

“EL IMPACTO DE LOS EGRESADOS DE LOS PROGRAMAS
DE EDUCACIÓN A DISTANCIA EN EL SECTOR EMPRESARIAL”

Área Temática: La formación a distancia y el teleaprendizaje en el sector empresarial

Erosa Martín, Victoria

AMECE – Dirección de Investigación y Desarrollo
Horacio 1855-6º. piso Col. Chapultepec Morales, México D.F. 11570. México
erosav@usa.net

Arroyo López, Pilar Ester
ITESM Campus Toluca – División de Administración
Eduardo Monroy Cárdenas No. 2000, Toluca, México 50110. México
parroyo@campus.tol.itesm.mx

En este trabajo se analizan los resultados de una encuesta a empresarios mexicanos en relación a sus percepciones sobre la calidad de la formación profesional que tienen los egresados de programas de licenciatura y maestría en programas de dos tipos, a distancia y presencial. El perfil percibido para el solicitantes a empleo de un programa a distancia se compara con aquel del egresado de un programa presencial, encontrándose que los futuros empleadores consideran menor el nivel de conocimientos de los egresados de programas a distancia, además de considerar que ciertas de sus habilidades y valores (relaciones interpersonales, trabajo en equipo, honestidad) están menos desarrolladas que en el caso del egresado de programas tradicionales. Esto lleva a que declaren menor interés en su contratación y prefieran asignarle puestos de menor nivel que para el otro tipo de solicitante.

La evaluación de los programas de educación a distancia se ha orientado a la identificación de la calidad didáctica de la oferta, la satisfacción del cliente educativo (Biner, Dean y Mellinger, 1994) y el desempeño del estudiante según las normas de la institución que ofrece el programa. Hay diversos reportes que comparan el desempeño académico de estudiantes egresados de programas presenciales y a distancia. Sin embargo, el notable incremento en la oferta de programas de formación a distancia a todos los niveles educativos está resultando en un incremento en el número de egresados con título profesional o de postgrado que se integran al mercado de trabajo empresarial. Esto deriva en un mercado laboral segmentado por el origen de la formación del aspirante a empleo, resultando importante definir si estos dos grupos difieren en su nivel de formación y desempeño no bajo los normas educativas sino en términos de las percepciones del futuro empleador, es decir las empresas. El establecer el nivel de percepción de la empresa sobre la calidad profesional de estos dos segmentos de profesionales reviste particular importancia ya que las ventajas reconocidas para la educación a distancia en línea, la accesibilidad a una educación de calidad a un menor costo y la adquisición de habilidades y conocimientos relacionados con el uso de la tecnología (Peters, 1983; Hawkrige, 1995), pueden ser poco significativas si el futuro empleador no tiene igual preferencia por el egresado de un programa tradicional y uno a distancia.

Metodología

En este trabajo se analizaron los resultados de una encuesta realizada entre 100 empresarios mexicanos inmersos en la práctica de los negocios electrónicos y por lo tanto conscientes de las nuevas habilidades requeridas para sus empleados y del potencial de los sistemas educativos apoyados en el uso de las tecnologías de información. Los empresarios participantes no fueron elegidos aleatoriamente, ya que un criterio básico para la inclusión es que en la empresa de la que se forma parte se usen los negocios electrónicos, lo que asegura que el empresario tiene conocimiento sobre el potencial de los medios de comunicación electrónica actuales. No estando disponible esta información a priori, las encuestas fueron aplicadas entre los asistentes a sesiones informativas y de capacitación en el uso de comercio electrónico,

resultando en una muestra de conveniencia y en consecuencia esta investigación es de tipo exploratoria.

La información necesaria, se obtuvo a través de un cuestionario donde además de información sobre las características de la empresa (tamaño y sector de actividad) se obtuvo información sobre tres variables críticas relacionadas a la evaluación del egresado de un programa educativo a distancia para nivel licenciatura o maestría. Estas variables fueron: 1) el nivel de interés en la contratación de un aspirante egresado de un programa a distancia 2) las condiciones de contratación para este tipo de solicitante y 3) la calidad en la formación profesional percibida por el futuro empleador para el egresado del programa a distancia versus el egresado de un programa presencial. La primera variable se operacionalizó con una escala comparativa (distancia contra presencial) de intención de contratación de 1-5 categorías donde 1=seguramente se contraría al solicitante y 5= seguramente no se contrataría. Para la segunda variable se usaron dos reactivos, uno se refiere al puesto (operativo a directivo) que se asignaría al solicitante a empleo y otro cuestiona sobre la probable diferencia salarial entre los dos tipos de solicitante. La variable calidad en la formación profesional fue medida con una multiescala integrada por tres componentes: las habilidades (9 reactivos), actitudes y valores (7 reactivos) y los conocimientos (6 reactivos) de los dos tipos de solicitantes (distancia y presencial). Todos los reactivos estuvieron en una escala de 1-5 categorías donde 1 = el solicitante a empleo seguramente cuenta con el atributo profesional indicado y 5 = el solicitante seguramente no cuenta con el atributo indicado.

Análisis y Discusión de Resultados

En la primera parte del análisis de resultados, se construyeron índices para los tres componentes de la formación profesional de los egresados de ambos tipos. Estos índices corresponden al promedio de los varios reactivos que integran cada uno de los tres componentes para la “formación profesional” del solicitante a empleo: habilidades, conocimientos y actitudes/valores. Las tres dimensiones fueron analizadas simultáneamente a través de la prueba multivariada de T-Hotelling (Johnson y Wichern, 1998) concluyéndose que hay diferencias

estadísticamente significantes entre la formación profesional percibida del egresado del programa a distancia versus el del programa presencial. El análisis por separado de cada componente permitió identificar que la dimensión “conocimientos” es en la que se dan las diferencias en percepción. Mientras que el egresado del programa presencial obtuvo un promedio de 1.76, el egresado del programa a distancia obtuvo un promedio de 2.22. Dada la escala, esto implica que el futuro empleador percibe que el aspirante que estudió en un programa presencial muy probablemente posee buenos conocimientos, mientras que está más indeciso con respecto a la calidad de los conocimientos adquiridos por el egresado del programa a distancia. La revisión por reactivo para este componente “conocimientos” reveló que únicamente en lo referente a los conocimientos técnicos, los empleadores consideraron equivalentes los niveles de formación de ambos tipos de solicitantes, para todos los otros elementos (5 en total) el egresado de programa presencial fue siempre mejor evaluado. En la siguiente figura se describen gráficamente los perfiles promedio percibidos para los dos tipos de participante.

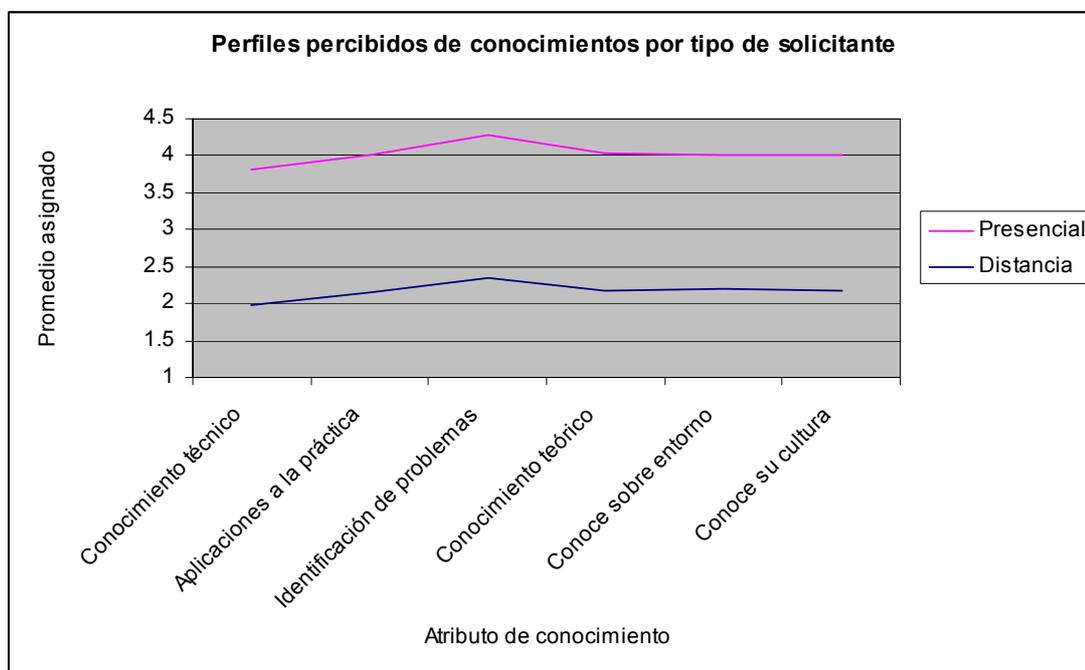


FIGURA 1. Perfiles percibidos de conocimientos para egresados de programas a distancia y presenciales

Aún cuando en promedio no se declararon diferencias entre ambos tipos de solicitantes en lo que refiere a los componentes habilidades y actitudes/valores, los reactivos individuales pueden exhibir alguna diferencia importante, por lo que en una segunda parte del análisis se analizó individualmente cada reactivo mediante pruebas de comparaciones múltiples. Sólo para 4 de los 9 reactivos que forman el componente habilidades se declararon diferencias, éstos fueron: habilidad de trabajar en equipo, comunicación oral, relaciones interpersonales y la habilidad para adoptar nuevas tecnologías. Sólo para esta última habilidad, el egresado del programa a distancia resultó mejor evaluado que el de programa presencial, lo que es indicativo de la asociación que se infiere entre educación a distancia y uso de la tecnología. El futuro empleador percibe que el egresado de un programa a distancia muy probablemente podrá lograr adoptar nuevas tecnologías ya que la naturaleza del modelo educativo en que se formó ha contribuido a desarrollarle esta habilidad. Con respecto al componente actitudes/valores, sólo en dos de los reactivos se identificaron diferencias significantes: honestidad y compromiso con el trabajo. Los encuestados perciben como menos probable que un egresado de programa a distancia sea honesto y comprometido con su trabajo. Después de este análisis por reactivo se concluye que en las dimensiones habilidades y actitudes/valores las diferencias entre tipos de egresados sólo se dan en unos pocos atributos, pero los atributos identificados resultan ser atributos esenciales (honestidad, compromiso, relaciones interpersonales, trabajo en equipo) para una contratación. Esta diferencia en la percepción del perfil de conocimientos de los solicitantes egresados de un programa a distancia explica según el análisis de regresión realizado un 33% de las diferencias observadas en la intención de contratación. Los empresarios se declaran indecisos respecto a si contratarían a un egresado de programa a distancia (promedio 2.5) mientras que indican que es probable o hasta seguro que contratarán al solicitante formado en un programa de educación presencial (promedio 1.6). Además del menor interés en la contratación, los futuros empleadores tienden también a estar indecisos con respecto a si habría una diferencia en el salario pagado a uno u otro tipo de solicitante (promedio 3.48, siendo 3=indeciso y 4 = probable no diferencia).

Además de que la formación profesional del egresado de programas a distancia se juzga inferior al del programa presencial, también se encontraron diferencias significantes en el puesto que se asignaría a cada tipo de solicitante. Sólo 4.5% de los empresarios indicaron que asignarían al egresado del programa a distancia a un puesto directivo, en tanto un 31% declaró que asignaría este puesto al solicitante del programa presencial. En general se detectó una tendencia a asignar cargos de menor nivel (supervisión y administrativo) al egresado de programas a distancia, y cargos de mayor nivel (mando medio y directivo) al egresado del programa presencial. Esta asignación desigual en puestos se detalla en la siguiente tabla, donde se reportan los porcentajes de empresarios que consideraron apropiado asignar al solicitante el puesto indicado.

Tabla 1. Puestos que se asignarían a los solicitantes de ambos tipos

Puesto	Solicitante egresado de programa a distancia	Solicitante egresado de programa presencial
Operativo	0.0	0.0
Supervisión	18.18	7.14
Administrativo	38.64	21.43
Mandos medios	38.64	40.48
Directivo	4.55	30.95

Como última parte del análisis, se determinó si las diferencias percibidas entre los dos tipos de solicitantes dependía del tamaño y sector al que pertenece la empresa que podría contratarle. Para ello se utilizó la regresión lineal múltiple, usando como variables independientes las características de la empresa y como variable dependiente aquellos atributos de la formación profesional donde se detectaron diferencias entre tipos de solicitante. Únicamente para los atributos de “habilidad para la adopción de tecnología” y “honestidad” se declararon diferencias entre las empresas. Para adopción de tecnología, a mayor tamaño de la empresa mejor resultó evaluado el egresado del programa a distancia, en particular las empresas micro y pequeña no consideraron que existiera diferencia alguna en esta habilidad entre los dos tipos de solicitantes. Para el caso de sector de actividad económica, las empresas de manufactura y las del sector educativo perciben más habilidad en adopción de tecnología para el egresado del programa a distancia, en tanto los sectores comercio y servicios no perciben diferencias significativas entre

los dos tipos de solicitante. En relación al valor de honestidad, todos los sectores evaluaron mejor al egresado del programa presencial, en tanto que para tamaño, sólo las empresas mediana y grande declararon que es ligeramente más probable que el egresado del programa presencial sea más honesto que el solicitante formado en el modelo de educación a distancia.

Conclusiones

Los resultados de este estudio muestran que los futuros empleadores perciben como inferior el nivel de conocimientos de los egresados de programas a distancia, además de que consideran que es menos probable que tengan buenas habilidades de trabajo en equipo, comunicación oral y de relaciones interpersonales. Las empresas grandes y de los sectores académico y manufactura (el que genera más contrataciones) perciben también al egresado de programas a distancia como menos honesto, pero con mayor habilidad para adoptar nuevas tecnologías. Dada esta percepción de inferior formación profesional en el egresado del programa a distancia, los empresarios consideran menos probable su contratación, proponen asignarle puestos de menor jerarquía y están indecisos en si podrán ofrecerle el mismo salario que al egresado del programa presencial. Aún cuando los resultados de este estudio no son generalizables a todas las empresas en México, los resultados obtenidos muestran a las instituciones que ofertan programas de educación a distancia la pertinencia de incorporar a la evaluación de sus programas, no sólo medidas de desempeño académico sino también indicadores relacionados con las percepciones de quienes contratarán a los profesionales que se preparan por este medio. Es esencial que las instituciones educativas tengan enlaces con el sector empresarial que les permita comunicar la forma en que se está asegurando que los egresados de programas a distancia tengan todos aquellos atributos de conocimiento, habilidades y valores necesarios para desempeñarse efectivamente en puestos de trabajo a todos los niveles de la jerarquía administrativa, de otra forma se puede generar una discriminación laboral injustificada para el solicitante egresado de un programa educativo a distancia.

Bibliografía

BINER , P. M., Dean, R. S., Mellinger, A. E., (1994) "Factors underlying distance learner satisfaction with televised college-level courses". The American Journal of Distance Education 8(1): 60-71

HAWKRIDGE, D. (1995). "The Bing Bang Theory in Distance Education". in F. Lokwood (Ed). Open and Distance Learning Today. London. Routledge: 3-12

PETERS, O., (1983) "Distance teaching and Industrial Production: a comparative interpretation in outline" in SEWART, D. et al. (eds). Distance Education: International perspectives. Londres/Nueva York. Croomhelm/St. Martin

JOHNSON, R.A y Wichern, D. W. (1998). "Applied Multivariate Statistical Analysis." 4th. ed. New Jersey. Prentice-Hall.