

BRECHA SALARIAL Y ASPECTOS DE CURSO DE CARRERA EN EGRESADOS DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS EN COLOMBIA

RESUMEN

Este trabajo explora brechas salariales de género y carrera de egresados de Administración en Colombia. Con una encuesta se indaga por su salario, tipo de trabajo y Coeficiente de Gini de sus salarios, al momento del grado y cinco años después. Los hombres muestran mayor salario que las mujeres, y esta diferencia tiende a disminuir; hombres y mujeres se mantienen con vinculación por orden de servicios o como empleados, y aumentan su salario, en menor medida que en momentos históricos previos. Debe trabajarse mancomunadamente por mayores oportunidades en las mujeres en educación superior, educación básica, espacios de trabajo y salarios.

PALABRAS CLAVE

Egresados, Brecha Salarial, Administración de empresas

INTRODUCCIÓN

La Administración como práctica interdisciplinaria que conlleva los procesos de toma de decisiones para articular la creación de valor en las organizaciones, ha sido reconocida como una institución social y económica de relevancia social (Chandler, 2003; Drucker, 2020). Es así como, en el marco del papel de la educación superior en un país como Colombia, entre 1950 y 2019, la oferta de programas de pregrado en Administración se ha consolidado y ha llevado a estos a ser uno de los programas de mayor demanda y con mayor volumen de profesionales que año tras año entran a ser parte de la infraestructura económica. La formación de profesionales en Administración es un tema de relevancia que desde su institucionalización como profesión en 1981 ha sido motivo de estudio en la academia, al punto que desde 1991 se ha venido configurando un conjunto de estudios sobre la investigación en Administración, la estructura de los programas de pregrado, la calidad y perfil de sus docentes y estudiantes. Sin embargo, es poco lo que se ha investigado sobre el perfil y desarrollo de carrera de los egresados de Administración en el país. Adicionalmente estudios previos del mercado laboral de egresados en un contexto de restricciones del modelo económico y de desigualdad, han señalado las brechas de género en empleabilidad y salario de los profesionales colombianos.

Esta investigación tiene como propósito contribuir al conocimiento sobre el papel de los programas de pregrado en Administración en el país, realizando un estudio exploratorio que permita la caracterización de los egresados de administración en Colombia, señalando determinantes de su desarrollo de carrera y estimando las brechas salariales y la desigualdad relativa por género. Para esto, el equipo de investigación con el apoyo del Consejo Profesional de Administración de Empresas y ASCOLFA diseñó y aplicó la encuesta durante el mes de abril de 2019.

El presente artículo se estructura entonces de la manera siguiente, en una primera sección se revisa la literatura pertinente a los temas de estudio relacionados con la educación superior, el papel de los egresados en el desarrollo, los estudios previos sobre el campo de la carrera de Administración en Colombia, y los estudios sobre brechas y desigualdad del ingreso. Posteriormente se describe el método de estudio y análisis para luego presentar los resultados del estudio y unas conclusiones preliminares del mismo.

MARCO TEÓRICO

Desarrollo y educación superior

El desarrollo y crecimiento económico de un país, depende en gran medida de su sistema educativo, por contribuir al crecimiento de la capacidad de las personas y al bienestar general. Sin embargo, en un país con altos niveles de pobreza y desigualdad como Colombia, dicho desarrollo es un desafío. Entre el 2010 y el 2018 la inversión en Educación en Colombia pasó de \$20,8 billones a \$37,5 billones. Sin embargo, para el 2018, de los 12768157 jóvenes entre 18 y 28 años, 3,4 millones no tenían empleo (Presidencia de la República, 2018), en parte porque el 35% de los egresados universitarios tienen que trabajar en labores no necesariamente relacionadas con su área de formación (Adecco Colombia, 2018). Esto parece suceder porque muchas empresas pagan salarios bajos a los practicantes para ahorrar costos, lo cual desestimula la educación y no compensa el esfuerzo que hacen los estudiantes, con efecto a largo plazo en la disminución de los niveles de productividad (Adecco Colombia, 2018).

En Colombia existen más de 12193 programas de educación superior (Colombia, SNIES, 2019). Según el DANE, Colombia tiene 45,5 millones de habitantes. En los últimos cinco años, la mayor parte de los egresados de programas universitarios de pregrado en Colombia son de Administración (173045 egresados), Educación (102820 egresados), Contaduría Pública (82647 egresados), Derecho (75134 egresados) e Ingeniería Industrial (47183 egresados) (Rincón-Báez, Becerra-Plaza, Arias-Velandia, & Durán-Becerra, 2018).

Quacquarelli Symonds Limited (QS) evalúa en qué medida las instituciones de educación superior preparan a sus egresados para obtener un trabajo de calidad, y descubrió que un egresado que como estudiante hubiese realizado actividades culturales, artísticas o deportivas puede llamar más la atención de toda empresa o empleador, incluso en el caso del Instituto Tecnológico de Massachusetts (Díaz, Parra, & Salavarieta, 2012). Es importante por ello estudiar el curso de carrera de estudiantes y egresados (QS Quacquarelli Symonds, 2019). Adicional a lo anterior, Díaz, Parra y Salavarieta (Díaz, Parra, & Salavarieta, 2012) mostraron que muchos egresados adolecen de falta de experiencia al vincularse laboralmente. De ahí que varias instituciones de educación superior exijan cada vez más a sus estudiantes realizar práctica o pasantía con alguna empresa con la que la institución tenga un convenio. En los egresados de los programas de Administración, el estudio revela que 88,4% de estos ejercen su profesión, en comparación con el 70% en Ciencia Política, Gobierno o Relaciones Internacionales, y el 92,7% en Medicina. Es posible que parte de las personas que no ejercen su profesión lo hagan por elecciones incorrectas o desacertadas de carrera, pero también es posible que lo hagan por necesidad, o por fallas en la formación de competencias útiles para diferentes entornos laborales y ocupacionales, tales como la innovación, la creatividad y el análisis crítico de su entorno (Díaz, Parra, & Salavarieta, 2012) (Banco Mundial, 2019).

La educación superior pasó de tener 38328 programas, 1848536 estudiantes y 336526 graduados en 2012, a 65382 programas, 4689279 estudiantes y 451452 graduados en 2017 (Colombia, SNIES, 2018). En ese mismo periodo, los desempeños de estos estudiantes en la evaluación de sus competencias genéricas y específicas Saber Pro muestra en los altos desempeños a los estudiantes de Economía, Medicina, Matemáticas, Ciencias Naturales y Humanidades; en los desempeños medios, a los de Administración; y en los bajos a los de Contaduría y Ciencias de la Educación (Rincón-Báez, Becerra-Plaza, Arias-Velandia, & Durán-Becerra, Inteligencia de datos en la formación en administración y negocios en Colombia 2018., 2018). Así mismo, muestran mejores desempeños los estudiantes de nivel socioeconómico alto, con mayor nivel educativo de sus padres, de menor edad, hombres, sin personas a cargo económicamente, sin trabajo o contrabajo de más de 30 horas a la semana y con acceso a computador e internet (Arias-Velandia, Rincón-Báez, Becerra, & otros, 2018). En este grupo de mayores desempeños emergen algunos estudiantes de los programas del núcleo Administración, en programas de metodología virtual o en instituciones educativas oficiales del orden regional (Arias-Velandia, Rincón-Báez, Becerra, & otros, 2018; Rincón-Báez, Becerra-Plaza, Arias-Velandia, & Durán-Becerra, 2018).

Con esto, se encuentra también que los estudiantes con mayores oportunidades son los hombres de las grandes ciudades, de alto nivel socioeconómico y alto nivel educativo de padres, al tener en cuenta su posterior logro en el aprendizaje, vinculación laboral, salarios y posibilidades de educación continua en postgrados (Cuenca, 2016). En el núcleo de Administración hay mayor inclusión regional, mayor número de estudiantes, mayor número de estudiante mujeres y mayor tendencia a romper tendencias del origen social del estudiante como determinante de sus oportunidades (Rincón-Báez, Becerra-Plaza, Arias-Velandia, & Durán-Becerra, 2018).

Investigaciones sobre la formación en administración en Colombia

Los trabajos de Dávila, (1991) y de Rodríguez, Dávila y Romero (1990) corresponden a los primeros estudios que analizan el estado y perspectivas de la educación y la investigación en el área de la Administración con base en una muestra de las 13 Facultades o Escuelas (de 52 posibles): 7 de Bogotá, 2 de Cali, 2 de Medellín, 1 en Bucaramanga y 1 en Barranquilla. (10 privadas y 3 estatales). Como conclusiones de estos se resaltan: el origen de los programas en su mayoría se da en el marco de Facultades de Economía, crecimiento acelerado con precaria calidad, escasez de profesores y baja formación de los disponibles para estos programas, incipiente desarrollo de la investigación, uniformidad en los planes de estudios de los programas de pregrado, con carácter eminentemente profesionalizante en detrimento de la formación general o básica y de habilidades personales (en un marco de heterogeneidad institucional), y programas se orientan más a la difusión y entrenamiento en técnicas administrativas, sin ofrecer una educación universitaria.

Posteriormente, Marín Idárraga y Cuartas (2013) realizan una revisión y un análisis de los 56 programas de pregrado en Bogotá en los años 2010-2011. Allí se confirma la idea de una formación eminentemente profesionalizante. Este estudio también resalta la condición globalizante de la educación superior y las implicaciones en el mejoramiento de la calidad de los programas.

Posteriormente, Marín Idárraga y Cuartas (2013) realizan una revisión y marco teórico de los principales temas en discusión sobre la educación en administración en Colombia, con un análisis de los 56 programas de pregrado en Bogotá en los años 2010-2011. Su revisión de literatura confirma la idea de una formación eminentemente profesionalizante y hace un llamado a la necesidad de programas que articulen lo técnico con lo teórico y lo ético. Este estudio también resalta la condición globalizante de la educación superior y las implicaciones en el mejoramiento de la calidad de los programas, especialmente la aproximación desde las competencias como necesidad curricular.

Bajo el liderazgo de la Asociación Colombiana de Facultades de Administración (ASCOLFA), en años recientes se han realizado investigaciones sobre la educación en Administración, con revisiones de su estado en investigación y generación de conocimiento (Zapata, 2017; Calderón, y otros, 2017) y perfil de los docentes (Ocampo, Castro, Becerra, & Herrera, 2014), así como estudios estadísticos sobre el perfil y desempeño de los estudiantes a partir de la información de las pruebas de la evaluación Saber Pro (Arias-Velandia, Rincón-Báez, Becerra, & otros, 2018; Rincón-Báez, Becerra-Plaza, Arias-Velandia, & Durán-Becerra, Inteligencia de datos en la formación en administración y negocios en Colombia 2018., 2018a). Frente a estos, el principal y único estudio que aborda la formación y perfil de los egresados es el de Castrillón y Cabeza (2010) apoyado por ASCOLFA en el marco del proyecto *Tunning*. Este analiza las competencias generales y específicas de los profesionales en Administración. En esta investigación se evidencia que las 8 competencias específicas en Administración valoradas como las más importantes tanto por egresados como por empleadores en toda Colombia son las siguientes: Factor 1: Planeación y toma de decisiones: 1) Desarrollar un planeamiento estratégico, táctico y operativo; 2) Interpretar la información contable y financiera para la toma de decisiones, 3) Tomar decisiones de inversión, financiamiento y gestión de los recursos financieros. Factor 2: Emprendimiento y dirección organizacional: 4) Ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización, 5) Administrar y desarrollar el talento humano en la organización, y 6) Detectar oportunidades para emprender nuevos negocios o desarrollar nuevos productos. Otros factores: 7) Identificar y optimizar los procesos de negocios de las organizaciones; 8) Formular planes de marketing.

En consecuencia, los estudios no abordan el impacto de los programas ni el papel de los egresados, con excepción de estudios sobre desempeño en pruebas Saber Pro, si bien se expresa constantemente en ellos una preocupación por el modelo de ejecutivo moderno y sus competencias, y su influencia en las expectativas de quienes estudian Administración y de quienes optan, desde antes de entrar a la formación universitaria, por programas en dicha área.

Aspectos de género en la elección y en los cursos de carrera

Desde la década de 1980, se comenzaron a desarrollar estudios sobre comparación de cursos de carrera exitosos de hombres y de mujeres, sus similitudes y diferencias, en relación con la forma en que los jefes y empleadores han percibido a las empleadas mujeres durante su curso de carrera (Larwood & Gutek, 1987). En este punto, se ha encontrado que desde la educación básica a muchas estudiantes en diferentes países no se les estimula en el pensamiento científico (Machin & Puhani, 2003). Este es un importante predictor del desempeño en la formación

universitaria, que en varias estudiantes mujeres se une a condiciones como asumir responsabilidades económicas y de tiempo con familiares e hijos propios en una frecuencia mayor que la de los hombres, lo que parece incidir en menores puntajes de estas en externas como Saber Pro (Arias-Velandia, Rincón-Báez, Becerra, & otros, 2018; Rincón-Báez, Becerra-Plaza, Arias-Velandia, & Durán-Becerra, 2018).

Este problema no recae únicamente en las universidades o instituciones educativas. La discriminación por género es un fenómeno que también recae en los egresados universitarios al acceder al empleo. De acuerdo con el DANE (2018), el desempleo masculino es de 9,8%, mientras que el femenino es de 16,9%, cuando hay más mujeres que hombres en el país. Adicional a esto, aunque las mujeres graduadas tienen más años de escolaridad, los hombres egresados en su primer empleo obtienen un salario mayor al que las mujeres pueden recibir (De Vries & Navarro, 2011). Esto se agrava cuando se reconoce que en 1960 solo 2 de cada 10 mujeres en América Latina accedían al mercado laboral, y en 2019, 6 de cada 10 mujeres cuentan con esta posibilidad (Marchionni, Gasparini, & Edo, 2018).

Este panorama puede variar según las áreas de formación: hay mayores salarios promedio de mujeres en educación humanidades y derecho, mientras que en ciencias, economía o negocios, sus salarios promedio son menores que los de los hombres, y en las formaciones técnicas las mujeres tienen casi paridad de salarios con los hombres, pero menor acceso al empleo o la vinculación laboral (De Vries & Navarro, 2011). En promedio, el salario de las mujeres es 26% menor que el de los hombres. Así mismo, el 17% de los hombres y el 11% de mujeres, llegan a ocupar un cargo directivo (De Vries & Navarro, 2011).

Diferencias de género en salarios y brechas salariales

Un índice de desigualdad es una dimensión que busca mostrar la manera como se distribuye una variable entre un conjunto de individuos (Medina, 2001). Uno de los índices de desigualdad económica es la medición que está asociada a los ingresos de las personas, familias o grupos, llamado *brecha salarial*. En los últimos años, este se ha convertido en uno de los índices de crecimiento más importante, por lo cual forma parte de las herramientas de los organismos internacionales para analizar el bienestar de un país (CEPAL, 2017).

La *brecha salarial de género*, o diferencias salariales entre mujeres y hombres, ha aumentado en los países de América Latina (World Economic Forum, 2017). Esta brecha tiene algunos factores que inciden en su aumento: el nivel educativo, la experiencia laboral, la segregación profesional (tanto vertical como horizontal), el número de horas trabajadas, la discriminación salarial, entre otras. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)

usa este indicador, expresado como un porcentaje del salario masculino (Aguayo Ormeño, 2017).

El coeficiente de Gini es uno de los índices con el que habitualmente se mide el grado de desigualdad de los ingresos; también se utiliza en la determinación de diferencias de salario por género, midiendo hasta qué punto la distribución del ingreso al interior de una economía se aleja de una distribución perfectamente equitativa (Chile. Agencia de la Calidad de la Educación, 2013). El resultado de su aplicación es un número en una escala entre 0 y 1 (Checchi, 2001; Green, Little, Kamat, Oketch, & Vickers, 2007; Thomas, Wang, & Fan, 2001; Yang, Huang, & Liu, 2014; Abdullah, Doucouliagos, & Manning, 2015). En Colombia, sus datos de base provienen de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), recopilada anualmente por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) (Colombia. DANE, 2018).

Investigaciones sobre las diferencias de oportunidades por género

Las investigaciones de este tema en el ámbito internacional muestran que persiste una brecha salarial en favor de los hombres, a pesar de cambios de mayor inclusión de mujeres en el campo laboral (Chen & Li, 2014; Essletzbichler, 2015; Ferrada & Montantilda, 2014; Goodwin-White, 2018; Manahan, y otros, 2015; Merluzzi & Dobrev, 2015; Schneidhofer, Schiffinger, & Mayrhofer, 2011; Nyongesa, Mutoni, Njiri, & Ngugi, 2016; Sorenson & Dahl, 2016). Para la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), la región tiene un valor promedio de 0,467, y Colombia, de 0.53 en el coeficiente de concentración de Gini (CEPAL, 2017).

Si bien algunos estudios reportan ausencia de brechas de género cuando se controlan otras variables como desempeño o experiencia en el área, edad y educación alcanzada (Pugsley, y otros, 2017; Seagraves & Gallimore, 2013; Tansel & Bodur, 2012), también se encuentra otro conjunto de estudios que reportan presencia de brechas de género aun controlando estas mismas variables (Alonso-Villar & Del Rio, 2008; Goodwin-White, 2018; Essletzbichler, 2015; Ferrada & Montantilda, 2014; Manahan, y otros, 2015; Merluzzi & Dobrev, 2015; Noback, Broersma, & Van Dijk, 2013). Específicamente, se plantea que las brechas salariales por género aumentan en asalariados (Manahan, y otros, 2015; Nwaka, Guven-Lisaniler, & Tuna, 2016) y mujeres con hijos (Nwaka, Guven-Lisaniler, & Tuna, 2016; Sorenson & Dahl, 2016) (Attanapola, 2013; Schneidhofer, Schiffinger, & Mayrhofer, 2011), y se reflejan en las diferentes expectativas de salario, incentivos y mayor acceso a recursos y propiedades en los

hombres (Kleinfeld, 2009) (Djurfeldt, Djurfeldt, & Lodin, 2013; Nyongesa, Mutoni, Njiri, & Ngugi, 2016).

También las trayectorias de educación y experiencia en el mercado contribuyen a la inequidad en el ingreso (Tansel & Bodur, 2012). Por ejemplo: los estudiantes típicos de pregrados en escuelas de negocios son hombres con altos desempeños en educación básica y media, de familias con altos ingresos y bajo nivel educativo (Ball, 2012; Kleinfeld, 2009; Merluzzi & Dobrev, 2015; Seagraves & Gallimore, 2013).

Comparativamente, menos investigaciones han focalizado su atención en la espacialidad geográfica de la brecha de ingresos por género (Alonso-Villar & Del Rio, 2008; Djurfeldt, Djurfeldt, & Lodin, 2013; Goodwin-White, 2018; Noback, Broersma, & Van Dijk, 2013; Nwaka, Guven-Lisaniler, & Tuna, 2016; Nyongesa, Mutoni, Njiri, & Ngugi, 2016). Dichas investigaciones evidencian que las brechas crecen más en zonas con ingresos inferiores a los medios (Goodwin-White, 2018), rurales o alejadas de las grandes urbes (Alonso-Villar & Del Rio, 2008; Djurfeldt, Djurfeldt, & Lodin, 2013; Attanapola, 2013; Chen & Li, 2014; Ferrada & Montantilda, 2014; Noback, Broersma, & Van Dijk, 2013), respecto a mujeres o minorías en grandes ciudades (Essletzbichler, 2015), y en áreas de vivienda escogida por las parejas en función del empleo o trabajo del hombre (Djurfeldt, Djurfeldt, & Lodin, 2013; Sorenson & Dahl, 2016).

En los estudios sobre la brecha salarial de género en Colombia se han encontrado situaciones de desventaja en las mujeres (Galvis, 2010; Fernández, 2006; Posso, 2010; Cortés-Aguilar, Vera, & Alejandra, 2016). Todos utilizan la GEIH como factor de búsqueda de esta diferencia salarial y como base información de alcance poblacional. En algunos casos calculan la brecha de género por Departamentos según el modelo del Foro Económico Mundial, donde se encuentra que la brecha de género se ha ampliado por la ampliación de las brechas en empoderamiento político y participación económica, en contraste con su disminución en logro educativo y en salud y supervivencia; en otros casos, mostrando mayores brechas en ciudades periféricas que en ciudades centrales como Bogotá, Medellín, Cali, Manizales y Pereira (Becerra Gualdrón, Gallardo Sánchez, & Becerra Gualdrón, 2018).

En este sentido, el estudio de Barón (2012), se hace una aproximación más completa al empleo de los egresados, en el cual se encontraron diferencias significativas en las diferentes regiones colombianas, así como entre áreas de conocimiento, género y tipo de universidad. En este estudio se utilizaron los datos de la encuesta realizada por los estudiantes antes de su grado ante el Observatorio Laboral para la Educación (OLE) del Ministerio de educación Nacional

para el año 2008. Sin embargo, este es un año anterior a los cambios recientemente reportados en la educación superior colombiana que se mencionaban antes en esta sección.

METODOLOGÍA

Tipo de estudio

Este estudio tiene un alcance de exploración de asociaciones entre variables. Utiliza cálculos cuantitativos descriptivos y modelos ponderados de cálculo de brechas, en una muestra de egresados de programas de administración cuyos títulos reconoce y avala el Consejo Profesional de Administración de Empresas (CPAE) de Colombia.

Descripción de los participantes

El estudio se basa en el desarrollo de una encuesta realizada a 5.855 egresados de los programas adscritos al núcleo básico de Administración y afines, contactados a través de correos electrónicos de las bases de datos de egresados inscritos al Consejo Profesional de Administración de Empresas de Colombia (CPAE) y con ayuda de oficinas de egresados de varias instituciones de educación superior.

Se desarrolló una encuesta en la que se determinen aspectos fundamentales en las que se relacionan aspectos sociodemográficos y salariales, y tuvo validación de 6 expertos en Ciencias Administrativas, Educación y Psicología. Se subió el formulario con las preguntas en línea a Google Formularios (<https://forms.gle/H7obJE8etY5CRapM7>). La encuesta fue enviada por dos medios, el primero a través del CPAE, con un total de 77.419 correos enviados, de los cuales el 46% abrieron el correo y el 9,8% abrieron el enlace; La segunda se desarrolló a través del envío de correos electrónicos con la invitación a participar en el estudio a los decanos de 162 facultades de todo el país. La encuesta estuvo abierta en el mes de abril de 2019.

De los egresados encuestados, 3.326 son de género Femenino y 2.529 de Masculino (Figura 1), en concordancia con resultados nacionales en los que existe mayor cantidad de graduados en Administración y afines en Colombia de género Femenino (Rincón-Báez, Becerra-Plaza, Arias-Velandia, & Durán-Becerra, 2018). La edad promedio de los egresados del género femenino que contestaron la encuesta es de 36 años, mientras que de los del masculino es de 40 años.

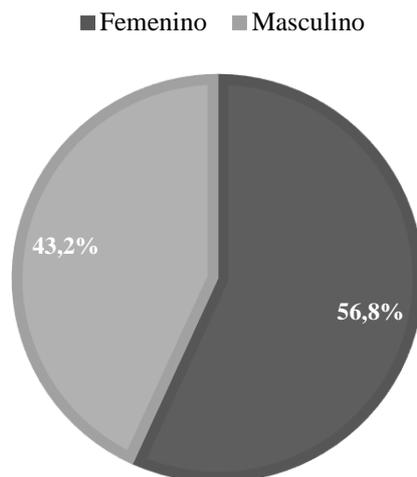


Figura 1. Porcentaje de estudiantes encuestados. Fuente: Elaboración propia

Del total de egresados que contestaron la encuesta, el 78% realizaron sus estudios en metodología Presencial, el 10% en Distancia tradicional, y en las metodologías Distancia virtual y Mixta el 6% en cada una. El 89% de los encuestados corresponden al programa de Administración de Empresas, un 3% de administración de negocios un 2% de Administradores de empresas agropecuarias y un 1% de Administración de empresas y negocios internacionales, el resto de los egresados corresponden a otros programas adscritos todos al núcleo de Administración y afines. Esto puede obedecer a que el diligenciamiento de la encuesta se realizó a través del CPAE.

Estrategias de análisis

En esta fase del estudio se emplean dos tipos de análisis: análisis descriptivo y cálculo de brechas de género por medio de cálculo de Coeficiente Gini para el cálculo de desigualdad salarial entre egresados de género masculino y de género femenino. Para su análisis se utilizó como herramientas SPSS y Excel, en los cuales se tuvieron en cuenta un análisis global de los resultados.

Debido a la dificultad de comparar periodos salariales en varios años, se optó por preguntar en la encuesta no por salarios exactos, si no por rangos de salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV), en dos momentos: en el primer empleo después de graduarse y en el empleo actual, con rangos de menos de 1,5 salarios, de 1,5 a 3 salarios, de 3 a 4,5 salarios, de 4,5 a 6 salarios y más de 6 salarios.

Por ello en este estudio de brechas salariales se utilizó el método de Medina (2001) en el que se utiliza el coeficiente de desigualdad de Gini para datos agrupados, basado en el análisis de

la Curva de Lorenz (Holsinger & Jacob, 2009). El coeficiente Gini captura el área entre esta curva y una distribución igualitaria: si no existen diferencia entre estas dos, el coeficiente Gini es igual a 0; por el contrario, si el coeficiente Gini es cercano o igual a 1, la distribución es completamente desigual. Debido a que existen varios métodos para su cálculo, en esta investigación se utilizara la aproximación de Brown y Mazzarino (1984):

$$CG = 1 - \sum_{i=1}^n (X_{i+1} - X_i)(Y_i + Y_{i+1}) \quad (1)$$

Donde n representa el número de grupos, X_i la proporción acumulada de la población en el grupo i ; Y_i el ingreso acumulado en el grupo i . Teniendo en cuenta que el coeficiente de Gini se basa en la Curva de Lorenz (Figura 2), el resultado de su aplicación es una función de distribución acumulada. La figura 1 tiene una línea diagonal en el centro, que representa la igualdad perfecta, y una curva. El resultado de la medición del área entre la igualdad perfecta y la curva corresponde al mayor o menor grado la desigualdad que presentan dos grupos.



Figura 2. Índice Gini. Fuente: recuperado de nota cultural –recordando a Gini, Hernández, L.D. 03-2018 Recuperado de <http://www.pinceladasglobales.com/nota-cultural-recordando-a-gini/>

DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN

Características de los participantes

En la Figura 3 se muestra el año en que se graduaron los encuestados, donde el 42% tienen menos de 5 años graduados, el 27% entre 6 y 10 años, el 13% entre 11 y 15 años, 10% entre 16 y 20 años y el 8% 21 o más años de graduados.

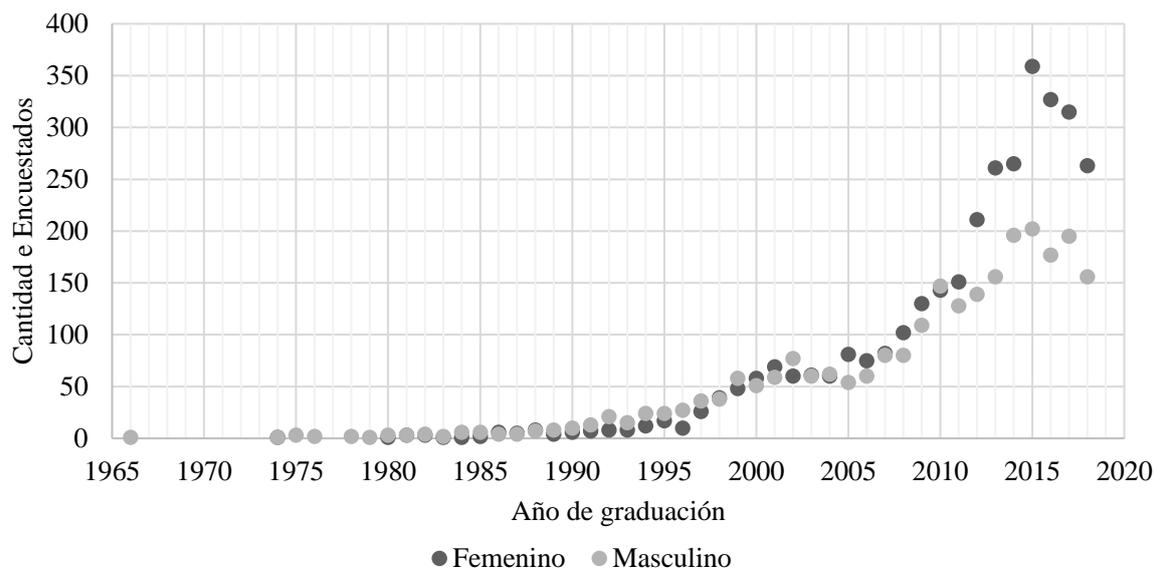
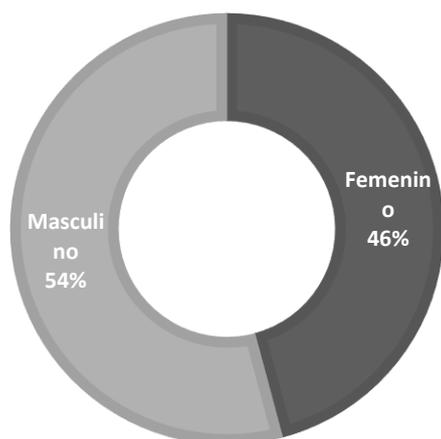
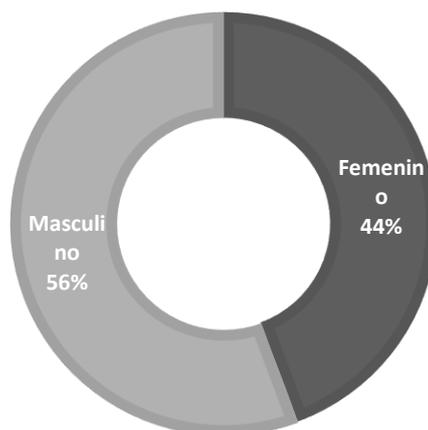


Figura 3. Cantidad de encuestados por año de graduación. Fuente Elaboración propia
 Adicionalmente hay más egresados de género femenino que de masculino que contestaron la encuesta, con fechas de graduación de 2005 hasta 2018; el promedio de la edad en que se graduaron las encuestadas de género femenino es de 28 años y los de masculino de 30 años y en promedio la antigüedad de graduación de las primeras es de 8 años y 10 años de los segundos. El 11% de los egresados encuestados de género masculino se encuentran en este momento desempleados, mientras que en el caso del femenino es de 13%. Los primeros llevan desempleados en promedio 13 meses, y las segundas, 11,6 meses en promedio.



*Figura 4. Porcentaje de estudiantes por género que pasado algún tiempo **estudiando** en el exterior después de su graduación de pregrado en Administración. Fuente: Elaboración propia*



*Figura 5. Porcentaje de estudiantes por género que ha pasado algún tiempo **trabajando** en el exterior después de su graduación de pregrado en administración. Fuente: Elaboración propia*

De los encuestados solo 25 nacieron en el exterior. En el momento de desarrollo de este trabajo, 125 residen en el exterior; de ellos 69 son de género femenino y 55 masculino. El 9% de los encuestados paso algún tiempo estudiando en el exterior y son más de género masculino que femenino (Figura 4). El 6% de los egresados han trabajado en el exterior en algún momento después de su graduación de pregrado en Administración y son más de género masculino que femenino (Figura 5). El tiempo promedio que los primeros en el exterior son de 25,3 años, mientras que de los segundos 21,4 años.

Diferencias de brecha salarial por género

Al analizar los salarios de los encuestados, se encuentra que los egresados de género masculino presentan mayor salario promedio, tanto en su primer empleo como en el actual (Figura 6). La brecha de salarios disminuye al pasar del primer empleo al empleo actual (Figura 7).

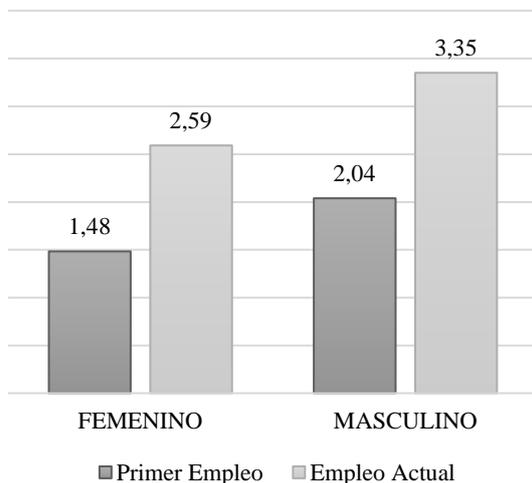


Figura 6. Salario promedio de los encuestados en su primer empleo y en el empleo actual

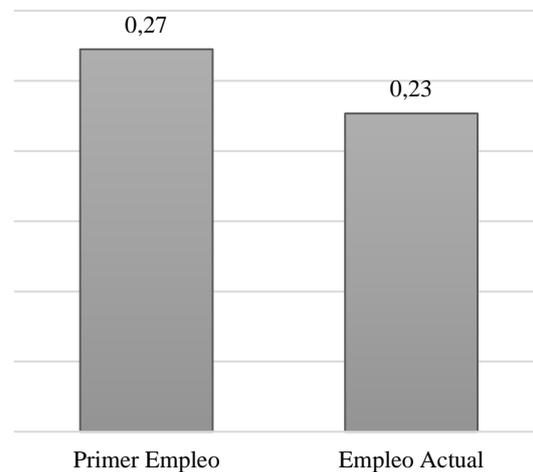


Figura 7. Brecha salarial de género entre los encuestados entre su primer empleo y en el empleo actual

Se determina el valor de la desigualdad de salarios a través del Coeficiente de Gini (CG). En el primer empleo, el CG es mayor para los egresados de género masculino (0,186) que para el género femenino (0,139), es decir, existe una desigualdad salarial en favor de los hombres; adicionalmente se analizando la curva de Lorenz de esta desigualdad se presenta que el 65% de los egresados de género femenino obtienen un salario menor a 1,5 salarios mínimos, correspondiendo únicamente al 33% de los ingresos totales, mientras que en el caso de los de género masculino solo el 46% obtienen un salario menor a 1,5 salarios mínimos, correspondiente esto solo al 17% de los ingresos totales (Figura 8); así mismo solo el 1% de las primeras ganaban salarios superiores a los 6 salarios mínimos, correspondientes a menos

del 3% de los ingresos totales del género femenino, mientras que el caso de los masculinos el 3% obtuvo ingresos superiores a 6 salarios mínimos, correspondiendo estos 10% de los ingresos totales de los mismos. Esto nos indica que los egresados de género femenino, aunque son mayoría, obtienen un salario menor.

Al revisar este mismo coeficiente para el salario del empleo actual, se presenta un aumento en el CG para ambos géneros, ubicándose casi a la par, ya que para el femenino aumenta hasta 0,247 y el del masculino a 0,244. Al analizar la curva de Lorenz que se forma (Figura 9), se presenta que para el primer empleo en el caso de las mujeres, el 65% obtenía los salarios más bajos y el 1% los más altos, en el salario actual solo lo reciben el 39% el más bajo y el 8% los más altos, donde el 92% de las mujeres acumulan en el 80% de los ingresos; para el caso de los hombres mientras que 46% obtenía el salario más bajo en su primer empleo y el 3% los más altos; en el caso del empleo actual el 22% obtiene los salarios más bajos, mientras que el 14% los más altos, donde el 86% de estos acumula el 71% de los ingresos.

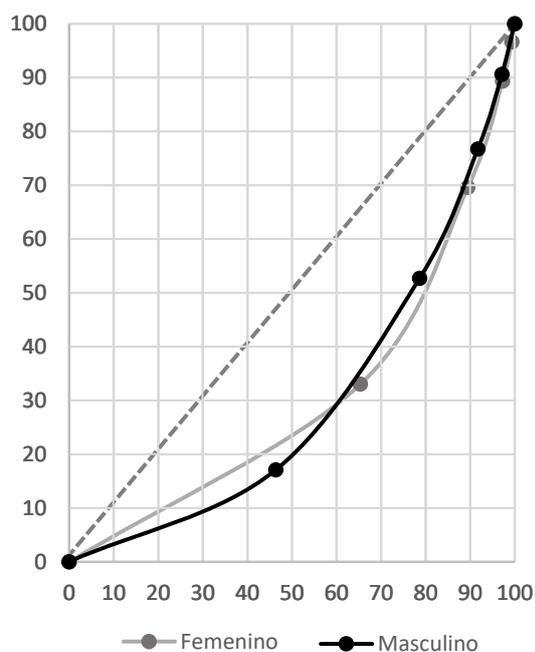


Figura 8. Coeficiente Gini y curva de Lorenz de los egresados por género para los encuestados en su **primer empleo**. Fuente: *Elaboración Propia*

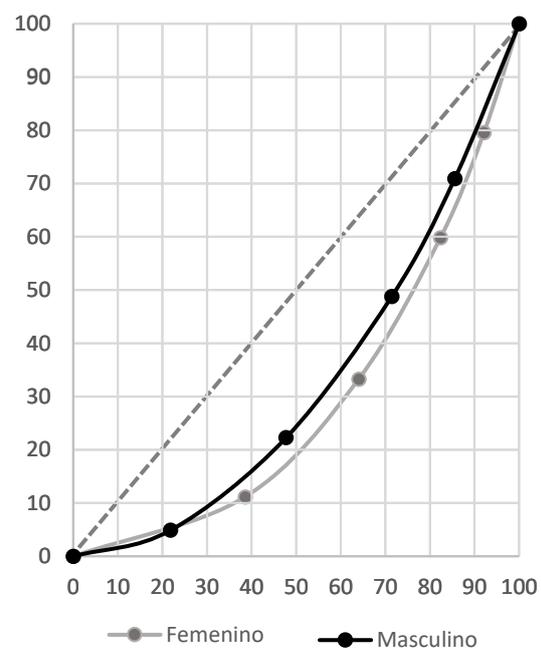


Figura 9. Coeficiente Gini y curva de Lorenz de los egresados por género para los encuestados en su **empleo actual**. Fuente: *Elaboración Propia*

Adicionalmente al observar las tendencias de salarios por año de graduación, se observa una caída en el salario que ofrecen a los recién egresados (

Figura 10) de 0,07 salarios mínimos por año, mientras que el salario actual disminuye con la experiencia, siendo la caída de aproximadamente 0,08 salarios mínimos por cada año menos

de experiencia. Al Comparar los datos de salario de los egresados que actualmente trabajan en Colombia y en el exterior, se presenta que los salarios en el exterior tanto para hombres como de mujeres son más altos (Figura 11), existiendo una menor brecha salarial en las mujeres (0,26), que de los hombres (0,32), en ambos casos a favor de los egresados que trabajan actualmente en el exterior. Así mismo existe un CG menor en el salario actual para los hombres tanto en Colombia como en el exterior, siendo además mayor la desigualdad salarial en el exterior que en el país (Figura 12).

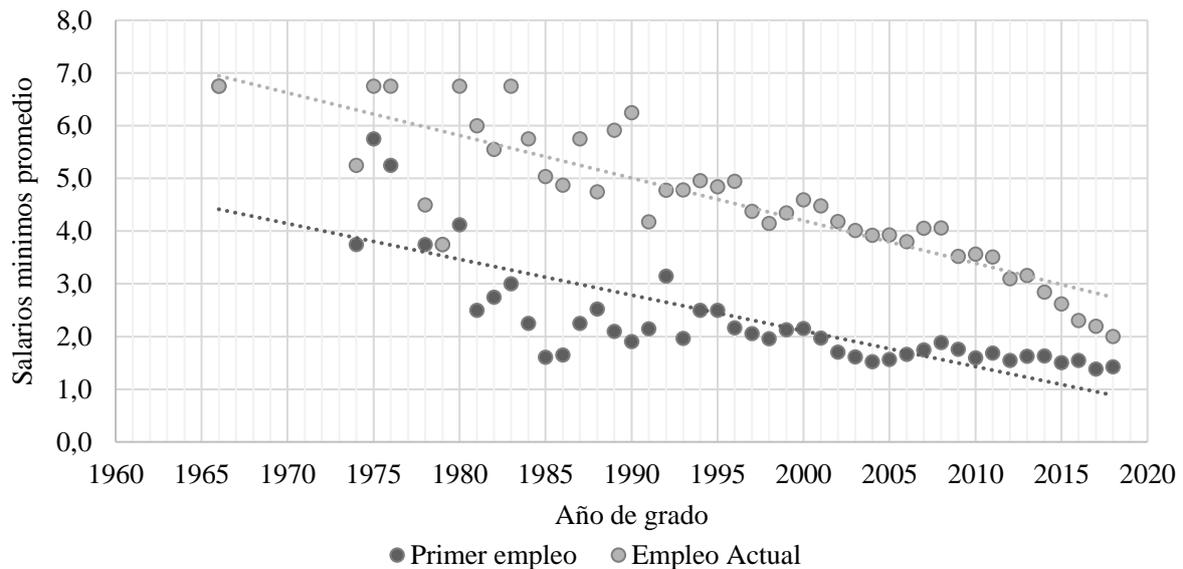


Figura 10. Cantidad de salarios mínimos recibidos en el primer empleo y empleo actual de los egresados. Fuente elaboración propia

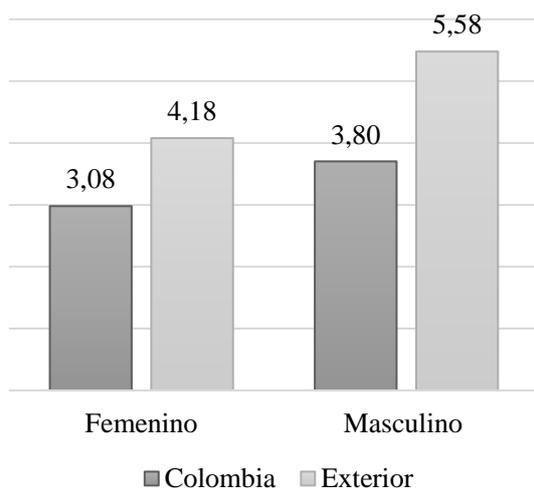


Figura 11. Salario promedio en SMMLV de los egresados que trabajan actualmente en Colombia y en el exterior por género. Fuente elaboración propia

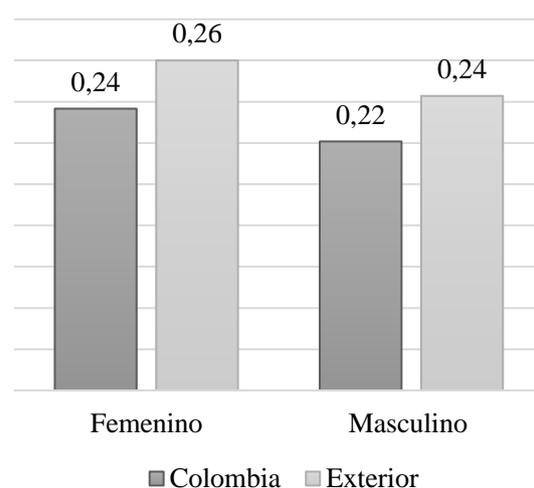


Figura 12. Coeficiente Gini de los egresados que trabajan actualmente en Colombia y en el exterior por género. Fuente elaboración propia

Así se puede evidenciar en las curvas de Lorenz en la Figura 13 y Figura 14, en las que se evidencia por ejemplo, que para las mujeres solo el 11% tienen los salarios más altos en Colombia equivalentes a cerca del 23% del total de ingresos, mientras que en el exterior el 31% tiene los salarios más altos equivalentes al 50% de los ingresos totales. En el caso de los hombres no cambia mucho, ya que el 18% tienen los salarios más altos en el país, siendo estos el 32% del total de ingresos, mientras que de los egresados que trabajan en el exterior el 69% tienen los salarios más altos siendo estos el 83% de los ingresos.

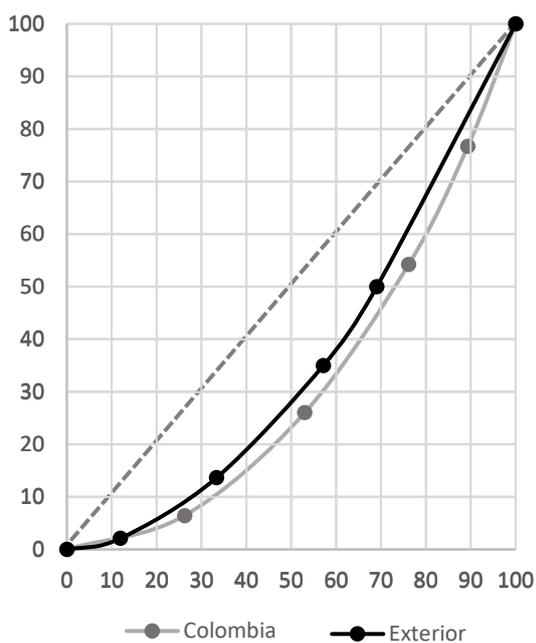


Figura 13. Coeficiente Gini y curva de Lorenz para el género femenino que trabajan actualmente en Colombia y en el exterior. Fuente: Elaboración Propia

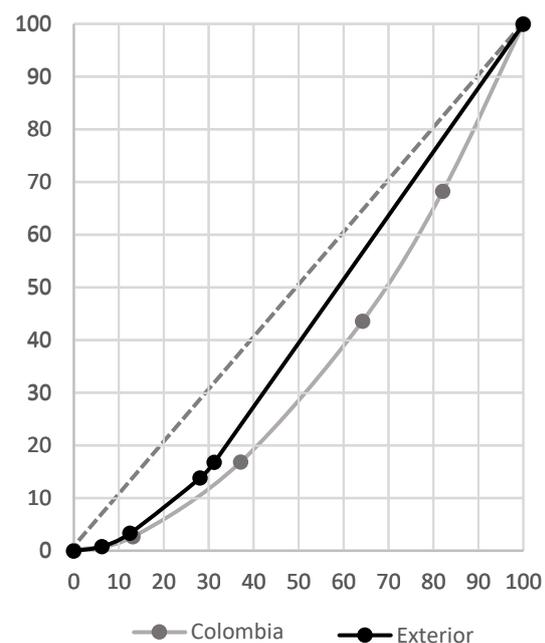


Figura 14. Coeficiente Gini y curva de Lorenz para el género masculino que trabajan actualmente en Colombia y en el exterior. Fuente: Elaboración Propia

Tiempo de graduación por género

El 88% de los egresados encuestados ha pensado estudiar durante los próximos años y en porcentajes muy similares por género lo han pensado hacer tanto en Colombia, como en el exterior (Figura 15). El 94% de los encuestados ha realizado una actividad laboral remunerada después de su grado. El 6% de los egresados de género femenino y el 5% de los de masculino no tiene experiencia laboral y su tiempo promedio de experiencia es de 8,4 años (Figura 16). Para ambos géneros, la primera actividad remunerada más frecuente después del grado es ser empleado. La menos frecuente es ser propietario de su negocio y ser investigador (Figura 17).

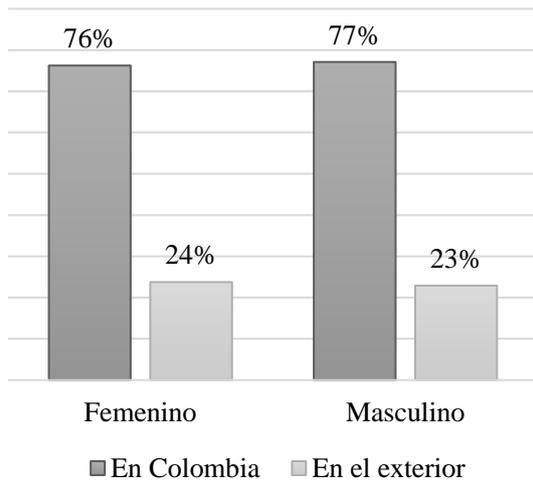


Figura 15. Porcentaje de egresados que ha pensado estudiar durante los próximos cinco años por género en Colombia o en el exterior. Fuente Elaboración propia.

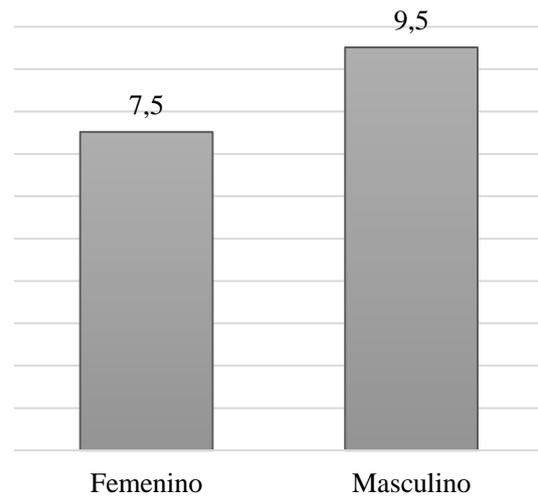


Figura 16. Promedio de años de experiencia entre los encuestados después de su grado de Administración. Fuente Elaboración propia.

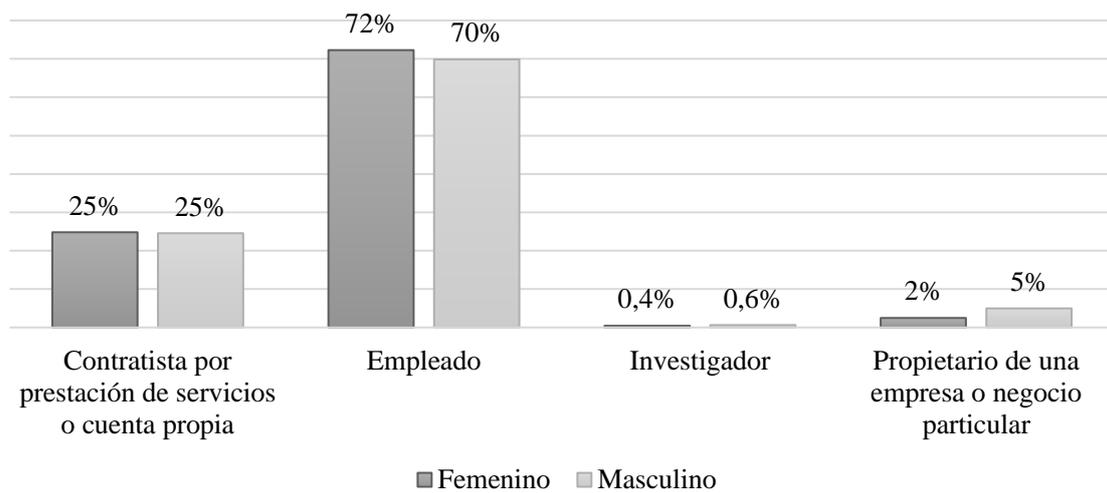


Figura 17. Porcentaje de egresados por género según el primer tipo de actividad remunerada que realizó después de graduarse. Fuente Elaboración propia

En su desarrollo de carrera, los encuestados de género masculino que han tenido más de una actividad, el 39% continúan siendo contratistas por prestación de servicios, el 39% se convirtió en empleado y el 5% pasó a ser propietario de su negocio. De los que eran empleados en su primera actividad remunerada, el 59% siguen siéndolo, el 18% pasaron a ser contratistas, y el 6%, a ser propietarios de una empresa. De los que eran investigadores en su primer trabajo, solamente el 18% siguen siéndolo, el 45% pasaron a ser empleados y el 9% ahora son dueños de empresa. Finalmente, de quienes eran propietarios de empresa en su primera labor, solo el 30% siguen siéndolo, el 36% pasaron a ser empleados y el 15% pasaron a ser contratistas (Tabla 1).

Tabla 1. Porcentaje de estudiantes de género masculino

Empleo Actual \ Primer Empleo	Contratista por prestación de servicios o cuenta propia	Empleado	Investigador	Propietario de una empresa o negocio particular
Contratista por prestación de servicios o cuenta propia	39%	18%	0%	15%
Empleado	39%	59%	45%	36%
Investigador	1%	1%	18%	4%
Propietario de una empresa o negocio particular	5%	6%	9%	30%
Se encuentran desempleados	16%	15%	27%	15%

En encuestados de género femenino que han tenido más de una actividad, de los que en su primer empleo eran contratistas por prestación de servicios, el 35% sigue siéndolo, el 37% pasó a ser empleado y el 5% a ser propietario de su negocio. De los que eran empleados, el 60% siguen siéndolo, el 17% pasaron a ser contratistas y el 4% a ser propietarios de una empresa. De los que eran investigadores, solo el 11% siguen siéndolo, el 33% pasaron a ser contratistas y el 18% ahora son desempleados. Quienes eran propietarios de empresa solo el 18% siguen siéndolo, el 34% pasaron a ser empleados y el 38% pasaron a ser contratistas (Tabla 2).

Tabla 2. Porcentaje de estudiantes de género femenino

Empleo Actual \ Primer Empleo	Contratista por prestación de servicios o cuenta propia	Empleado	Investigador	Propietario de una empresa o negocio particular
Contratista por prestación de servicios o cuenta propia	35%	17%	33%	38%
Empleado	37%	60%	0%	34%
Investigador	1%	0%	11%	0%
Propietario de una empresa o negocio particular	5%	4%	0%	18%
Se encuentran desempleados	23%	18%	56%	10%

CONCLUSIÓN, RECOMENDACIONES

La oferta creciente de egresados de programas de Administración, especialmente de género femenino no pareciera compensarse con una dinámica económica que permita la incorporación y desarrollo de carrera de manera equitativa frente al género masculino (Abdullah, Doucouliagos, & Manning, 2015). Pareciera que la desigualdad y la inequidad se refuerzan con un mercado laboral precario y poco dinámico para egresados de programas de Administración, y los mismos parecieran acomodarse y no tener las competencias para transformar el entorno económico al que se incorporan (Adecco Colombia, 2018). Desde el desempeño de los egresados, la pertenencia de formación en Administración en Colombia parece alentadora, especialmente para las mujeres (Becerra Gualdron, Gallardo Sánchez, & Becerra Gualdron, 2018).

Cabe resaltar que, al realizar la respectiva comparación, año tras año desde 1966 hasta el 2019, cada egresado gana casi el doble en la actualidad de lo que ganaba en su primer empleo. Por esto, es posible pensar que el desempeño económico del país ha ido progresivamente aumentando y con ello las oportunidades e ingresos que adquieren las personas. Por esto, es factible pensar que la condición de vida de las personas ha aumentado y que cada vez es mayor la posibilidad de tener acceso a servicios necesarios como por ejemplo la salud (CEPAL, 2017). Es posible concluir que la brecha de género en el mercado laboral es un fenómeno todavía muy marcado. Por esto, es necesario que tanto las empresas, como las universidades y demás entidades gubernamentales responsables tomen medidas que logren mitigar el impacto que un fenómeno como este puede generar en la sociedad (Machin & Puhani, 2003). Es importante tener en cuenta que un mundo y un futuro mejor solo puede ser construido siempre y cuando este contemple la participación de los únicos dos géneros que hacen parte de él y que lo afectan tanto positiva como negativamente (Marchionni, Gasparini, & Edo, 2018).

Adicionalmente, se debe profundizar en diferentes aspectos del curso de carrera, tales como la satisfacción, la toma de decisiones de los egresados en diferentes momentos de su carrera, los recursos propios y las condiciones del entorno, como parte de un análisis más completo que el presentado en este trabajo (Ball, 2012).

REFERENCIAS

- Abdullah, A., Doucouliagos, H., & Manning, E. (2015). Does education reduce income inequality? A meta-regression analysis. *Journal of Economic Surveys*, 29(2), , 301-316.
- Adecco Colombia. (Abril de 2018). *¿Cuál es la percepción frente a los procesos de selección en Colombia?* Obtenido de <https://www.adecco.com.co>:

<https://www.adecco.com.co/cual-es-la-percepcion-frente-a-los-procesos-de-seleccion-en-colombia/>

- Aguayo Ormeño, I. (2017). *Brecha salarial y su evolución en una muestra de países*. Santiago de Chile: Departamento de estudios, extensión y publicaciones. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile.
- Alonso-Villar, O., & Del Rio, C. (2008). Geographical concentration of unemployment: A male - Female comparison in Spain. *Regional Studies*, 42(3), 401-412.
- Arias-Velandia, N., Rincón-Báez, W., Becerra, G., & otros. (2018). *Retos a los programas de Administración. Una Mirada al Saber. Resultados de la evaluación externa (2012-2016)*. Bogotá: Politecnico Grancolombiano, Uniminuto, ASCOLFA.
- Ascolfa-Griica. (2010). *Las competencias de los administradores en Colombia a la luz del proyecto Tuning América Latina 2008-2010* (Castrillón, J.; Cabeza, L. ed.). Bogotá: Asociación Colombiana de Facultades de Administración-ASCOLFA.
- Attanapola, C. (2013). Back and forth with hopes and fears: Sri Lankan men's narratives on gender and mobility in transnational livelihoods. . *Norsk Geografisk Tidsskrift*, 67(4), 219-228.
- Ball, J. (2012). The Gender Gap in Undergraduate Business Programs in the United States. *Journal of Education for Business*, 87(5), 260-265.
- Banco Mundial. (2019). *Banco Mundial*. Obtenido de Banco de Datos, Indicadores de desarrollo mundial: <https://datos.bancomundial.org/indicador/SI.POV.GINI?locations=CO>
- Barón, J. D. (2012). Primeras experiencias laborales de los profesionales colombianos: probabilidad de empleo formal y salarios. *Lecturas de Economía*, (76), 55-86.
- Becerra Gualdron, C., Gallardo Sánchez, C., & Becerra Gualdron, S. (2018). Índice de brecha de género en Colombia a nivel departamental 2008 – 2014. *Logos Ciencia y Tecnología Vol. 10, Núm. 3* , 67-82.
- Brown, J. A., & Mazzarino, G. (1984). PRACTITIONER'S CORNER*: Drawing the Lorenz Curve and Calculating the Gini Concentration Index from Grouped Data by Computer. . *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 46(3), , 273-278.
- Calderón, G., Aristizabal, A., Castaño, G., Gutiérrez, L., López, E., Lozada, N., . . . Pérez, P. (2017). *La Generación de Conocimiento en Estrategia Organizacional en Colombia*. Medellín, Colombia: Universidad Sergio Arboleda, Asociación Colombiana de Facultades de Administración.
- CEPAL. (2017). *Panorama Social de America Latina*. Santiago: Naciones Unidas.
- Chandler, A. (2003). *Scale and scope: The dynamics of industrial capitalims*. London: Harvard University Press.

- Checchi, D. (2001). Education, Inequality and Income Inequality. *LSE STICERD Research Paper No. 52*.
- Chen, C., & Li, S. (2014). Market transition and income inequality in urban China: Evidence from shapley value decomposition. . *Frontiers of Economics in China*, 9(2), 309-337.
- Chile. Agencia de la Calidad de la Educación . (2013). GINI AL SIMCE: Una aplicación del índice de Gini a los puntajes de las pruebas. *Apuntes sobre la calidad de la educación, Año 1, No 9*, 1-17.
- Colombia, SNIES. (2019). *Sistema Nacional de Información de la Educación Nacional*. (M. d. Nacional, Productor) Obtenido de <https://www.mineducacion.gov.co/sistemasinfo/Informacion-a-la-mano/212400:Estadisticas>
- Colombia. DANE. (2018). *COLOMBIA - Gran Encuesta Integrada de Hogares - GEIH - 2018*. Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas , Bogotá. Obtenido de http://microdatos.dane.gov.co/index.php/catalog//get_microdata
- Cortés-Aguilar, A., Vera, F., & Alejandra, M. (2016). Diferencias salariales por género en el departamento de Santander, Colombia. *Apuntes del CENES*, 35(61), ., 267-302.
- Cuenca, A. (2016). Desigualdad de oportunidades en Colombia: impacto del origen social sobre el desempeño académico y los ingresos de graduados universitarios. *Estudios Pedagógicos*, 42(2), 69-93. Obtenido de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07052016000200005&script=sci_arttext&tlng=en
- Dávila, C. (1991). *Ensayos sobre la educación en administración en Colombia* (Vol. Serie Educación y Administración). Bogotá: Universidad de los Andes .
- De Vries, W., & Navarro, Y. (2011). ¿Profesionistas del futuro o futuros taxistas? Los egresados universitarios y el mercado laboral en México. *Revista Iberoamericana de Educación Superior, II (4)*, 3-27.
- Díaz, E. M., Parra, G. S., & Salavarieta, D. I. (Noviembre de 2012). Estudio prospectivo de las condiciones del mercado laboral colombiano para los egresados de la Facultad de Administración de la Universidad del Rosario del 2017. *Trabajo de grado* . Bogotá, Colombia: Facultad de Administración, Universidad del Rosario .
- Djurfeldt, A. A., Djurfeldt, G., & Lodin, B. J. (2013). Geography of Gender Gaps: Regional Patterns of Income and Farm-Nonfarm Interaction Among Male- and Female-Headed Households in Eight African Countries. *World Development*, 48,, 32-47.
- Drucker, P. (2020). *Essential Drucker*. Routledge. Oxford: Harvard Business School.
- Essletzbichler, J. (2015). The top 1% in U.S. metropolitan areas. . *Applied Geography*, 61, 35-46.

- Fernández, M. (2006). Determinantes del diferencial salarial por género en Colombia, 1997-2003. *Revista Desarrollo y Sociedad*, (58), 165-208. doi:<https://doi.org/10.13043/dys.58.5>
- Ferrada, L., & Montantilda, V. (2014). ¿Existe una ventaja de salario para los habitantes de la región de Magallanes? Análisis a partir de un enfoque por género. *Magallania*, 42(1), 93-109.
- Galvis, L. A. (2010). Diferenciales salariales por género y región en Colombia: Una aproximación con regresión por cuantiles. *Revista de Economía del Rosario*, 13(2), 235-277.
- Goodwin-White, J. (2018). "Go West, Young Woman?": The Geography of the Gender Wage Gap through the Great Recession. *Economic Geography*, 94(4), 331-354.
- Green, A., Little, A., Kamat, S., Oketch, M., & Vickers, E. (2007). *Education and development in a global era: Strategies for 'successful globalisation'*. London: Institute of Education University of London.
- Holsinger, D. B., & Jacob, W. J. (2009). *Inequality in education: Comparative and international perspectives (Vol. 24)*. Springer Science & Business Media.
- Kleinfeld, J. (2009). No Map to Manhood: Male and Female Mindsets Behind the College Gender Gap. *Gender Issues*, 26(3-4), 171-182.
- Larwood, L., & Gutek, B. A. (1987). *Working toward a theory of women's career development*. Thousand Oaks, CA, US: Sage Publications, Inc.
- Machin, S., & Puhani, P. (2003). Subject of degree and the gender wage differential: evidence from the UK and Germany. *Economics Letters*, Volume 79, Issue 3, 393-400.
- Manahan, E., Wang, L., Chen, S., Dickson-Witmer, D., Zhu, J. H., & Kass, R. (2015). What is a Breast Surgeon Worth? A Salary Survey of the American Society of Breast Surgeons. *Annals of Surgical Oncology*, 22(10), 3257-3263.
- Marchionni, M., Gasparini, L., & Edo, M. (2018). *Brechas de género en América Latina. Un estado de situación*. Caracas: CAF. Obtenido de <http://scioteca.caf.com/handle/123456789/140>
- Marín-Idárraga, D., & Cuartas, J. (2013). *La Educación en Administración: Reflexiones y Posibilidades*. Bogotá: Universidad Autónoma de Colombia .
- Medina, F. (2001). *Consideraciones sobre el índice de Gini para medir la concentración del ingreso*. Santiago de Chile: Naciones Unidas-Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Merluzzi, J., & Dobrev, S. (2015). Unequal on top: Gender profiling and the income gap among high earner male and female professionals. *Social Science Research*, 53, 45-58.

- Noback, I., Broersma, L., & Van Dijk, J. (2013). Gender-Specific Spatial Interactions on Dutch Regional Labour Markets and the Gender Employment Gap. *Regional Studies*, 47(8), 1299-1312.
- Nwaka, I., Guven-Lisaniler, F., & Tuna, G. (2016). Gender wage differences in Nigerian self and paid employment: Do marriage and children matter? . *Economic and Labour Relations Review*, 27(4) , 490-510.
- Nyongesa, D., Mutoni, C., Njiri, O., & Ngugi, J. (2016). Assessing gender asset-gap in agricultural development in Kenya: A comparative study of smallholder dairy farmers. *International Journal of Agricultural Resources, Governance and Ecology*, 12(3), 226-245.
- Ocampo, F. J., Castro, T. W., Becerra, P., & Herrera, M. (2014). *Caracterización del perfil del docente de los Programas de Administración y sus competencias para la docencia*. Bogotá: Asociación Colombiana de Facultades de Administración .
- Posso, C. M. (2010). "Desigualdad salarial en Colombia 1984-2005: cambios en la composición del mercado laboral y retornos a la educación postsecundaria", . *Revista Desarrollo y Sociedad* , 66, 65-113.
- Presidencia de la República. (2018). *Sistema Informativo del Gobierno - SIG*. Obtenido de Rendición de cuentas Ministerio de Educación Nacional 2018: <http://es.presidencia.gov.co/noticia/180612-Entre-2010-y-2018-inversion-en-Educacion-paso-de-20-8-billones-a-37-5-billones-y-se-convirtio-en-el-primer-rubro-del-Presupuesto-Nacional>
- Pugsley, M., Authier, S., Brabham, T., Soloviev, M., Markgraf, C., Correll, K., . . . Curtis, M. (2017). The Safety Pharmacology Society salary survey. *Journal of Pharmacological and Toxicological Methods*, 88, 85-91.
- QS Quacquarelli Symonds. (2019). *Graduate Employability Rankings 2019*. Obtenido de QS Top Universities: <https://www.topuniversities.com/university-rankings/employability-rankings/2019>
- Rincón-Báez, W., Becerra-Plaza, G., Arias-Velandia, N., & Durán-Becerra, E. (2018). *Inteligencia de datos en la formación en administración y negocios en Colombia 2018*. Bogotá: Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano / Asociación Colombiana de.
- Rincón-Báez, W., Becerra-Plaza, G., Arias-Velandia, N., & Durán-Becerra, E. (2018). *Inteligencia de datos en la formación en administración y negocios en Colombia 2018*. Bogotá: Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano / Asociación Colombiana de.

- Rincón-Báez, W., Becerra-Plaza, G., Arias-Velandia, N., & Durán-Becerra, E. (2018). *Inteligencia de datos en la formación en administración y negocios en Colombia 2018*. Bogotá: Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano / Asociación Colombiana de.
- Rincón-Báez, W., Becerra-Plaza, G., Arias-Velandia, N., & Durán-Becerra, E. (2018). *Inteligencia de datos en la formación en administración y negocios en Colombia 2018*. Bogotá: Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano / Asociación Colombiana de.
- Rincón-Báez, W., Becerra-Plaza, G., Arias-Velandia, N., & Durán-Becerra, E. (2018a). *Inteligencia de datos en la formación en administración y negocios en Colombia 2018*. Bogotá: Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano / Asociación Colombiana de.
- Rodríguez, M., Dávila, C., & Romero, L. (1990). Estado actual y perspectivas de la educación y la investigación en el área de Administración. *Misión de Ciencia y Tecnología. La conformación de comunidades científicas en Colombia.*, 985-1052.
- Schneidhofer, T., Schiffinger, M., & Mayrhofer, W. (2011). Still a man's world?: The influence of gender and gender role type on income in two business school graduate cohorts over time. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 31(1), 65-82.
- Seagraves, P., & Gallimore, P. (2013). The Gender Gap in Real Estate Sales: Negotiation Skill or Agent Selection? . *Real Estate Economics*, 41(3) , 600-631.
- Sorenson, O., & Dahl, M. S. (2016). Geography, joint choices, and the reproduction of gender inequality. . *American Sociological Review*, 81(5) , 900-920.
- Tansel, A., & Bodur, F. (2012). Wage inequality and returns to education in Turkey: A quantile regression analysis. . *Review of Development Economics*, 16(1) , 107-121.
- Thomas, V., Wang, Y., & Fan, X. (2001). "Measuring Education Inequality: Gini. *Coefficients of Education*", *Policy Research Working Paper 2525, World Bank, Washington DC*.
- World Economic Forum. (2017). *The Global Gender Gap Report 2017*. Geneva/Switzerland: World Economic Forum.
- Yang, J., Huang, X., & Liu, X. (2014). An analysis of education inequality in China. *International Journal of Educational Development*, 37, 2-10.
- Zapata, D. A. (2017). *La investigación de los programas de administración de empresas de la región Caribe colombiana*. Barranquilla, Colombia: Universidad Simón Bolívar.