adaptación al

cambio, la creatividad e innovación, la lealtad y sentido de pertenencia y el trabajo en equipo; la importancia relativa de las competencias específicas varía dependiendo del cargo específico que desempeñe la persona y pueden incluir la credibilidad técnica, la orientación al cliente, el dinamismo, el don de mando, el liderazgo, el pensamiento estratégico, la precisión, las relaciones públicas y la tolerancia a la presión, entre otros aspectos. (Universidad Pontificia Bolivariana, 2011).

Sin embargo, el hecho de que la persona cuente con ciertas competencias no garantiza que su desempeño laboral sea adecuado, pues existen otros aspectos de tipo emocional que pueden incidir en el mismo. Fishbein y Ajzen (1980) afirman que el desempeño es el efecto de la interacción de cuatro elementos: acción, meta o resultado, contexto y tiempo; para estos autores, la acción es la ejecución de una actividad específica, la meta es el efecto o el resultado producido por la acción; el contexto es el conjunto de circunstancias tanto internas del individuo como externas que anteceden y acompañan la acción y el tiempo es la época, el período o el momento específico en que se realiza la acción.

En el mismo sentido, Toro (1995) plantea que el desempeño es una condición consecuente, fruto de la acción o de las acciones realizadas por una persona para lograr un resultado, el cual está vinculado a unas condiciones antecedentes, que tiene que ver con variables de contexto y con unas condiciones intervinientes que hacen referencia al tiempo y a la oportunidad de la acción o acciones que conducen al buen o mal desempeño.

El enfoque de Alonso, et al. (2004), sugiere que el desempeño en el trabajo puede ser modelado teniendo en cuenta ocho factores: trabajo-dominio de tareas específicas; empleo de competencias no específicas del cargo; competencias de comunicación escrita y oral; demostración de esfuerzo; mantener la disciplina personal; facilitar el desarrollo de otros y el desempeño del equipo; supervisión y liderazgo; gestión y administración. (Alonso, Velasco, & Gallego, 2004, pág. 8)

Como puede verse, el desempeño laboral encierra varios elementos que pueden ser evaluados mediante instrumentos objetivos y al mismo tiempo puede modificarse o verse afectado por varios factores, algunos de los cuales dependen de la persona misma y otros de la organización en la cual trabaja.

CAPÍTULO 3

DISEÑO METODOLÓGICO

3 DISEÑO METODOLÓGICO

En el campo de la educación virtual o *e-Learning*, a nivel mundial se han desarrollado diversas investigaciones dentro de las que se han tratado de establecer sus tendencias (Bartolome & Sancho, 1994) (Martínez, 1998) (Cabero, 2001) (Salinas) (Cabero J. , 2004) e incluso referentes sobre el uso de las TIC en el ámbito de la enseñanza, entre ellas la de Cebrián de la Serna, en el 2004. No obstante, dentro de los estudios que se han realizado, no se han investigaciones relacionadas con la percepción que en general se tiene sobre los profesionales que egresan de esta modalidad tanto en el ámbito de la educación como en el empresarial.

Bajo este marco y con el propósito de realizar una primera aproximación al establecimiento de la percepción que pueden tener, en este caso, algunos empleadores del sector comercial y de servicios de la ciudad de Bogotá, sobre los profesionales egresados de los programas en modalidad virtual, se realizó esta investigación, para la cual se diseñó un cuestionario que se aplicó a una muestra de empresarios del sector descrito.

Como se planteó en la introducción, dada la dificultad que se encontró en el proceso de contacto a los empresarios del sector comercial y de servicios en general, de la ciudad de Bogotá y que esta es una primera investigación en el tema al que se dedica este trabajo, se determinó una muestra de juicio, la cual se vinculó a un grupo de empresarios que principalmente han contratado servicios con la Universidad EAN, esencialmente a través de la hoy Vicerrectoría de Extensión y Proyección Social¹.

¹ Entre los principales servicios que ofrece la Vicerrectoría de Extensión y Proyección Social se encuentra formación y capacitación a la medida tanto en modalidad presencial como virtual.

3.1 ESTRATEGIA PARA ACCEDER A LA INFORMACIÓN PRIMARIA

Para acceder a la información se siguieron tres pasos, así:

- Elaboración del directorio para la muestra de empresarios: para esta actividad se elaboró un listado de empresas comerciales y de servicios de Bogotá que han contratado algún servicio de los que ofrece principalmente Extensión y Proyección Social de la Universidad EAN. En cada una se identificaron nombres de personas –claves para la investigación, tales como gerentes, y directivos responsables de la selección del personal, entre ellos profesionales egresados de programas de educación virtual (anexo 5).
- Selección de la muestra: del listado general de empresas contratantes de los servicios de la Universidad EAN, se seleccionaron solamente aquellas que pertenecían al sector comercial y de servicios y que se ubicaran en la ciudad de Bogotá.
- Diseño del cuestionario, teniendo en cuenta los objetivos planteados para la investigación, se procedió a la construcción del instrumento.

3.2 INSTRUMENTO

3.2.1 Generalidades

Se diseñó un cuestionario final que incluye 10 preguntas, el cual fue resultado de la aplicación previa de uno piloto que contenía siete preguntas y se aplicó a diez empresarios con algún tipo de vínculo con la Universidad EAN (anexo 2), en el cual cada pregunta atendía a un propósito concreto (tabla 5).

Tabla 5. Propósito de cada una de las preguntas del cuestionario

Pregunta	Propósito
1	Establecer si la persona entrevistada es consciente de la presencia de empleados graduados de instituciones de educación virtual.
2	Establecer si en la empresa trabajan profesionales o no.
3	Saber si las personas entrevistadas tienen preferencia por los graduados en instituciones virtuales o presenciales.
4	Conocer la percepción de los entrevistados en relación con la calidad de la educación virtual.
5	Establecer la opinión de los entrevistados en relación con el desempeño de los egresados de programas de educación virtual y comparar este resultado con las preguntas anteriores y su posible relación y coherencia de las respuestas.
6	Saber si en las empresas evaluadas existen políticas salariales diferentes dependiendo del tipo de educación de los profesionales.
7	Conocer de manera general el concepto de los entrevistados de los programas de educación virtual como tales.

Fuente. Elaboración propia.

Se estimó que el desarrollo de este cuestionario podría tardar entre de 10 y 15 minutos.

3.2.2 Validación del cuestionario

Con el fin de validar el cuestionario en cuanto a la claridad de la redacción de las preguntas y su pertinencia, se realizó una prueba piloto (tabla 6) con 10 empresarios del sector de interés para el estudio, que se encontraban en la lista que se había estructurado a juicio, para aplicar la encuesta (anexo 2).

Tabla 6. Validación de la prueba piloto con algunos empresarios

Nombre	Empresa
Mauricio Álvarez Cabrera	E-CARS AGENCIA DE SEGUROS LTDA.
Álvaro Rubio Salas	ALVARO RUBIO SALAS & CIA LTDA.
Santiago Rubio Uribe	RUBIO & RUBIO LTDA.
Roque González Garzón	Consejero Universidad EAN.
Carlos Ramírez Cardona	CALACOTO; Consejero – Universidad EAN.
Ricardo E. Cuellar	COLCAMP LTDA.
Edgar M. Díaz Barón	Contralor – Universidad EAN
Mauricio González Guzmán	EL MOTOCICLISTA
Omar Bernal Romero	COLMUEBLES LTDA
Henry Silva Duarte	SALUDCOOP

Fuente. Elaboración propia.

A estos empresarios, se les presentó un diseño inicial de las preguntas del cuestionario. Como resultado de la aplicación del cuestionario, como prueba piloto, se ajustó la redacción de las preguntas inicialmente elaboradas, con lo cual, el cuestionario definitivo empleado fue el que se presenta en el anexo 3.

3.3 SELECCIÓN DE LA MUESTRA

3.3.1 Sector

En primer lugar se seleccionaron algunos empresarios del sector de servicios ubicados en la ciudad de Bogotá, teniendo en cuenta que en los últimos años, el sector de servicios se ha convertido en una fuente importante de ingresos y empleo en el país. La Organización Mundial del Comercio define los servicios como las actividades que agregan valor a un producto o a una persona; en 1995 se publicó el Acuerdo General sobre el Comercio de Servicios, que es el primer acuerdo comercial multilateral que abarca el comercio de servicios y en el que se dictan las principales normas del comercio de servicios en el mundo. (Cámara de Comercio de Bogotá, 2010).

Así mismo, Rouco (1997) señala que se consideran empresas del sector servicios o sector terciario de la economía aquellas que no involucran procesos de transformación industrial de materias primas ni actividades de extracción de minerales o recursos naturales; se incluyen en este sector las empresas de transporte, del sector financiero, de las comunicaciones, de servicios públicos, de educación, entre otras.

La participación del sector de servicios dentro de la actividad económica llegó a casi el 46% del total del PIB en el segundo trimestre de 2011, superando la suma de los sectores tradicionales de la economía, agro, industria y comercio, que llegaron al 32%. (ANIF, 2011). En Bogotá y Cundinamarca existen en total 225.537 empresas de servicios, de las cuales el 90% son microempresas (202,884), el 7.8% son pequeñas (17,576), el 1.7% son medianas (3,870) y el 0,5% son grandes (1,207). (Cámara de Comercio de Bogotá, 2010).

3.3.2 Tamaño

Teniendo en cuenta la dificultad que se presentó para recolectar la información en la prueba piloto con los empresarios del sector de servicios y dado que no hay estudios previos sobre este tema, como ya se ha explicado a lo largo de este trabajo, se tomó la decisión de trabajar con una muestra no probabilística de juicio conocidas también como muestras por conveniencia (Colon, 2011) (Colón y Figueroa, 2011) o, dirigidas o intencionales (Scharager y Reyes, 2011) que se basa más en el juicio del investigador o de un experto, que en seleccionar elementos de muestra, debido a que no hay forma de determinar la probabilidad de seleccionar un elemento en particular para su inclusión en la muestra.

(Spangi & al., 2005 pág 193), indican que en el muestreo de juicio se usa el conocimiento y la opinión personal para identificar los elementos de la población que van a incluirse en la muestra.

(Naresh K. &, 2004) señalan que una forma de muestreo por conveniencia es aquella en que los elementos de la población se seleccionan con base en el juicio del investigador, el cual, empleando su juicio o experiencia, elige los elementos que se incluirán en la muestra porque cree que son representativos de la población de interés o que son apropiados en alguna otra forma.

Así mismo, (Scribano, 2008 pág 37) al referirse al muestreo por juicio indica que:

“Este tipo de muestreo es un procedimiento que consiste en la selección de las unidades a partir solo de criterios conceptuales, de acuerdo a los principios de la representatividad estructural, es decir, las variables que delimitan la composición estructural de la muestra son definidas de manera teórica por el investigador. Este procedimiento consiste en una aproximación conceptual al universo de estudio, mediante una definición clara de las características más importantes que delimitan sus niveles estructurales. Los parámetros que definen la composición estructural de la muestra se basan en criterios teóricos. Posteriormente, sobre lo anterior se elige sistemáticamente a todos los entrevistados.

Es importante mencionar autores como (Hernández, 2004 pág 22) quienes indican que el muestro de juicio, de experto o intencional como “la muestra se selección por un experto, es decir una persona con experiencia y conocimiento de la población que estudia, para que sea representativa de la población. Así, en este tipo de muestreo según (Fernández Á. , 2004 pág 154), para determinar el criterio en la selección muestra, sirve de base la experiencia del investigador, el conocimiento del tema y el colectivo implicado, por lo que este tipo de muestreo es utilizado principalmente en estudios experimentales o de prueba.

De acuerdo con lo anterior, para este estudio, en la selección de la muestra, se tuvo en cuenta el conocimiento de la Directora del trabajo de investigación, de lo que es la educación virtual tanto en el ámbito educativo como corporativo, así mismo, del perfil de los empresarios que han contratado servicios con la Universidad EAN, principalmente, a través de Extensión y Proyección Social, que en la mayoría de los casos se refieren con formación/capacitación a la medida en modalidad presencial y virtual.

3.3.3 Criterios de selección

Dentro de la bases de datos disponible, de las empresas que han contratado servicios con la Universidad EAN principalmente a través de Extensión y Proyección social, se identificaron aquellas empresas del sector de servicios con las que se mantienen vínculos entre las dos entidades.

3.3.4 Criterios de exclusión

Se excluyó de la muestra a las empresas que no pertenecieran al sector de servicios y aquellas que aunque pertenecientes a este no han tenido principalmente algún vínculo con la Universidad EAN.

3.3.5 Análisis de la información

Para el análisis se realizó la tabulación de los datos y la construcción de tablas y de gráficas de acuerdo con las respuestas dadas por los personas consultadas a cada pregunta, de manera que se identificaron los porcentajes de respuestas dadas para cada una de las opciones planteadas en cada pregunta; de esta manera los datos presentados reflejan las frecuencias de cada una de las

opciones de respuesta y con base en esa tabulación se elaboraron gráficas de frecuencia por cada respuesta.

Además se compararon los resultados de las preguntas que buscaron evaluar la percepción con las que buscaron conocer opiniones concretas sobre desempeño y políticas salariales, con el fin de establecer la coherencia de las políticas corporativas en estos aspectos.

CAPÍTULO 4

RESULTADOS

En el presente capítulo en primer lugar se presentan los resultados de la aplicación del instrumento de encuesta y a continuación se discuten dichos resultados. El cuestionario se aplicó empleando las opciones electrónicas que ofrece la Universidad EAN, publicándola en el sitio web Investigación con Empleadores Sobre Percepciones Egresados Programas Virtuales (Gutiérrez, 2012).

Se tuvo en cuenta los 54 cuestionarios diligenciados en su totalidad por las personas consultadas, la gestión se realizó durante los meses de junio y julio de 2012.

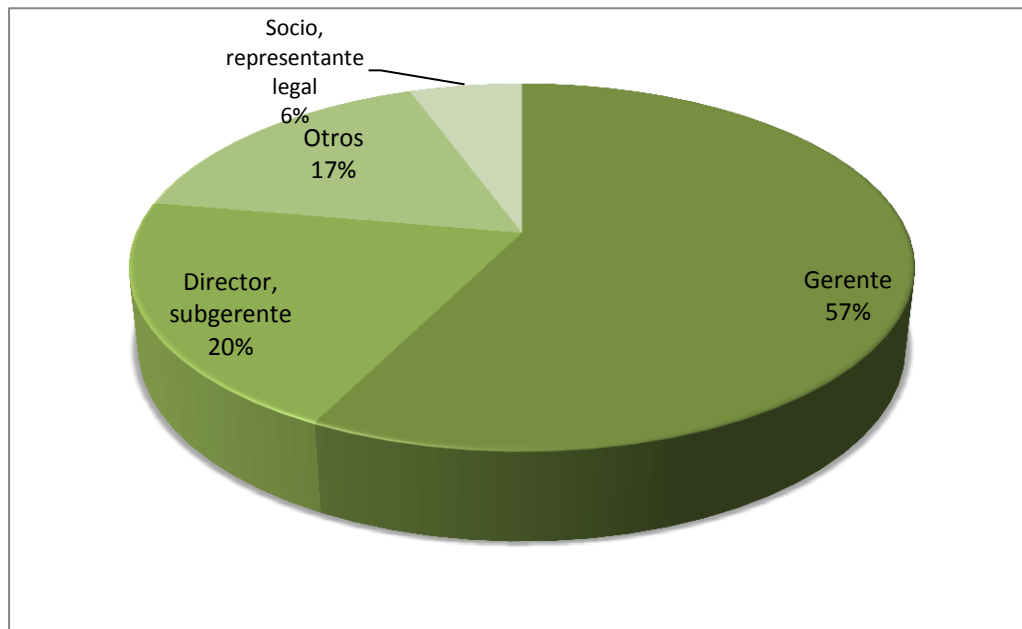
4.1 PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

Se recibieron en total respuestas de 54 diferentes empresas, el 100% de ellas localizadas en la ciudad de Bogotá. El 96% de estos empresarios corresponden a aquellos que tienen vínculos con la Universidad EAN, El listado de las empresas que contestó la encuesta se presenta en el ANEXO 1. LISTADO DE EMPRESAS ENCUESTADAS.

En la

Figura 1 se presenta la composición de la muestra de acuerdo con el cargo desempeñado por las personas que contestaron la encuesta.

Figura 1. Cargo desempeñado por las personas consultadas.

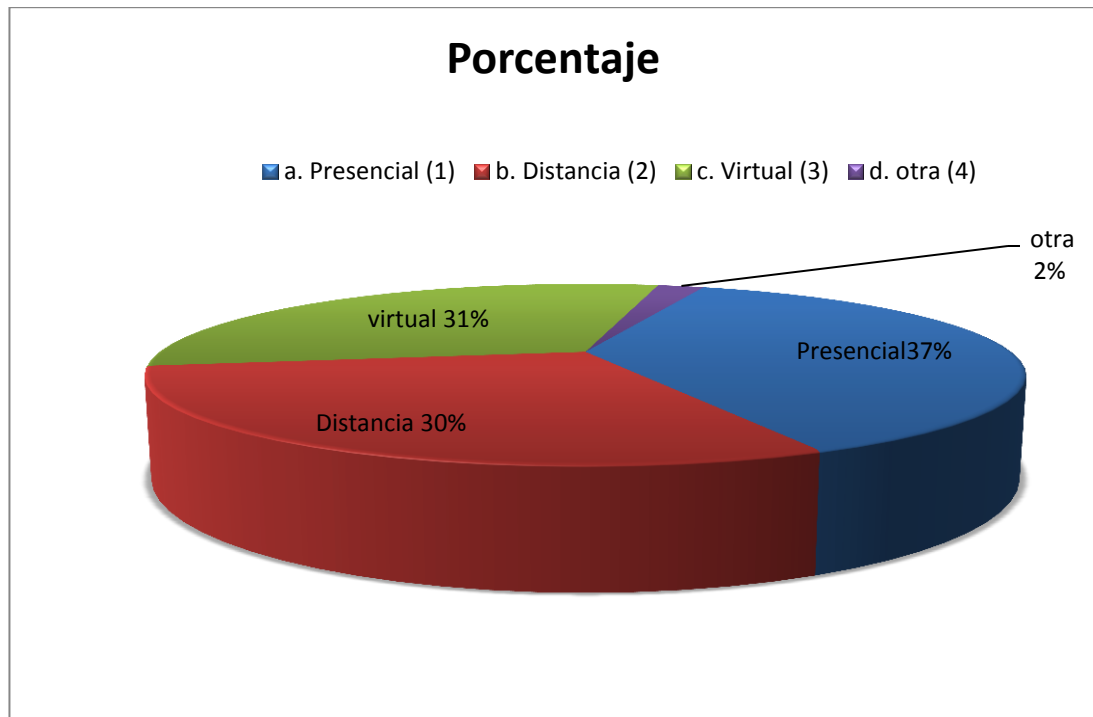


Fuente: elaboración propia

Como se observa, un poco más de la mitad de las personas consultadas fueron aquellos que ocupan cargos de gerente y el segundo grupo estuvo compuesto por directores y subgerentes de área. Esto muestra que las repuestas que se analizan a continuación corresponden a personas de nivel directivo y de decisión de las correspondientes empresas.

La primera pregunta a la persona consultada fue sobre las modalidades de educación que conoce y podía señalar todas las opciones que deseara (figura 2).

Figura 2. Modalidades de educación que conoce.



Fuente: elaboración propia.

Se observa que las personas consultadas atendieron a las preguntas dando un sí a 139 repuestas así: la educación presencial es la más conocida, con el 37%; le siguen la educación virtual 31% y educación a distancia 30%.

La siguiente pregunta buscó indagar cuál es la percepción que tienen las personas consultadas acerca de la calidad de la educación virtual. Las respuestas se presentan en la Figura 3.

Figura 3. Percepción de la calidad de la educación virtual.

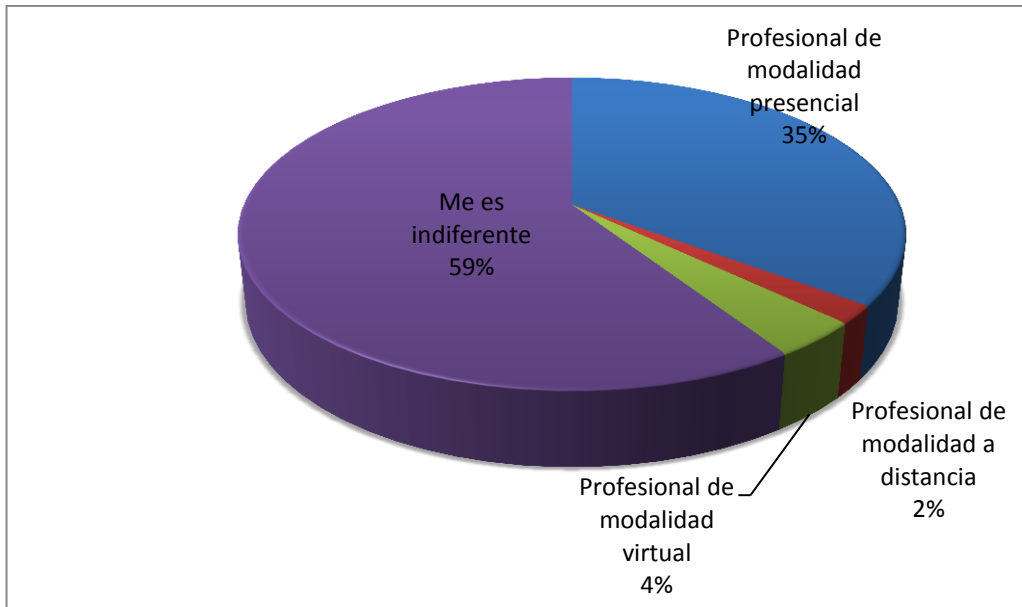


Fuente: elaboración propia.

Se observó que la respuesta más frecuente fue que es el modelo que se está imponiendo actualmente (55%), mientras que el 28% consideró que su calidad es inferior a la educación presencial; ese porcentaje equivale aproximadamente a la mitad de la primera respuesta. Así mismo, el 15%, cerca de la mitad de la respuesta anterior, contestó que su percepción es que la educación virtual tiene la misma calidad que la educación presencial.

A continuación, se preguntó a las personas consultadas si al momento de contratar personal el entrevistado conociera la modalidad del candidato, preferiría a un profesional dependiendo de la modalidad a través de la cual éste estudió. Las repuestas fueron las siguientes.

Figura 4. Preferencia de modalidades de estudio en contratación de personal.



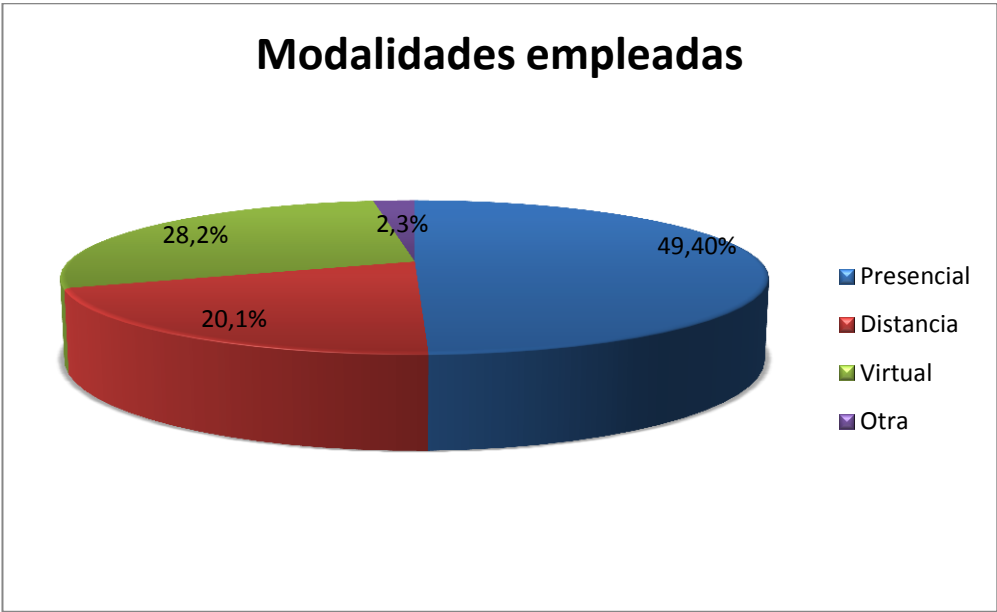
Fuente: elaboración propia.

Dos hechos se destacan en estas respuestas, en primer lugar el hecho de que el 59% de las personas consultadas respondió que le es indiferente la modalidad de estudio del profesional que está seleccionando; y el segundo hecho que se destaca es que las respuestas en el sentido de preferir a un profesional egresado de la modalidad presencial es del 35% frente a la preferencia de profesionales de las modalidades de educación a distancia y virtual que son de un 2 y 4 % respectivamente.

A las personas consultadas que respondieron que les resulta indiferente la modalidad de estudio del candidato, se les preguntó la razón de su respuesta y argumentaron aspectos, como que la competitividad de un profesional apto para la empresa no se mide ni detecta por la modalidad de educación que haya recibido sino por la aprobación de un proceso de selección que permite ver las actitudes y aptitudes necesarias para ser miembro de una organización con una cultura de eficiencia, servicio y trabajo en equipo o que consideran que pueden llegar a tener el mismo nivel, pues al final depende de cada individuo.

A continuación, se preguntó por las modalidades de formación desarrollados al interior de las empresas de las personas consultadas y cada encuestado podría marcar más de una opción, en los casos pertinentes (figura 5).

Figura 5. Modalidades empleadas por la empresa en procesos de formación.

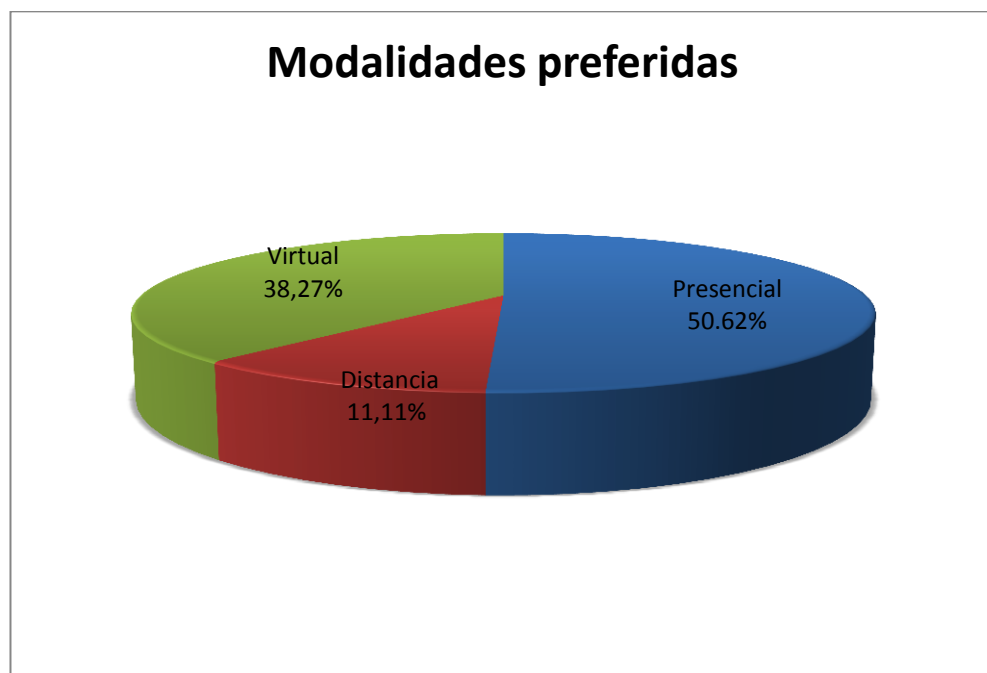


Fuente: elaboración propia.

Se observó que el 49.49% de las personas consultadas han empleado programas de modalidad presencial, el 28,2% denota que lo ha hecho en modalidad virtual y el 20% en la modalidad a distancia y el 2.3% lo ha realizado en otra modalidad.

A continuación, se preguntó cuál es la modalidad que el encuestado prefiere dentro de los procesos de formación de su empresa y cada encuestado podría marcar más de una opción; las respuestas fueron las siguientes.

Figura 6. Modalidades preferidas para los procesos de formación

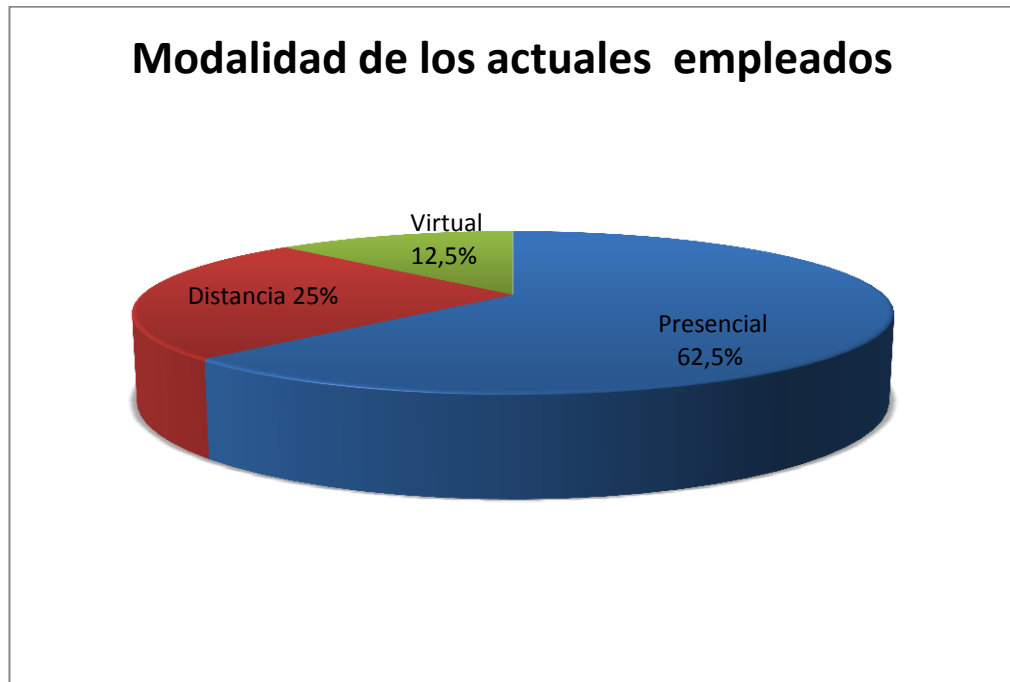


Fuente: elaboración propia.

El 50.62% de las personas consultadas prefiere la modalidad presencial, el 38.27% eligieron la modalidad virtual y el 11.11% denota la preferencia por la modalidad a distancia. Se preguntó entonces a continuación en concreto por las

modalidades de estudio de los profesionales que en la actualidad la empresa tiene contratados, pudiendo marcar más de una opción; y las respuestas obtenidas fueron las que se presentan en la Figura 7.

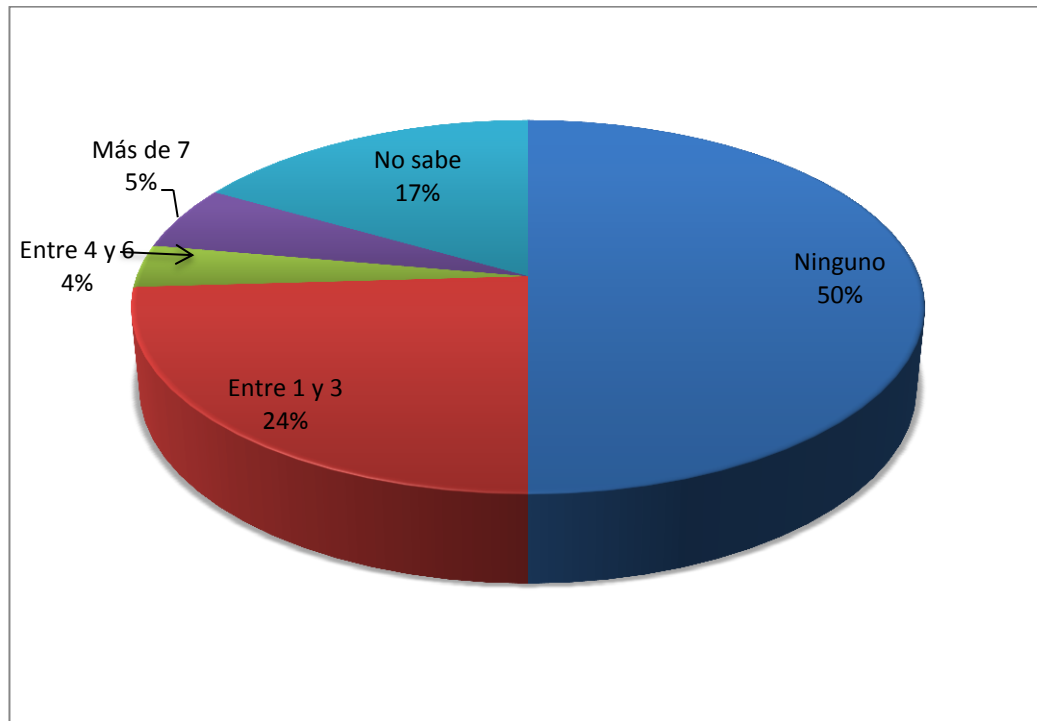
Figura 7. Modalidad de los actuales empleados de las empresas consultadas.



Fuente: elaboración propia.

El 62.5% de las personas consultadas manifestaron contar con empleados que estudiaron mediante educación presencial, el 25% indica que cuentan con empleados que estudiaron mediante educación a distancia y 12.5% de los empresarios muestran que cuentan con empleados que estudiaron en la modalidad virtual. Una pregunta más concreta fue sobre el número de empleados que la empresa tiene y que hayan estudiado mediante la modalidad virtual. Las respuestas fueron las siguientes.

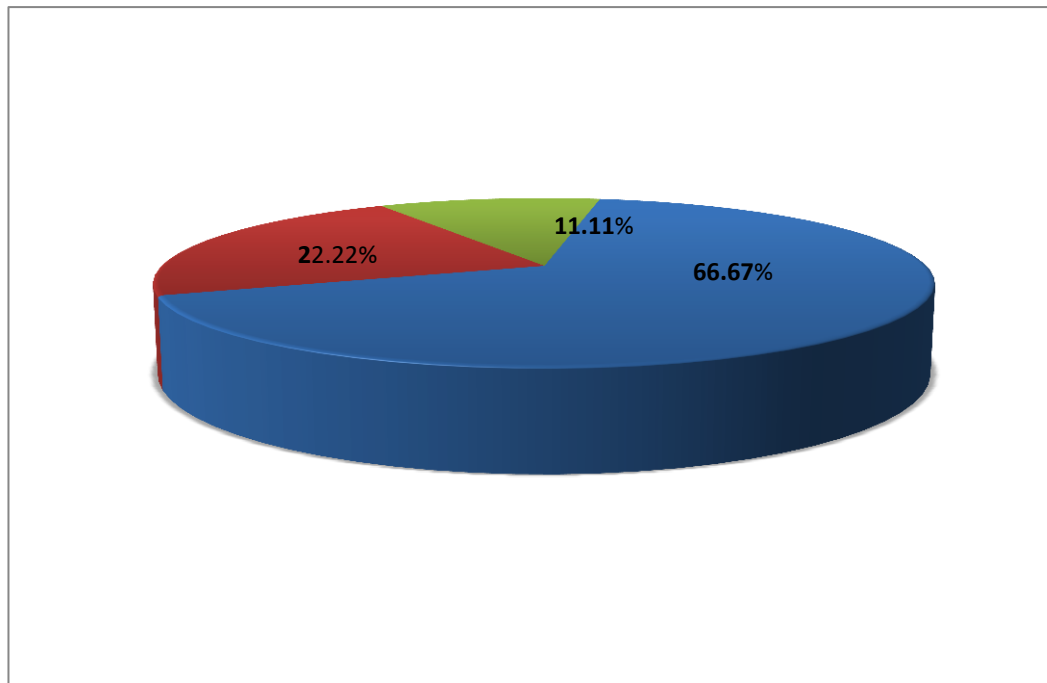
Figura 8. Número de profesionales de educación virtual contratados



Fuente: elaboración propia.

La mitad de los entrevistados contestó no tener contratados profesionales educados en la modalidad virtual, el 24% entre 1 y 3 empleados y 17% no sabe. Se destaca que el 5% tiene más de 7 empleados educados en esta modalidad. Se preguntó entonces por la percepción que el entrevistado tiene acerca del desempeño de los empleados que estudiaron de programas de educación virtual (figura 9).

Figura 9. Percepción de desempeño de empleados de educación virtual.



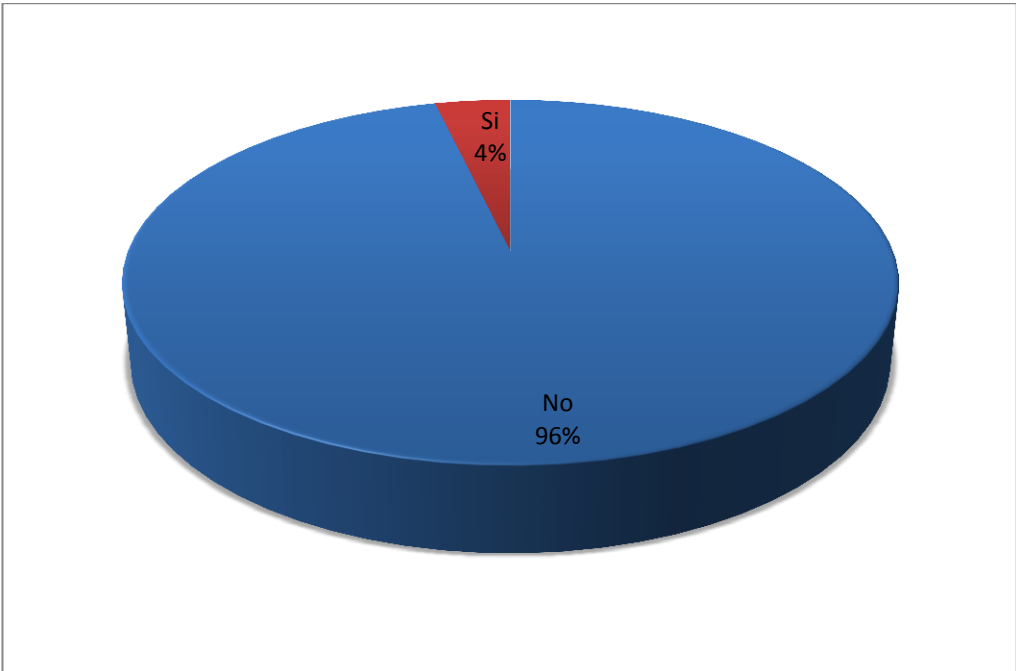
Fuente. Elaboración propia.

Tabla 6. Percepción de desempeño de empleados de educación virtual.

Desempeño	Porcentaje
No mostrada	66.67
Buena	22.22
Excelente	11.11
Regular	0.00
Mala	0.00

Se encontró que dos tercios de las personas consultadas no tienen una percepción concreta sobre el desempeño de estos empleados, mientras el 22% tiene la percepción de que el desempeño ha sido bueno y el 11% de que ha sido excelente. Se destaca que nadie respondió que su percepción de estos profesionales sea que el desempeño ha sido regular o malo.

Figura 10. Política de cargos y salarios

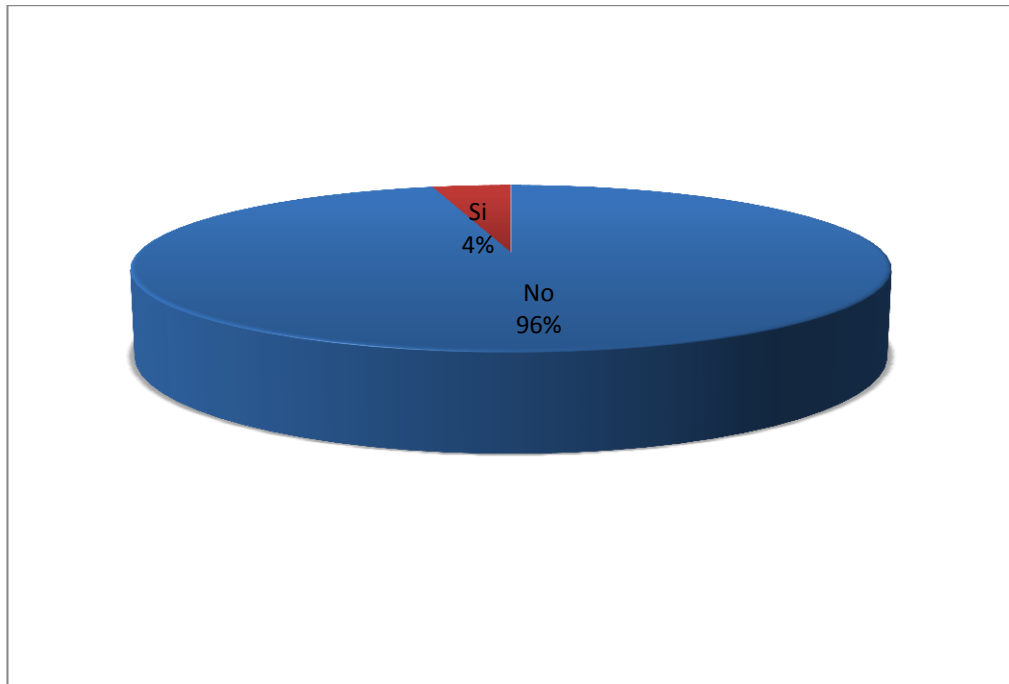


Fuente. Elaboración propia.

La siguiente pregunta para las personas consultadas fue si en la empresa existe alguna política de cargos y salarios para profesionales que hayan egresado de programas virtuales. El 96.3% (52 personas consultadas) contestaron que no existe esta política mientras que los restantes 2 (3.7%) contestaron afirmativamente.

Por último, se preguntó a los personas consultadas si tendrían o no inconvenientes en contratar profesionales egresados de programas de educación virtual (figura 11).

Figura 11. Inconvenientes para contratar profesionales egresados de educación virtual.



Fuente. Elaboración propia.

Estos resultados indican que las personas consultadas, no tienen inconvenientes en contratar profesionales de educación virtual; sin embargo un 4% no lo haría.

4.2 DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Se puede concluir que mientras la mayoría de los entrevistados considera que la educación virtual es el modelo que se está imponiendo y que seguirá existiendo en el futuro, aquellos que tienen alguna preferencia por la modalidad de la educación de los profesionales que vinculan en la empresa y por una modalidad que emplean dentro de los programas de formación prefieren mayoritariamente la educación presencial.

Otra situación que se destaca es el hecho de que la baja preferencia que tienen las personas consultadas, respecto de los profesionales de educación virtual; no se encuentra respaldada objetivamente por el desempeño. Es así como ninguno contestó tener una percepción regular o mala de estos profesionales, sin embargo, la preferencia de profesionales de educación presencial sigue siendo ampliamente mayoritaria, en relación de más de 6:1, con respecto a la educación virtual y a distancia y el 62.5% contestó que no tiene en su nómina profesionales de esta modalidad; sin embargo al momento de intentar precisar la cantidad de empleados con educación virtual que se encuentran vinculados en las empresas, el 17% de los consultados no saben la respuesta, lo que puede reiterar que la modalidad de educación tiene una implicación baja al momento de contratar personal, pues no se tiene conciencia de la cantidad de este tipo de profesionales que trabajan en la empresa.

Igualmente, se observa que, si bien existe preferencia por los estudiantes de educación presencial, las personas consultadas no manifestaron inconvenientes para contratar a profesionales de educación virtual y además no existen tampoco políticas concretas para cargos y salarios relacionados con la modalidad de educación.

CAPÍTULO 5

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Teniendo en cuenta los objetivos establecidos, a continuación se presentan las conclusiones y recomendaciones.

5.1 CONCLUSIONES

Se pudo verificar que las personas consultadas, tienen percepción más favorable de la calidad de los programas de educación presencial y de hecho más de la mitad de ellos manifestaron no contar con profesionales egresados de programas de educación virtual.

Las personas consultadas no tienen queja del desempeño mostrado por los profesionales egresados de programas de educación virtual que laboran en sus empresas, aunque la mitad manifestaron no contar con este tipo de profesionales en sus empresas.

Se detectó que para las personas consultadas no existen políticas en las empresas que impidan la vinculación de profesionales egresados de programas de educación virtual y para la mayoría de estas resulta indiferente la modalidad de educación de los profesionales que contratan. Igualmente, se estableció que utilizan mayoritariamente los programas presenciales en los procesos de formación internos que adelantan en sus empresas.

Así mismo, se observa que las personas consultadas si bien tienen preferencia por los estudiantes de educación presencial, no manifestaron inconvenientes para contratar a profesionales de educación virtual y además no existen políticas concretas para cargos y salarios relacionados con la modalidad de educación.

En general el estudio señala, para el caso concreto de las personas consultadas, que no existe una percepción diferenciada del desempeño de los profesionales que han egresado de programas en modalidad presencial o a distancia y por tanto no existen políticas de contratación o compensación diferenciales.

5.2 RECOMENDACIONES

Teniendo en cuenta las conclusiones de esta investigación se recomienda a las instituciones que ofrecen programas de educación virtual dar a conocer ante los empleadores las ventajas que ofrecen este tipo de programas en el proceso formativo de los profesionales y el buen desempeño percibido por los empresarios que en la actualidad tienen este tipo de profesionales en su nómina, como estrategias tendientes a mejorar la percepción que existe en el mercado sobre estos programas.

Igualmente, se recomienda que estas instituciones educativas den a conocer de manera amplia que, si bien en la actual la percepción que existe en el mercado con respecto a la educación virtual no es la ideal, la misma no se encuentra relacionada con el desempeño que estos profesionales pueden llegar a tener y que, además, no existen obstáculos que les impidan acceder a los cargos y a los salarios disponibles en el mercado.

También resulta recomendable para los empleadores informarse sobre las ventajas que puede ofrecer la educación virtual en los programas de formación que adelantan en sus empresas.

Tanto los estudiantes de la modalidad virtual como quienes estudian en programas de modalidad presencial deben tener en cuenta que, tal como lo manifestaron algunos empleadores, lo importante para las empresas es su desempeño y que la competitividad de un profesional no se mide por la modalidad de educación que haya recibido, sino por la aprobación de un proceso de selección que permite ver las actitudes y aptitudes necesarias para ingresar a una organización y que todos pueden llegar a tener el mismo nivel, pues eso depende de cada individuo.

Así mismo, la información que se ha logrado mediante este estudio, se convierte en un insumo, a partir del cual se puede continuar esta línea de investigación, que en el caso concreto de la Universidad EAN, podría brindar información importante frente al desempeño logrado por sus egresados de programas profesionales en modalidad virtual.

Dado que esta monografía es un estudio preliminar sobre la percepción de directivos en su mayoría vinculados con la Universidad EAN es importante, que a partir del mismo se realicen investigaciones con empresarios que estén por fuera del presente alcance y que permitan validar el perfil del egresado de los programas virtuales ofrecidos y determinar el nivel de aceptación con respecto a los egresados de programas presenciales

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abrahán, S. M. (2007). Modelo Colombiano de Educación Abierta y a Distancia SED. *Revista No. 10 Año. 2007.pdf(10)*.
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1980). *Understanding attitudes and predicting social behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Alonso, J., Velasco, M., & Gallego, M. (2004). *Autoconocimiento y pensamiento crítico como factores determinantes de un excelente desempeño laboral en la primera experiencia de trabajo profesional*. Cali: Universidad de Valle.
- Altilo. (2012). *Universidades a Distancia en Colombia*. Recuperado el 27 de junio de 2012, de http://www.altillo.com/universidades/universidades_colol.asp
- Amador, J. F. (2011). *Prospectiva de la educación virtual* (ed.). Pereira: Universidad de Pereira.
- ANIF, A. N. (2011). *Desempeño reciente del sector servicios*. Bogotá: ANIF.
- Argüelles, D. (2011). *Modelo para la generación de competencias genéricas a partir del e-learning fundamentado en aprendizaje autónomo* (Tesis doctoral ed.). Madrid: Universidad Nebrija.
- Argüelles, D. (2011). *Modelo para la generación de competencias genéricas a partir del e-learning fundamentado en aprendizaje Autónomo*. Madrid: Universidad Nebrija.

- Bartolome, A., & Sancho, J. (1994). *Sobre el estado de la cuestión de la investigación en tecnología educativa*. Sevilla España: Universidad de Sevilla.
- Bates, A. (2001). *Cómo gestionar el cambio tecnológico. Estrategias para los responsables de centros universitarios*. Barcelona: Gedisa/EDIUOC.
- Beltrán, D., & Vásquez, C. (2003). *Mediaciones y practicas pedagógicas en educación a distancia*. Bogotá: Programa de Formación permanente de docentes. UNAD. .
- Brunner, J. J. (1999). Educación Superior en una Sociedad Global de la Información. Bogotá: Documento presentado a la Universidad Piloto - ASCUM.
- Cabero, J. (2001). *Tecnología educativa: producción y evaluación de medios aplicadas a la enseñanza*. Barcelona: Paidós.
- Cabero, J. (2004). *Formación del profesorado en TIC. El gran caballo de batalla, comunicación y pedagogía. Tecnologías y Recursos didacticos*. Obtenido de <http://www.pucmm.edu.co/RSTA/Academico/TE/documents/fd/efpt.pdf>
- Cámara de Comercio de Bogotá. (2010). *El sector servicios. Panorámica de su estructura y características*. Bogotá: Cámara de Comercio de Bogotá.
- Cámara de Comercio de Bogotá. (2010). *El Sector Servicios. Panorámica de su estructura y características*. Bogotá: CCB.
- Cardona, G. (16 de Abril de 2012). *Proyectos Sondas Blog Spot*. Recuperado el 23 de Abril de 2012, de Proyectos Sondas 2007 a 2010: <http://proyectosondas.blogspot.com/>

- Cepesa, C. (2005). Marco conceptual para la construcción de un modelo e-Learning. Versión electrónica. *Revista Investigación Sistemas e Información. RESI*, 2(2), 68 - 78.
- Dessier, G. (2001). *Administración de personal*. México: Pearson Prentice Hall.
- Díaz Barriga, F. (2005). Principios de diseño institucional de entornos de aprendizaje apoyados con TIC: un marco de referencia sociocultural y situado. *Tecnología y comunicación educativas*, 5-15.
- Díaz, F. (23 de Noviembre de 2007). *La innovación en la enseñanza soportada en TIC. Una mirada al futuro desde las condiciones actuales*. Recuperado el 30 de Marzo de 2012, de <http://www.oei.es/noticias/spip.php?article1436>
- Facundo, Á. (2005). *La educación superior a distancia/virtual en Colombia*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Fernández, Á. (2004 pág 154). *Investigación y técnicas de mercado*.
- Fernández, P. (1996). *Determinación del tamaño de la muestra*. Coruña: Universidad de Coruña.
- González, L. (2000). *La educación superior a distancia en Colombia. Visión histórica y lineamientos para su gestión*. Bogotá: ICFES.
- Gutiérrez, A. L. (Junio de 2012). *Investigación Con Empleadores Sobre Percepciones Egresados Programas Virtuales*. Recuperado el 25 de Agosto de 2012, de <http://surveyvin.ean.edu.co/index.php?sid=18982&newtest=Y&lang=es>

- Hernández, O. (2004 pág 22). *Estadística elemental para Ciencias Sociales*. Universidad de Costa Rica.
- Hooper, S., & Rieber, L. (1995). Teaching with Technology. En A. Ornstein (Ed.), *Teaching: Theory into practice* (págs. 154-170). Massachusetts: A.C. Ornstein.
- Hymes, D. (212). *Los Ambientes Virtuales de Aprendizaje*. Recuperado el 31 de Marzo de 2012, de http://docencia.izt.uam.mx/sgpe/files/users/virtuami/file/int/practicas_entornos_actv_AVA.pdf
- Jaramillo, P., & Ruiz, M. (2009). *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 7(1).
- Lozano, F. (2010). *Facebook: la nueva plaza pública utilizada en las campañas presidenciales de Antanas Mockus y Juan Manuel Santos*. Bogotá: Universidad Francisco de Paula Santander.
- Márquez, P. (2001). *Cómo gestionar el cambio tecnológico*. Barcelona: Gedisa/EDIUOC.
- Martínez. (1998). El futuro de la gestión. *Dirección y progreso*, 82-86.
- MEN, M. (2010). *Decreto 1295*. Bogotá: Imprenta Nacional.
- MEN, M. d. (2008). *Revolución Educativa: Plan Sectorial 2006-2010*. Bogotá: Ministerio de Educación Nacional.

- MEN, M. d. (2008). *Ruta de apropiación de TIC en el desarrollo profesional docente. Programa Nacional de Innovación Educativa con Uso de TIC. Programa estratégico para la competitividad. Versión Marzo 31 de 2008.* Bogotá: Ministerio de Educación Nacional.
- Ministerio De Comunicaciones. (2008). *Plan Nacional de Tecnologías de la Información y la Comunicación.* Bogotá: Ministerio de Comunicaciones.
- Ministerio de Educación Nacional. (19 de Julio de 2009). *Educación virtual o educación en línea.* Recuperado el 23 de Abril de 2012, de <http://www.mineduacion.gov.co/1621/article-196492.html>
- Muñoz, I., & Segura, J. (2007). *El aula virtual como soporte a la formación presencial universitaria.* México: Universitat Jaume I.
- Naresh, K., & et al. (2004). *Investigación de mercados.* Pearson Educación.
- Olaya, Y. (2011). *Diagnóstico de la descentralización administrativa y presupuestal en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD Zona Centro.* Bogotá: Universidad Nacional Abierta y a Distancia.
- Parra, J. E. (2005). Aproximación a la virtualidad desde la propuesta educativa de la Fundación Universitaria Católica del Norte, FUCN. En F. U. Norte (Ed.), *Educación virtual. Reflexiones y Experiencias* (págs. 85-102). Barranquilla: Universidad del Norte.
- Pedraza, W. O. (25 de 03 de 2010). www.andi.com.co/pages/.../proyectos_detail.aspx?pro_id... Recuperado el 04 de 04 de 2012, de www.andi.com.co/pages/.../proyectos_detail.aspx?pro_id...

- Pita, B. (2006). La Universidad Santo Tomás y su contribución en el campo de la educación a distancia en Colombia. *RIED*, 9, 93-125. Recuperado el 23 de Abril de 2012, de http://www.ustamed.edu.co/ws/index.php?option=com_content&view=article&id=10&Itemid=37
- Ramírez, C. E. (2011). Fundador de la Universidad EAN y creador de los primeros programas académicos de Unisur, actualmente UNAD. Bogotá.
- Reyes, M. I. (2008). *Inducción para personal académico de reciente ingreso a la Universidad Autónoma de Baja California*. Sevilla: Universidad de Sevilla.
- Rosenberg, M. (2000). *e-Learning strategies for delivering knowledge in the*. McGraw-Hill.
- Rouco, A. (1997). *Economía Agraria*. Murcia: Universidad de Murcia.
- Saavedra, A. L. (2011). *Diseño e Implementación de ambientes virtuales de aprendizaje a través de la construcción de un curso virtual en la asignatura de química para estudiantes de grado 11 de la Institución Educativa José Asunción Silva municipio de Palmira*. Palmira: Universidad Nacional de Colombia.
- Scribano, A. (2008 pág 37). *El proceso de investigación social cualitativo*. Promero libros.
- Spangi, B., & al., e. (2005 pág 193). *Apendice de estadística básica*. Universidad del Litoral. Ediciones UNL.
- Tobón, M. I., & Arbeláez, M. C. (2010). *La formación docente al incorporar las TIC en los procesos de enseñanza y aprendizaje*. Buenos Aires: Congreso Iberoamericano de Educación.

Toro, F., & Cabrero, H. (1995). *Sociedad, organización e individuo. Motivación para el trabajo*. Medellín: Universidad de Antioquia.

UNESCO. (2000). *Foro Mundial sobre la Educación. Dakar. Informe Final*. Dakar: UNESCO.

UNESCO, O. E. (2006). *La Educación Superior Virtual en América Latina y el Caribe*. Washington: UNESCO.

Universidad Pontificia Bolivariana. (2011). *Diccionario de competencias*. Bogotá: UPB.

Zapata, D. (2006). *Contextualización de la educación virtual en Colombia*. Bogotá.

ANEXO 1. LISTADO DE EMPRESAS ENCUESTADAS

NOMBRE DE LA EMPRESA:	NOMBRES Y APELLIDOS INFORMANTE:	CARGO
DAVIVIENDA	OSCAR EDUARDO ECHEVERRY LOZANO	DIRECTOR OFICINA
POLICÍA NACIONAL	ADRIANA CIFUENTES	ADMINISTRADOR GESTIÓN POR PROCESOS
PUBLICACIONES SEMANA	SERGIO ENRIQUE DIAZ GRYNBERG	DIRECTOR DE VENTAS
E-CARS AGENCIA DE SEGUROS LTDA	CARLOS MAURICIO ÁLVAREZ CABRERA	GERENTE
PETROBRAS COLOMBIA LTD		COORDINADOR PROYECTOS
OCTOPUS TRAVEL	JULIO CÉSAR MILLÁN RAMIREZ	GERENTE COMERCIAL
COMCEL S.A.	JAVIER SÁNCHEZ	ADMINISTRADOR
RUBIO & RUBIO LTDA.	SANTIAGO RUBIO URIBE	SUB GERENTE
SURAMERICANA DE SEGUROS	PAOLA ANDREA CRESPO CORTES	AJUSTADORA ADMINISTRATIVA
EXPERIAN BYINGTON	JESSICA RINCON TRIANA	EJECUTIVO DE CUENTA
BISTRAT	HUMBERTO QUINTERO	GERENTE
GADGET PUBLICIDAD	FRANCISCO RAMIREZ CANO	GERENTE DE PROYECTOS
COMPañIA COLOMBIANA DE SEGURIDAD INDUSTRIAL Y DOTACIÓN S. A. S	MARIO FERNANDO LÓPEZ P.	GERENTE
MATACHILANDIA MEDIA STUDIO	ARMANDO ZÁRATE	GERENTE
FIMAPEX LIMITADA	ARGEMIRO FIGUEREDO	GERENTE
HHGS	MARLENE ROMERO MEDINA	GERENTE DE CONSULTORIA HRTC
BANCOLOMBIA	CARMENZA URIBE	EJECUTIVA COMERCIAL
FASINCOL LTDA	FREDY ARTURO PEÑARANDA	GERENTE
PLANNERS S.A.	NELCY GOMEZ FERNÁNDEZ	ASISTENTE (SEGUROS DE VIDA)
CONSULTORÍA ESTRATEGICA Y DESARROLLO HUMANO	TÉRESA DE JESÚS CARDONA DE CORTES	DIRECTORA
PLANNERS S.A.	RODRIGO ESCOBAR SILVA	CONSULTOR DE FAMILIAS

MOTOROLA MOBILITY COLOMBIA SAS	JAVIER LEÓN NAVAS	COUNTRY MANAGER Y REPRESENTANTE LEGAL
MARROQUINERA S.A.	MEJÍA SÁENZ RICARDO	DIRECTOR DE PLANEACIÓN Y DESARROLLO
COLSUBSIDIO	NESTOR FERNÁNDEZ DE SOTO	SUBDIRECTOR
VINZETA S.A	NANCY REYNALES LONDOÑO	GERENTE
TOP DEALER INTERNATIONAL SAS	ROBERTO ZULUAGA SIERRA	GERENTE GENERAL
COLSUBSIDIO	MARIA FERNANDA QUIJANO DELGADO	JEFE DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIONES SOCIALES
DISTRICARGO	ÁLVARO JOSE RIVERA H	GERENTE
ARYSTA LIFESCIENCE COLOMBIA S.A.	MIGUEL ANDRÉS TORO DUQUE	GERENTE
MECM PROFESIONALES	ANA LUCIA JIMENEZ RODRIGUEZ	COORDINADORA RECURSOS HUMANOS
COLOMBIANA KIMBERLY COLPAPEL	PAULA XIMENA HERNANDEZ GARCÍA	DESARROLLO DE PRODUCTO
EL MOTOCILCISTA S.A.S.	MAURICIO GONZÁLEZ GUZMÁN	GERENTE
COLMUEBLES LTDA.	OMAR FERNANDO BERNAL ROMERO	GERENTE
QUIVET LTDA	GABRIEL KECAN	GERENTE
PROCESOS AL PLASTICO Y CIA LTDA.	LIA BIBIANA RUIZ F	ADMINISTRADORA
UNIVERSIDAD LIBRE	EDGAR IBARRA AYERBE	DIRECTOR DE POSGRADOS
ONASI LTDA	GIOVANNI COTES DURAN	GERENTE
XPERTIA CONSULTORES LTDA	CESAR A PRATTO BASTO	GERENTE DE OPERACIONES Y CONSULTORIA
COLSELLADOS SAS	MARIA CONSUELO GIRON	GERENTE
TALLERES DIAZ LTDA.	MYRAM DIAZ GALINDO	GERENTE
ENFERMERAS DOMICILIARIAS ASOCIADAS ENFASO SAS	MARTHA HELENA DUEÑAS	REPRESENTANTE LEGAL
EVENTOS Y SOLUCIONES EMPRESARIALES	EDGAR RODRIGUEZ MARTÍNEZ	GERENTE DE VENTAS
SALUDCOOP	HENRY ORLANDO SILVA PUERTO	MEDICO AUDITOR
ADMINISTRACIONES MALAVER LTDA	SANTIAGO MALAVER PARRA	SUBGERENTE

ORTHOXDENT-CLINICAS ODONTOLÓGICAS	JORGE IVÁN MARTÍNEZ ESPITIA	GERENTE
ÁNGELA CRISTINA CIFUENTES C	ÁNGELA CRISTINA CIFUENTES CORREDOR	GERENTE
LA OFICINA DE HOY LTDA.	JUAN MANUEL ORTIZ VARGAS	GERENTE
ANPATEC S.A.S.	JOSÉ MARIA ANDRADE B	GERENTE
ÁLVARO RUBIO SALAS & CIA LTDA.	ÁLVARO RUBIO SALAS	GERENTE
INPLASCO SAS	FERNANDO GOMEZ	GERENTE
CREE-SER EDUCACION EN VALORES	HERMES BENAVIDES SEPÚLVEDA	GERENTE
MCG CONSULTORES	LILIANA ROSEMARY APONTE PEREZ	ASESORA SENIOR
AMROP SEELIGER Y CONDE - TOP MANAGEMENT	ROBERTO HALL ESPINOSA	SOCIO – DIRECTOR
CALACOTO	CARLOS RAMÍREZ CARDONA	SOCIO PRINCIPAL

Elaboración propia

ANEXO 2. INSTRUMENTO DE ENCUESTA PRELIMINAR

Buenos días / tardes / noches. Estoy realizando una encuesta, que tomará un aproximado de cinco minutos de su tiempo, para un trabajo académico referente al tema de evaluar la percepción que tienen un grupo de empleadores dedicados a empresas comerciales y de servicios en Bogotá frente a la calidad de la educación que reciben los profesionales que obtienen su título universitario mediante la modalidad de educación virtual. Sus respuestas serán estrictamente confidenciales y serán usadas, solamente, con fines estadísticos.

De antemano agradecemos su participación para la recolección de los datos necesarios para el desarrollo de la investigación, así como también su colaboración en responder con la mayor sinceridad posible.

Fecha (D/M/A): _____

Empresa: Industrial Servicios Comercial

Empleador _____

Dueño Gerente Director de Personal Otro Cuál _____

1. ¿Trabajan en su empresa profesionales graduados en programas de Educación a Distancia o Virtual?

SI NO Cuantos _____ No sé

2. ¿Trabajan en su empresa profesionales graduados en programas de educación presencial?

SI NO Cuantos _____

3. ¿Entre graduados en programas presenciales y graduados en programas virtuales qué prefiere?

Virtuales Presenciales

4. ¿Cuál es la percepción que usted tiene frente a la calidad de la educación que reciben los profesionales que obtienen su título universitario mediante la modalidad de educación virtual?

Excelente Bueno Regular Malo

5. ¿Qué opinión tiene del desempeño de sus empleados graduados en programas de educación virtual?

Excelente Bueno Regular Malo No conozco quiénes han estudiado en esta modalidad

6. ¿Existe en su empresa una política de cargos y de salarios para profesionales según se hayan graduado en programas presenciales o virtuales?

SI NO

7. ¿Qué conceptos tiene usted de los programas de educación superior a Distancia o Virtuales?:

ANEXO 3. INSTRUMENTO DE ENCUESTA DEFINITIVO

INVESTIGACIÓN CON EMPLEADORES SOBRE PERCEPCIONES EGRESADOS PROGRAMAS VIRTUALES Confidencial*		Empleadores
Elaborado por: Ana Lucía Gutiérrez López	Revisado por:	Fecha de elaboración del Cuestionario mayo de 2012

I. Presentación

Buenos días, tardes, mi nombre es Ana Lucía Gutiérrez, estudio en la Universidad EAN. Actualmente nos encontramos desarrollando una investigación sobre la percepción que tienen los empleadores de empresas de servicios de la ciudad de Bogotá. Estamos interesados en conocer sus percepciones acerca de los egresados de programas virtuales / distancia. Su opinión será valiosa para los propósitos de la investigación. Su participación es voluntaria y su identidad así como las respuestas suministradas serán de carácter confidencial y los datos se utilizarán únicamente para fines estadísticos. El beneficio de su participación es hacer valer en la investigación la opinión de personas que piensan como usted. Le agradecería responder el siguiente cuestionario.

II. Datos Demográficos

Ciudad donde está ubicada la empresa:	Bogotá	
Nombre de la empresa:		
Nombres y apellidos informante:		
Cargo:		
Dirección de la empresa:		
Teléfono de la empresa:		
Fecha de realización de la entrevista:	Día /__/_/ Mes /__/_/ Año /__/_/	

En el siguiente grupo de preguntas usted deberá marcar la opción que considere conveniente.

1. ¿Qué modalidades de educación conoce?
 - a. Presencial ___ b. Distancia c. Virtual d. Otra _____

- 2.Cuál es la percepción que usted tiene acerca de la calidad de la educación virtual:
 - a. Tiene el mismo nivel que la educación presencial.
 - b. Tiene un nivel de calidad inferior al de la educación presencial.
 - c. Es el modelo que se está imponiendo actualmente.
 - d. Es un modelo de educación que existe actualmente, pero no se desarrollará en el futuro.

3. ¿Sí en el momento de contratar un empleado sabe de qué modalidad de educación es egresado, usted se inclinaría por contratar?:
 - a. Un profesional formado en la modalidad presencial.
 - b. Un profesional formado en modalidad a distancia.
 - c. Un profesional formado en modalidad virtual.
 - d. Me es indiferente.
Por qué? _____

4. Ha desarrollado al interior de su empresa procesos de formación en las siguientes modalidades:
 - a. Presencial Distancia c. Virtual d. otra _____

5. Dentro de los procesos de formación de su empresa, usted prefiere realizarlos mediante la modalidad:
 - a. Presencial b. Distancia c. Virtual d. otra _____

6. Tiene en su empresa actualmente empleados que hayan egresado de programas en modalidad:

a. Presencial b. Distancia c. Virtual d. otra _____

7. ¿Cuántos profesionales egresados de la modalidad virtual tiene en su empresa?

a. Ninguno

b. Entre 1 y 3

c. Entre 4 y 6

d. Más de 7

e. No sabe

Si su respuesta a la pregunta anterior fue el literal b, c, ó d, por favor conteste la siguiente pregunta, de lo contrario pase a la siguiente:

8.Cuál es la percepción del desempeño de los profesionales de su empresa que egresaron de programas virtuales?

a. Excelente

b. Buena

c. Regular

d. Mala

9. ¿Existe en su empresa alguna política de cargos y salarios diferencial para profesionales que hayan egresado en programas virtuales?

a. Si

b. No

10. Usted tendría inconvenientes en contratar un profesional egresado de un programa virtual?

a. Si

b. No

Muchas gracias!

LICENCIA DE USO – AUTORIZACIÓN DE LOS AUTORES

Actuando en nombre propio identificado (s) de la siguiente forma:

Nombre Completo ANA JUCÍA GUTIÉRREZ LÓPEZ

Tipo de documento de identidad: C.C. T.I. C.E. Número: 52' 170. 556

Nombre Completo _____

Tipo de documento de identidad: C.C. T.I. C.E. Número: _____

Nombre Completo _____

Tipo de documento de identidad: C.C. T.I. C.E. Número: _____

Nombre Completo _____

Tipo de documento de identidad: C.C. T.I. C.E. Número: _____

El (Los) suscrito(s) en calidad de autor (es) del trabajo de tesis, monografía o trabajo de grado, documento de investigación, denominado:

LA PERCEPCIÓN DE ALGUNOS EMPLEADORES DE BOGOTÁ FRENTE A
LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN VIRTUAL.

Dejo (dejamos) constancia que la obra contiene información confidencial, secreta o similar: SI NO
(Si marqué (marcamos) SI, en un documento adjunto explicaremos tal condición, para que la Universidad EAN mantenga restricción de acceso sobre la obra).

Por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) a la Universidad EAN, a los usuarios de la Biblioteca de la Universidad EAN y a los usuarios de bases de datos y sitios webs con los cuales la Institución tenga convenio, a ejercer las siguientes atribuciones sobre la obra anteriormente mencionada:

- Conservación de los ejemplares en la Biblioteca de la Universidad EAN.
- Comunicación pública de la obra por cualquier medio, incluyendo Internet
- Reproducción bajo cualquier formato que se conozca actualmente o que se conozca en el futuro
- Que los ejemplares sean consultados en medio electrónico
- Inclusión en bases de datos o redes o sitios web con los cuales la Universidad EAN tenga convenio con las mismas facultades y limitaciones que se expresan en este documento
- Distribución y consulta de la obra a las entidades con las cuales la Universidad EAN tenga convenio

Con el debido respeto de los derechos patrimoniales y morales de la obra, la presente licencia se otorga a título gratuito, de conformidad con la normatividad vigente en la materia y teniendo en cuenta que la Universidad EAN busca difundir y promover la formación académica, la enseñanza y el espíritu investigativo y emprendedor.

Manifiesto (manifestamos) que la obra objeto de la presente autorización es original, el (los) suscritos es (son) el (los) autor (es) exclusivo (s), fue producto de mi (nuestro) ingenio y esfuerzo personal y la realizó (zamos) sin violar o usurpar derechos de autor de terceros, por lo tanto la obra es de exclusiva autoría y tengo (tenemos) la titularidad sobre la misma. En vista de lo expuesto, asumo (asumimos) la total responsabilidad sobre la elaboración, presentación y contenidos de la obra, eximiendo de cualquier responsabilidad a la Universidad EAN por estos aspectos.

En constancia suscribimos el presente documento en la ciudad de Bogotá D.C., Febrero 19/2013

NOMBRE COMPLETO: ANA LUCIA GUTIERREZ LOPEZ
FIRMA: *Ana Lucia G L*
DOCUMENTO DE IDENTIDAD: 52'190556
FACULTAD: DE ESTUDIOS EN AMBIENTES VERTICALES
PROGRAMA ACADÉMICO: ADMINISTRACION DE EMPRESAS

NOMBRE COMPLETO: _____
FIRMA: _____
DOCUMENTO DE IDENTIDAD: _____
FACULTAD: _____
PROGRAMA ACADÉMICO: _____

NOMBRE COMPLETO: _____
FIRMA: _____
DOCUMENTO DE IDENTIDAD: _____
FACULTAD: _____
PROGRAMA ACADÉMICO: _____

NOMBRE COMPLETO: _____
FIRMA: _____
DOCUMENTO DE IDENTIDAD: _____
FACULTAD: _____
PROGRAMA ACADÉMICO: _____

Fecha de firma: Febrero 19/2013