

**39. ESTUDIO CUALITATIVO DE SISTEMAS
DE PRÁCTICAS UNIVERSITARIAS EN
PROGRAMAS DE ADMINISTRACIÓN EN
COLOMBIA**

**QUALITATIVE STUDY OF UNIVERSITY
PRACTICE SYSTEMS IN ADMINISTRATION
PROGRAMS IN COLOMBIA**

*Jaime Alberto Adams Angulo*⁸³

Fecha recibido: 05/09/2021

Fecha aprobado: 23/11/2021

**IV CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN EN EDUCACIÓN,
EMPRESA Y SOCIEDAD – CIDIEES**

*Derivado del proyecto: Estudio Comparativo del Sistema de Entrenamiento Preprofesional
en el Programa de Administración de Servicios de Salud de la CUN, con Otros Sistemas de
Prácticas*

Institución financiadora: CUN

Pares evaluadores: Red de Investigación en Educación, Empresa y Sociedad – REDIEES.

⁸³ *Psicólogo, Universidad Nacional de Colombia, Gerente Estratégico en Prevención de Riesgos, Universidad UNINI de Puerto Rico, Docente Corporación Unificada Nacional -CUN-. Bogotá Colombia. Correo: jaime_adams@cun.edu.co*

RESUMEN

Este estudio está basado en el interés respecto de reconocer las particularidades de los sistemas de prácticas universitarias en programas afiliados a facultades (o escuelas) de las áreas Administrativas. El entrenamiento pre profesional le sirve al sector empresarial en primera instancia para cumplir con las leyes expedidas que obligan a las industrias a contratar profesionales en formación, para viabilizar nuevos candidatos que cuentan con un amplio periodo de evaluación y adaptación tanto al clima organizacional, como al cargo. Se realizó un diagnóstico descriptivo y se aplicó la técnica de análisis del discurso de tipo categorial, para lo cual se realizaron entrevistas semi estructuradas a fuentes primarias de información. La información obtenida sirvió para identificar desde la perspectiva de los expertos cómo son los diversos procesos de entrenamiento en programas del área de conocimientos de la Administración (de Empresas, de Servicios de Salud, de la Seguridad Social). Los resultados mostraron desde la perspectiva de los expertos las fortalezas y debilidades de los sistemas de prácticas. Se reconocieron, además, las situaciones externas que afectan positiva y negativamente el entrenamiento de los nuevos profesionales. Para terminar, se evidenciaron los aportes de los tutores entrevistados a sus diferentes puestos de trabajo, como reconocimiento a su labor y gestión.

PALABRAS CLAVE: *Entrenamiento preprofesional, Sistemas de prácticas profesionales, Programas de Administración.*

ABSTRACT

This study is based on the interest in recognizing the particularities of university internship systems in programs affiliated with faculties (or schools) of the Administrative areas. Pre-professional training serves the business sector in the first instance to comply with the laws issued that oblige industries to hire professionals in training, to enable new candidates who have a long period of evaluation and adaptation to both the organizational climate and the post. A descriptive diagnosis was made and the category-type discourse analysis technique was applied, for which semi-structured interviews were conducted with primary sources of information. The information obtained, served to identify from the perspective of the experts how are the various training processes in programs in the area of knowledge of the Administration (Business, Health Services, Social Security). The results showed from the experts' perspective the strengths and weaknesses of the practice systems. The external situations that positively and negatively affect the training of new professionals were also recognized. Finally, the contributions of the tutors interviewed to their different jobs were evidenced, in recognition of their work and management.

KEYWORDS: *Pre- professional training, Professional internship systems, Management programs.*

INTRODUCCIÓN

Con esta investigación se pretende reconocer desde la perspectiva de expertos los aspectos críticos que deben mejorarse y los atributos más positivos de los sistemas de prácticas en algunos programas que pertenecen a facultades de Administración en Colombia. Se espera que gracias a este estudio se puedan reconocer aspectos claves del contexto colombiano y el ámbito formativo universitario para mejorar el entrenamiento pre profesional, esperando que sea útil más allá de las facultades de administración y se aplique en los sistemas que requieren certificar el ejercicio de las prácticas para graduar a sus estudiantes.

Comprender diversas perspectivas expertas examinadas en profundidad, es un punto de garantía frente a los hallazgos, dado que permiten recolectar la experiencia significativa basada en observaciones directas de estas fuentes primarias. El producto beneficiará a los estudiantes, las empresas asociadas a los sistemas de prácticas y a las universidades. Los futuros profesionales tienen en el entrenamiento la posibilidad de reconocer el uso de los conocimientos disciplinares en contextos reales. Este contexto permite evidenciar “in situ” y de primera mano, cómo se realizan las labores profesionales, siendo además una importante fuente de trabajo para quienes más se destaquen en sus prácticas.

Las empresas colaboradoras asociadas reciben el apoyo de los estudiantes en formación en sus tareas cotidianas, con altos estándares de desempeño, gracias a la supervisión de los tutores universitarios y los jefes inmediatos de los estudiantes. El apoyo de la academia es clave para brindar parámetros técnicos y especializados de trabajo, para actualizar procedimientos o metodologías y para solucionar problemas que requieren de su rigor investigativo.

Las universidades se benefician de sistemas de prácticas eficientes al depurar sus currículos por la experiencia en el sector real de tutores y estudiantes. Es claro, además, que el voz a voz de los aliados del sector real, promueve la llegada de más y mejores estudiantes, quienes a su vez, al ser contratados luego de prácticas exitosas fomentarán la vinculación de estudiantes y quedarán vinculados a los centros educativos por apoyar no solo su formación, sino además, su vida laboral profesional inicial.

La importancia del entrenamiento pre profesional, es resaltada por diversos autores como Garrido (2003), quien asegura que los saberes disciplinares se concretan en los contextos reales. Otros autores aseguran que los graduados de educación superior, no toman conciencia de las metas de su labor delegando la toma de decisiones, esto muestra la importancia de los procesos reflexivos sobre la simple elaboración rutinaria de tareas (Martínez, Y., 2017).

La comprobación de los conceptos disciplinares y la puesta en evidencia de sus competencias en los contextos reales son un proceso clave para consolidar el quehacer profesional (Duque, Vallejo y Rodríguez, 2013). En este sentido, desarrollar prácticas basadas en habilidades y destrezas que se puedan medir en desempeños concretos genera medidas que cualifican a los estudiantes. Estas competencias para el entrenamiento pre profesional trascienden a los contenidos disciplinares y se entrelazan con habilidades para la vida que son claves en el ámbito laboral como la responsabilidad y el trabajo en equipo (Varela, R., 2010).

Para Echeverry (2018), las prácticas pre profesionales se convierten en el aspecto educativo más importante de toda la formación del estudiante por la aplicación de los contenidos y el desarrollo de su identidad laboral-disciplinar. En este espacio también se debe propender por el desarrollo moral y la excelencia profesional. La educación por competencias lleva varias décadas como modelo educativo que rige el devenir educativo, buscando ir más allá del conocimiento tradicional, para desarrollar en los estudiantes. Para Cuentas (2016), el desarrollo de competencias permite el pleno desarrollo de la protección vital de los estudiantes, considerando en este orden de ideas que el entrenamiento para el trabajo permite poner en práctica los conocimientos dándoles uso en el mundo laboral.

Perez, Siesquen y Silva (2020), sostienen existen tres actores claves para desarrollar habilidades por medio de las prácticas universitarias: la institución educativa, la empresa y el grupo de referencia en el espacio laboral, gracias a ellos se logran promover el desarrollo de competencias en forma sistematizada, estructurada y participante. Afirman que el proceso de prácticas puede mejorar si se busca desde diferentes asignaturas disciplinares estimular el desarrollo de competencias como una fase previa a la práctica. Desde los sistemas de

entrenamiento pre profesional, se requiere que gestionen mayor calidad en los espacios de prácticas y en el seguimiento de las mismas.

En lo referente al término “Prácticas” que se viene usando debe aclararse en este punto que el estudio se adhiere a la precisión hecha por Zabalsa (2004), al reconocer que incluye a otras expresiones como las denominadas: “entrenamiento pre profesional”, “pasantías” y las “practicum”(usada en muchos países Europeos). Cabe resaltar que se hace referencia al ejercicio aplicado realizado al final de las carreras para preparar a los estudiantes al mundo laboral, por lo tanto, no se incluyen los ejercicios prácticos hechos por diversas asignaturas al interior del currículo. Tampoco se incluyen las prácticas que estén desligadas del plan de estudios al buscar tan solo cumplir con las normas legales, ya que estos ejercicios terminan ubicando a los estudiantes en funciones operativas o logísticas, que distan de la aplicación de los conocimientos disciplinares. Para el caso de Colombia en particular, se ha buscado que incluso se reconozcan como experiencia laboral profesional, aunque en el momento de realizarlas no cuenten con el diploma, certificación o tarjeta profesional.

Frente a lo anterior, se espera entonces que el entrenamiento pre profesional sirva para tres aspectos fundamentales: Formar y aplicar conocimientos teóricos, socializar con otros profesionales su vivencia en el campo real de trabajo y desarrollar competencias transversales, también denominadas habilidades para la vida, habilidades blandas o inteligencia emocional (Iglesias, Zabalsa, Cid & Raposo, 2003).

La pregunta problema del estudio sería entonces: ¿Qué caracteriza los sistemas de prácticas universitarias desde la perspectiva de expertos?

Para ello se plantea el siguiente objetivo: “Reconocer las características del sistema de entrenamiento preprofesional desde la perspectiva de fuentes primarias tutores y administrativos responsables de las prácticas”. El desarrollo de este objetivo requiere cumplir con los siguientes objetivos específicos:

1. Identificar los elementos significativos de los sistemas de entrenamiento en una muestra intencionada de tutores y coordinadores de sistemas de prácticas profesionales.
3. Evaluar las posibles fortalezas y debilidades que tienen los procesos de prácticas universitarias para programas en el núcleo de conocimientos de la Administración.

4. Reconocer el aporte de estos funcionarios desde su quehacer al desarrollo de los sistemas de entrenamiento pre profesional.

MATERIAL Y MÉTODOS

Tipo de investigación

Estudio diagnóstico descriptivo de tipo cualitativo.

La investigación descriptiva pretende reconocer la realidad. (Tamayo, 1999). Para estos autores, en este tipo de investigación se busca recolectar, interpretar y analizar un fenómeno. Para realizar este tipo de estudios usa criterios estructurados que permiten comparar los resultados con otras fuentes de información (Martínez, C., 2018), sentando las bases para futuros estudios de tipo explicativo o correlacional. Las investigaciones que usan este método permiten a los científicos escoger el tipo de observación a realizar (Cazau, 2006), que puede ser participativa, externa o mixta. En este estudio la observación realizada fue externa, dado que el investigador no tiene el rol de tutor de prácticas en la actualidad.

Por otro lado, la investigación de tipo cualitativo busca reconocer la realidad a través del discurso de las personas su realidad, representada en sus vivencias, experiencias y percepciones, que luego son convertidas en categorías explicativas por parte de los investigadores, generando nuevos conocimientos (Bogdan C., y Biklen K., 1982). Por ello una de sus técnicas es el “análisis del discurso de tipo categorial”, la cual fue usada en este proyecto. En ella se busca relacionar una serie de ideas que denomina “indicadores” los cuales se encuentran enlazados al interior de las expresiones de los entrevistados y al ser reconocidos se convierten en categorías explicativas al asociarlos con términos disciplinares relacionados con objeto de las investigaciones (Santander, P., 2011).

El instrumento para este ejercicio fue la entrevista semiestructurada, aunque existen otros instrumentos como la entrevista a profundidad o el análisis de contenidos. La entrevista utilizada permite por medio de la respuesta a preguntas abiertas que las personas entrevistadas justifiquen, amplíen, refuten o expongan amplia y suficientemente sus ideas (Díaz L, Torruco U, Martínez M, Varela M., 2013).

Población y muestra

Participaron tres universidades en el estudio: la Corporación Unificada Nacional -CUN-, la Universidad Nacional Abierta y a Distancia -UNAD- y la Corporación Universitaria Uniminuto.

El estudio se realizó con programas del núcleo de conocimiento de las ciencias administrativas, dado el interés del programa patrocinador de esta investigación, Administración de Servicios de Salud en la CUN. Se entrevistaron tutores de universidades colombianas que cuentan programas a nivel nacional, para conocer la realidad de las regiones y provincias.

El muestreo es de carácter intencionado y como criterio de inclusión se entrevistaron docentes que en el periodo actual tuvieran el cargo de supervisores de prácticas con una experiencia mínima de seis meses y a funcionarios administrativos coordinadores de los sistemas de prácticas.

RESULTADOS

En primera medida, debe resaltarse en opinión de los docentes el FODA (fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas), de los programas en cuanto a sus sistemas de prácticas. Se inicia con los aspectos positivos del medio interno -fortalezas-, y las situaciones ventajosas que le ofrece el medio externo a las prácticas universitarias.

Fortalezas

Par los docentes del contexto urbano de la capital de la república, se ha convertido en un apoyo positivo los instrumentos que ofrecen las TIC'S, pues facilitan el acompañamiento permanente. Para ello se utilizan enlaces permanentes que generan comunicación sincrónica con los estudiantes que requieran asesoría o acompañamiento.

Las plataformas digitales ofrecen la posibilidad de generar recordatorios constantes de las actividades y procesos pendientes. Otro medio de contacto que favorece la comunicación asincrónica se da vía correo electrónico y los grupos de chat desde las plataformas whatsapp o telegram, donde los estudiantes hacen equipos de trabajo y en algunas ocasiones también incluyen a sus tutores. La plataforma permite también subir

evidencias semanales del trabajo realizado, elaborar procesos de inducción virtuales y acceder a las grabaciones de las tutorías sincrónicas donde se pueden repasar aspectos claves a modo de memoria extendida, tener evidencia de los encuentros y puntualizar tareas

Frente al sistema en general, se resalta que las evaluaciones de los estudiantes han sido positivas, esta percepción se ha mantenido a pesar de la pandemia. En la CUN se ha buscado empoderar a los estudiantes en su proceso. En este sentido se ha abierto la posibilidad de permitirles gestionar la viabilización de sitios de prácticas, con lo cual se libera al tutor de trabajo y se abren un gran número de empresas aliadas que pueden terminar recibiendo al propio estudiante que realiza la gestión o a grupos de ellos. Desde esta perspectiva el docente o administrativo puede enfocarse en la gestión con empresas grandes que permitan brindar experiencias significativas de aprendizaje por su trayectoria y recursos. Esta opción se favoreció gracias a la política de no hacer convenios para entidades que solo tengan un estudiante, entonces la empresa tiene un periodo de acercamiento o prueba con la universidad y entre tanto, se adelantan los convenios si se viabiliza la recepción de números ms amplios de estudiantes.

Para el caso de los funcionarios administrativos coordinadores de prácticas en la capital de la república se ha buscado homogeneizar los mismos estándares, requerimientos y formatos en el nivel nacional. Por otro lado, se ha buscado mejorar la calidad del trabajo de los practicantes por medio de los “planes de mejoramiento”, en donde se busca que realicen una intervención que mejore condiciones puntuales de los sitios de práctica, el estudiante debe dejar un producto útil para la empresa luego de su práctica. Este es el mismo caso de la UNAD, donde los estudiantes deben ser propuestas para desarrollar o mostrar impacto en el corto o el mediano plazo. Por esta razón y por la calidad del seguimiento de los tutores, sumado al compromiso de los estudiantes ha mejorado sustancialmente el relacionamiento con el sector externo. Consideran que los espacios de entrenamiento pre profesional, de convenios no remunerados han brindado la oportunidad al estudiante de encontrar espacios en horarios flexibles, con beneficios como virtualidad, bonos de transporte, etc. Consideran en concordancia con los docentes del nivel urbano que la migración a plataformas digitales ha sido positiva al igual que la autogestión de los estudiantes frente al cargue de documentos y la viabilización de sitios de prácticas, donde el estudiante se autogestiona.

En el mismo contexto central o urbano, pero desde otras universidades se resalta también el seguimiento cercano, como un factor clave para el éxito. Desde Uniminuto, también desarrollan planes de trabajo, pero este caso no enfatiza el mejoramiento de condiciones puntuales sino el que hacer del estudiante en la empresa. También han buscado depurar las evaluaciones de desempeño que se hace a los docentes, así como el seguimiento al cumplimiento de metas por parte de los estudiantes, lo cual ha redundado en alto desempeño de los estudiantes. Consideran, además, que una fortaleza para su sistema de prácticas es tener allí a docentes que son disciplinados, es decir que son graduados del programa ofertado, sumado a esto buscan del tutor una experiencia aplicada en el campo del programa y en diferentes sectores económicos como los de la salud, servicios, construcción. Se suman a esto la búsqueda de relaciones positivas con el entorno exterior y la generación de aliados estratégicos con empresas privadas grandes y del sector público.

En el caso de la UNAD es obligatorio que las pasantías sean presenciales, lo cual favorece el contacto y el seguimiento. Además, tienen procesos de auditoría interna dentro del sistema de gestión de calidad, lo cual es clave por ser una entidad de orden nacional con más de 68 centros presenciales en todo el país. El sector externo siempre ha resaltado el tema del acompañamiento. Se da comunicación cada ocho días con el empresario y allí se les informa de la autoevaluación esto hace que la comunicación fluya. La universidad se divide en Colombia en 8 zonas geográficas, por ello se prioriza que la práctica se de en el mismo sitio donde el estudiante reside. Existe un docente por cada una de las zonas del país. Antes de la pandemia se le pagaban los viáticos al docente para las visitas a las empresas, ahora se hace por video llamada, lo cual empobrece la relación con las empresas, pero responde a las nuevas realidades, entre tanto, los docentes de las zonas hacen el acompañamiento acorde a su disciplina. En la UNAD también se cuenta con altos porcentajes de enganches laborales de los estudiantes de prácticas siendo no solo su primer acercamiento al trabajo, sino además un primer empleo. Finalmente se resalta la cobertura de la universidad como un plus pues no se tiene competencia con otras universidades en muchos de los sitios donde oferta sus programas.

A nivel regional y provincial los tutores destacan la gestión de prácticas a nivel nacional en busca de un mejoramiento continuo y estandarización de procesos. Resaltan que recursos como la plataforma y los docentes tienen apoyo y seguimiento a nivel nacional. En

la CUN existe un funcionario de enlace cuya labor se destaca por el acompañamiento cercano que realiza a los docentes y a las diversas regionales. Es favorable que desde el nivel central se reciban las sugerencias de los docentes para mejorar. En la regional Caribe, la CUN ha logrado que un gran número de sus estudiantes sean enganchados, También se propende por un contacto directo con las empresas que, aunque no se da en 100% se tiene amplia cercanía con el sector externo. Resaltan, además, la importancia de permitir que docentes y estudiantes puedan gestionar sitios de prácticas sin el rigor de convenios y abogados, esto les ha dado celeridad y viabilidad a muchos espacios nuevos.

Tabla 1. Fortalezas en los sistemas de prácticas por Universidad

FORTALEZAS		
CUN	UNAD	UNIMINUTO
<ul style="list-style-type: none"> -Autogestión de los estudiantes en trámites administrativos y sitios de prácticas. -Formulación de planes de mejoramiento que dejan productos concretos a las empresas. - Se ha buscado homogeneizar los mismos estándares, requerimientos y formatos en el nivel nacional. -Depuración y mejoramiento de la plataforma digital. -Evaluaciones positivas de estudiantes y empresas. -Uso intenso de TIC'S en la comunicación sincrónica y asincrónica 	<ul style="list-style-type: none"> -Cobertura amplia a nivel nacional que la lleva a NO tener competencia con otras universidades. -Alto porcentaje de enganche de practicantes. -Se busca que los tutores tengan contacto semanal con las empresas. -Desarrollo de auditoría interna para la gestión de calidad. 	<ul style="list-style-type: none"> -Objetivo estratégico de contacto con empresas grandes y el sector público. -Preferencia de tutores disciplinares y con experiencia en el sector real.
<p>CUN Nivel Regional</p> <ul style="list-style-type: none"> -Apoyo permanente del nivel nacional con el funcionario de coordinación y enlace. -Estandarización de procesos a nivel nacional. -Plataforma óptima para manejo del sistema de prácticas. -Se reciben y gestionan sugerencias de docentes y regionales para mejorar. -Se tiene la política de contacto directo y personal con el sector externo. 	<ul style="list-style-type: none"> -Depuración del sistema de evaluación en docentes y practicantes. -Seguimiento cercano al estudiante. 	<ul style="list-style-type: none"> -Seguimiento cercano por parte de los supervisores.

Fuente: Elaboración propia

Oportunidades

Se resalta positivamente que el sector externo está buscando a las universidades, producto de la buena imagen que se ha creado, los empresarios están abiertos y receptivos a las video conferencias, asumiendo los nuevos retos de la pandemia. Por otro lado, esta condición ha promovido que se generen buenos volúmenes de contratos de aprendizaje. La búsqueda de practicantes se resalta en el caso de la CUN, la UNAD y la Uniminuto por su

perfil social. En esta última aseguran que las 100 horas que se piden para las prácticas hacen que se optimicen los tiempos y los planes de trabajo para optimizar el tiempo y el aprendizaje,

El hecho que las empresas busquen a las entidades educativas obliga a los programas a estar permanentemente actualizados en la parte legal y operativa y permite a los estudiantes evidenciar sus conocimientos o desarrollar competencias, generando así, oportunidades de consultorías que representarían ingresos adicionales para los programas y maestros. En esta línea los entrevistados resaltan que a pesar de la pandemia se han abierto espacios nuevos para las practicas. En palabras de un entrevistado de la CUN, este factor ofrece la oportunidad no solo, de ampliar el número de convenios, sino más importante aún, dar a conocer la universidad. Las empresas que buscan estas universidades en general les pagan más a los estudiantes de lo que pide la ley, lo cual reafirma el buen nombre de la universidad.

Se resalta que el mercado ha generado servicios especializados de interacción con las empresas, como es el caso de los servicios con el *elempleo.com*. que genera un apoyo en la apertura de espacios de prácticas. En el caso de la CUN se hizo la inversión de la compra de sus servicios especializados con excelentes resultados.

Se reconocen así mismo, interlocutores que aportan a los programas como el Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, que, en el caso particular de la Uniminuto, hicieron un proceso técnico de evaluación por competencias.

Tabla 2. Oportunidades en los sistemas de prácticas

OPORTUNIDADES
-Aliados estratégicos: como el SENA y <i>elempleo.com</i> .
-Apertura de nuevos espacios y convenios de prácticas.
-Las empresas están buscando a las universidades para conseguir practicantes.
-Muchas empresas están pagando un poco mas que lo exigido por la ley.

Fuente: Elaboración propia

Debilidades

Corporación Unificada Nacional

En la CUN se resaltan las siguientes:

1. Existen docentes que no hacen adecuado seguimiento a los estudiantes, la CUN ha buscado corregir esta situación con un seguimiento oportuno a los maestros desde el nivel central.
2. Es notoria en esta universidad la falta de una clase formal para la materia de prácticas, por esta causa, los docentes hacían solo una o dos tutorías a los estudiantes al mes; en este sentido colocar el espacio formal genera y facilita el seguimiento, promoviendo la cercanía al estudiante, solucionando dudas y corrigiendo errores de forma ágil y oportuna.
3. En la CUN también se carece de un entrenamiento formal a los docentes tutores de prácticas, esto genera retrasos en los procesos y errores en la supervisión a los estudiantes.
4. Se carece además de una ruta de atención para el apoyo académico a los estudiantes con dificultades académicas. Estos casos quedan supeditados a la buena voluntad de sus tutores y el apoyo que les puedan dar. Por estas razones este tipo de estudiantes termina siendo filtrados por el sistema y desertan o presentan pérdida académica.
5. Frente a la plataforma del sistema prácticas que ha sido un plus en la CUN, debe corregirse que no está sincronizada con el correo de los docentes, por lo cual se tiende a perder el seguimiento porque no se generan las alertas al docente. Por otro lado, se tienen muchas actividades repetidas en diferentes documentos y formatos, lo cual genera sobre carga de trabajo para supervisores y estudiantes haciendo necesario mejorar la parametrización, e incluir en este ejercicio que la legalización de los documentos por parte de los estudiantes sea más ágil y dinámica, dado que este factor termina generando más trabajo para los tutores porque se acumula el seguimiento documental de los estudiantes antiguos con los nuevos.
6. Hace falta que los tutores busquen un contacto previo con los jefes inmediatos para explicarles los criterios de evaluación. Esta medida facilita la vinculación de los pasantes y su adaptación al sistema de prácticas.
7. Se resalta que el número de convenios debe ampliarse para garantizar la cobertura a todos los estudiantes. Sin embargo, debe superarse la problemática de la demora de seis

meses o más, generada en las divisiones jurídicas de las universidades pues esto retrasos hacen que terminen perdiéndose valiosos espacios de prácticas.

8. En este sentido es fundamental buscar ubicar a los estudiantes en los sitios de prácticas que les queden más cerca de su sitio de vivienda con lo cual, se benefician empresas y estudiantes, para esto es clave conocer el sitio de residencia de cada pasante. En el caso de las universidades con presencia nacional, se suelen dar estudiantes a docentes de otras regionales, lo cual afecta el seguimiento y la buena imagen de la Universidad ante las empresas.

9. Otra dificultad importante es que los estudiantes son muy resistentes a responder a los correos masivos, por ello se dejan de recopilar datos valiosos de los estudiantes y los sitios de pasantías. Se debe entonces propender por estimular la cultura de lectura y respuesta asertiva de correos. En esta línea, muchos dejan para última hora sus trámites administrativos, con lo cual ingresan con retraso perdiendo inducciones e información valiosa sobre el contexto del sistema de prácticas y sitios de pasantía en específico.

10. A pesar de lo anterior, la principal dificultad de la CUN es que hay demasiados estudiantes por docente, según los pares de registro calificado se deben tener 70 estudiantes por docente, (para otras universidades 30 estudiantes es demasiado para un tutor), en la universidad son entre 200 a 400 estudiantes por tutor. A todas luces un número excesivo que va en desmedro del seguimiento a las empresas, la evaluación de los estudiantes y la salud mental de los supervisores. Además, se tiene la política de cambiar supervisores cada semestre, lo cual genera la necesidad de hacer procesos constantes de selección e inducción, con el agravante que no se han desarrollado procesos de entrenamiento al cargo.

11. Las empresas piden que el tiempo de prácticas sea superior pues en los niveles técnico son solo de 300 horas y de 200 horas para tecnólogo y profesional, con lo cual la práctica solo dura en promedio entre 30 y 45 días.

12. Al finalizar semestre se ha parametrizado un tiempo demasiado corto para cerrar todo el proceso de prácticas, sumado a esto el corte de la contratación luego de 4 meses corta con lo cual el seguimiento a las empresas, la búsqueda de nuevos espacios, el seguimiento de convenios y la continuidad de pasantías en el periodo intersemestral, para mejorar esta situación debería tenerse contratación anual para los docentes de prácticas.

13. Se reconocen casos en que los estudiantes abandonan las prácticas por diferentes motivos, pero lo hacen de forma incorrecta, sin avisar e los jefes inmediatos o supervisores con lo cual queda mal a la institución.
14. Se reporta que hace falta comunicación entre las áreas administrativas y las practicas, ejemplo, el tema de homologación, el registro de estudiantes, estudiantes con dificultades cognitivas. Se debería contar con personal de enlace, canales preferentes y líneas de comunicación fluidas, en especial para los casos reportados por el sistema de prácticas.
15. Existe convenios importantes que en las regionales no funcionan adecuadamente, como la relación con el empleo.com y -cun work-, donde se da prevalencia a las áreas metropolitanas centrales como Bogotá.
16. A nivel administrativo existe problemas por la demora en el cargue de notas de los estudiantes de periodos anteriores por cuestiones como duplicidad en registro, por parte de la dependencia de registro y control, donde se prohíbe a los profesores cargar la nota de estudiantes de periodos anteriores, pero no se asumen eficientemente esta labor.
17. Finalmente, debe decirse se debe fortalecer en los tutores el manejo de los formatos, dado que no se diligencian adecuadamente.

Corporación Universitaria Uniminuto

1. Un factor resulta ser determinante en esta universidad es cuando se realizan extensiones de matrículas, dado que se incumple con las empresas al no tener disponibles los estudiantes, quienes a su vez llegan con mucho atraso a los sitios de práctica lo que entorpece su adaptación y la calidad del trabajo pues al iniciar tarde se daña lo planeado.
2. La comunicación con el estudiante también es un problema porque el sistema en ocasiones no está bien actualizado frente a los listados de estudiantes matriculados y los requerimientos de las prácticas, por ello se inicia con mucho retraso.
3. Al interior del claustro educativo la comunicación con otros funcionarios o dependencias es una dificultad importante porque no se logra ubicar con facilidad a otras dependencias como jurídica o el ente control de centro progresa (instancia administrativa en la que se centralizan las temáticas de prácticas, emprendimiento y proyección social), esta situación genera un gran desgaste administrativo.

4. Otro factor negativo es que se ha aumentado el número de estudiantes por docente de 35 a 50, lo cual afecta muy negativamente la calidad del seguimiento a empresas y estudiantes, según la opinión de los docentes entrevistados.
5. Se destaca además que en ocasiones los estudiantes no tienen buen nivel de desempeño y compromiso, ya que muchos estudian solo por la licencia o el cartón, no por aprender. También se reconoce la falta de conocimiento y el limitado desarrollo de competencias, en especial para los casos de técnicos o tecnólogos quienes creen que ya saben todo por su experiencia en el sector real y por ello su compromiso es bajo.
6. Otro fenómeno que afecta los estudiantes es que muchos dejan pendientes la recuperación de materias perdidas para el final, por lo cual en el momento de las prácticas están sobrecargados de tareas y no dedican el tiempo suficiente para el trabajo de pasantías. Adicional a esto, a muchos estudiantes les faltan habilidades sociales en el trato hacia los supervisores de las empresas y no respetan a los docentes, esto afecta la imagen de la universidad y genera desmotivación en los tutores.
7. En Uniminuto se reconoce otro factor negativo relacionado con que los docentes tienen demasiada carga administrativa que en el sistema Uniminuto se denomina funciones sustantivas, este trabajo que le quita al tutor tiempo de atención y dedicación al estudiante, dado que se exige que cumplan con tareas que deberían tener exclusividad en su dedicación como las de egresados, apoyo académico a estudiantes y proyección social entre otras, que sumadas a las clases y las reuniones administrativas, que sobrecargan y desgastan el que hacer de los maestros por una marcada taylorización del trabajo (desde la teoría de Taylor, se miden los tiempos y movimientos del trabajador para optimizar las ganancias).
8. Finalmente, los docentes reportan que existe falta de actualización de algunos maestros. En este sentido, las universidades deberían ofrecer programas de cualificación a los maestros. Cuando los centros educativos monitorean los cambios en las condiciones de trabajo o las legislaciones, pueden hacer capacitaciones masivas que se verán reflejadas en una mayor calidad de las prácticas y en el aprovechamiento de la experiencia de los docentes antiguos, evitando los costes de selección, inducción y entrenamiento de nuevos tutores.

Figura 1. Debilidades del sistema de prácticas en la CUN

DEBILIDADES

- Actualización docente.
- Faltan programas de Cualificación docente
- Sobrecarga de trabajo administrativo en tutores
- Falta respeto a docentes y jefes inmediatos
- Inscripción tardía de los estudiantes
- Recuperación tardía de materias en los semestres de prácticas
- Bajo compromiso y desempeño de estudiantes
- Bajo nivel de conocimiento de estudiantes
- Dificultad en la comunicación con otras dependencias al interior de la universidad.
- Fallas en la actualización de listados en la plataforma.
- Problemas en el reporte actualizado de estudiantes matriculados.
- Ingreso tardío de estudiantes a las empresas.
- Aumento del numero de estudiantes por tutor

DEBILIDADES

- Mal manejo de formatos por parte de los tutores.
- Problemas con el registro de notas en la dependencia de registro y control.
- Se prohíbe a los docentes registrar notas de períodos anteriores, lo que retrasos y dilación.
- En las regiones no operan los convenios de vinculación laboral o en prácticas.
- Problemas de comunicación con otras dependencias.
- Abandono de prácticas.
- La contratación por 4 meses de tutores entorpece y dilata procesos.
- El tiempo de prácticas establecido por la ley es demasiado corto.
- Existen demasiados estudiantes para un solo tutor (entre 200 y 300).
- Existen sitios de prácticas que se ubican demasiado lejos del sitio de vivienda
- Excesiva demora en la producción de convenios entre 6 meses y un año.
- La plataforma no da alertas al docente y repite muchos formatos

Fuente: Elaboración propia

Amenazas

La primera amenaza es la pandemia global que afectó todos los ámbitos de la vida. Frente a los sistemas de prácticas los tutores aseguran que los empresarios por la amenaza del COVID y las restricciones de movilidad o económicas, evitan abrir espacios de práctica o cierran otros ya existentes, esto genera insuficiencia de sitios para las pasantías lo cual afecta especialmente a los estudiantes que en la actualidad no están ubicados laboralmente o su trabajo no se relaciona en lo absoluto con la administración. También afecta que los tutores por las restricciones mencionadas no pueden hacer el acompañamiento presencial en el sitio de práctica, que según mencionan es un factor clave en la consolidación de los aliados estratégicos de los sistemas de prácticas.

Coinciden en reportar como una amenaza que existe mucha competencia con otras universidades que ofertan los mismos programas.

En el área existen constantes cambios en la normatividad y procedimientos, por ello la falta de actualización hace que las empresas rechacen a los practicantes. Este factor como se mencionó arriba debe manejarse por las universidades y programas cualificando a los maestros que, a su vez, brindarán su conocimiento en cascada a los estudiantes y al resto de la comunidad.

Se resalta además el tema las horas de prácticas establecidas por la ley, pues muchas empresas requieren el apoyo de docentes y universidades por periodos de mínimo seis meses y preferiblemente un año como se hacía antaño.

En el nivel técnico para poder hacer su práctica, la familia de los estudiantes que son menores de edad debe facilitar los correspondientes permisos para que el practicante pueda desarrollar su actividad; en muchos casos el proceso se queda trunco pues los padres incumplen con este requisito.

Finalmente se reporta como factor amenazante, que muchas empresas desconocen que las universidades con ciclos propedéuticos pueden cubrir cuota de practicantes del SENA, esto hace que en esta fase existan pocos convenios y escasos sitios de práctica.

Figura 2. Amenazas



Fuente: Elaboración propia

Cambios gestionados o aportes gestionados por el docente en el desarrollo de las prácticas

En lo que sigue se reconoce que los sistemas de prácticas se surten no solo de estructuras preestablecidas, sino que en muchas ocasiones la estructura, procesos, formatos, gestión y evaluación, entre otros, son generados por los docentes tutores y personal administrativo que coordina los sistemas. A continuación, se presentarán estos aportes individuales que han fortalecido o mejorado las prácticas universitarias.

1. Administrativos coordinadores de los sistemas de prácticas. Gestión y consolidación de la plataforma de prácticas. Se desarrolla un instrumento tecnológico parametrizado de acuerdo, al contexto particular de cada institución. En la CUN la primera versión presento grandes inconvenientes y errores, de los cuales se aprendió para realizar una

segunda versión que continúa vigente actualmente. La plataforma permite subida y radicación de documentos, incluir reporte de notas elaborados con formularios de Google, envío de informes semanales de la coordinación a los docentes, realizar inducciones virtuales que facilitan la asistencia masiva y la generación de grabaciones de las sesiones (que permite revisar los temas puntuales a los estudiantes de forma asincrónica). Adicional introdujeron a falta de las clases semanales un enlace de atención permanente de forma sincrónica con tres o cuatro horarios de atención por video conferencia, donde los estudiantes se conectan a voluntad para solucionar sus dudas. Para los docentes se generaron espacios virtuales de apoyo a los docentes “on demand” donde en el momento que el maestro lo solicite se genera comunicación sincrónica con un funcionario experto en el sistema que lo puede orientar. Se gestionaron reuniones obligatorias con los tutores denominadas comités, donde se evalúan los trabajos y espacios de prácticas. Finalmente se han desarrollado más y mejores indicadores de gestión de los docentes.

2. Por iniciativa de uno de los tutores se introdujo la realización de inducciones diferenciadas por niveles de prácticas (técnico tecnológico y profesional). Gestionó además la elaboración de informes semestrales de actividades de orden más cualitativo para puntualizar el reconocimiento de pendientes y aspectos por mejorar. Finalmente se reconoce la gestión de apoyo a estudiantes viabilizando prácticas de tipo virtual, para que no pierdan sus trabajos (en los casos que su actividad laboral no se relaciona con los temas administrativos).
3. Uno de los supervisores ha incluido temas de formación integral con énfasis en el crecimiento personal, trabajando temas de valores y competencias blandas o transversales.
4. Un tutor ha venido promoviendo el trabajo por competencias laborales, que a la fecha no se han formulado en ninguna de las universidades que se incluyeron en este estudio. Así mismo, ha creado formatos de evaluación del desempeño que favorecen acercarse de mejor manera a la realidad del desempeño de los estudiantes.
5. Por gestión de un funcionario coordinador, se logró desarrollar el establecimiento de normas y protocolos de trabajo a nivel nacional y adicional actualizó los documentos de normas para el uso de uniforme, las prácticas formativas, el componente de gestión

y los lineamientos de prácticas. se desarrollaron los micrositos de prácticas en la página web de la universidad. También desarrolló procesos para el mejoramiento de la preinscripción y de auditoría que han redundado en el establecimiento de la red nacional del sistema de prácticas y en el desarrollo de sistemas con calidad. Finalmente promovió el mejoramiento de la cantidad de horas reconocidas a los tutores y la realización de evaluaciones tres semanas antes de terminar la práctica (a la mitad del proceso) para que el estudiante reconozca lo positivo y los aspectos por mejorar antes de terminar su proceso de prácticas, generando acciones efectivas de mejoramiento.

Pasantías basadas en la investigación

Ninguna de las universidades participantes ha desarrollado prácticas en esta modalidad.

¿Qué competencias, destrezas o habilidades buscan desarrollar?

Ninguna de las universidades participantes en el estudio ha definido las competencias que debe desarrollar un practicante de Administración.

¿La evaluación de las prácticas tiene alguna secuencia, formato, o procedimiento estandarizado?

En la CUN se cuenta con una bitácora de evaluación que diligencian los supervisores y los jefes inmediatos, según los docentes debe mejorar la apropiación y socialización entre docentes y estudiantes, además los formatos son muy extensos. Se realizan evaluaciones parciales que se desarrollan en un plan de mejoramiento del estudiante y del trabajo en la empresa el cual culmina con la evaluación final.

En la UNAD se realiza por medio de un proceso que incluye el levantamiento de actas de evaluación donde se recoge el inicio, el seguimiento se realiza quincenalmente de forma obligatoria y la evaluación final.

En Uniminuto los docentes manifiestan que los formatos estandarizados generados para la evaluación son demasiado genéricos, deben reestructurarse atendiendo a las particularidades teóricas de los programas. La gran fortaleza de la evaluación es su secuencia estricta.

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

En general, los sistemas de prácticas en los programas de administración reúnen diferentes variables que las fortalecen y en esa misma línea muchos procesos que van en desmedro de estudiantes, docentes y de los sistemas en sí mismos.

Para iniciar se resalta el tema de la evaluación de las prácticas donde se debe contar con procesos estructurados en diversas fases. En general, las universidades que participaron en el estudio cumplen con ese requisito, sin embargo, deben mejorarse los ejercicios de socialización de las mismas, reconocer los aspectos teóricos claves de cada disciplina, ya que al interior de las ciencias administrativas se han desarrollado diferentes disciplinas como la administración pública, de servicios de salud, de la seguridad social, agro industrial, etc. En este sentido, no se tuvo en cuenta que los formatos incluyan la medición de competencias transversales, o habilidades blandas acorde a lo reseñado por Iglesias, Zabalza, Cid & Raposo, (2003).

De acuerdo a lo expresado por Garrido (2003) y por Duque, Vallejo y Rodríguez, (2013), el entrenamiento generado en las prácticas permite que los saberes disciplinares se concretan en los contextos reales los resultados muestran que una fortaleza de los sistemas de prácticas es trabajar con tutores disciplinares, por su experiencia en el campo y contextos en los que van a trabajar los estudiantes. En este orden de ideas los entrevistados resaltan la importancia generar relaciones positivas con los aliados del exterior y la generación de contactos estratégicos con empresas privadas grandes y del sector público. Se reconoció que un factor que promueve estas buenas relaciones es que las pasantías y el seguimiento de los tutores sean presenciales.

En este sentido para Varela (2010), desarrollar prácticas basadas en habilidades y destrezas que se puedan medir en desempeños concretos genera medidas que cualifican a los estudiantes. A pesar de esto, ninguna de las universidades que participan en el estudio ha formulado las competencias que se deben evaluar en el sistema de prácticas y de ellas solo Uniminuto tiene proyectado formularlas en un futuro cercano. Según este mismo autor, estas competencias para el entrenamiento pre profesional trascienden a los contenidos disciplinares y se entrelazan con habilidades para la vida que son claves en el ámbito laboral como la

responsabilidad y el trabajo en equipo, frente a los cual se pudo establecer que algunos docentes desarrollan entrenamientos específicos en esta área, por interés y formación personal.

Según Perez, Siesquen y Silva (2020), existen tres actores claves para desarrollar habilidades por medio de las prácticas universitarias: la institución educativa, la empresa y el grupo de referencia en el espacio laboral, gracias a ellos se logran promover el desarrollo de competencias en forma sistematizada, estructurada y participante. Frente a esto se observó que todos los entrevistados buscan que se desarrolle esta interacción, sin embargo, debido a la pandemia global en muchos sitios de práctica se ha favorecido el teletrabajo, lo que limita la interacción con el grupo de referencia privando a los estudiantes del aprendizaje derivado de su equipo de trabajo.

Entre las principales fortalezas de los sistemas de práctica que participaron en el estudio se destacan la estandarización de procesos a nivel nacional, el desarrollo de Plataformas digitales exclusivas y eficientemente parametrizadas para el desarrollo de las pasantías. Finalmente, se resalta el fomento de la política de contacto directo y personal con el sector externo.

Frente a las oportunidades que brinda el ambiente externo se observó que todos los sistemas participantes buscan establecer alianzas estratégicas con aliados externos disponibles en el mercado y los ambientes laborales, debido a lo anterior, se genera constantemente la apertura de nuevos espacios y convenios de prácticas, dado que las empresas buscan estas universidades por el buen nombre que han venido desarrollando en su quehacer cotidiano.

Entre las dificultades se destacan los problemas en la comunicación entre los sistemas de prácticas con otras dependencias al interior de las universidades. No se ve el apoyo, ni la gestión en pro de la calidad en los procesos de los sistemas de prácticas. También se reconocen fallas en la actualización de listados desde los reportes de las dependencias de registro y control. Así mismo es un gran problema el ingreso tardío de estudiantes a las empresas. Para terminar este apartado se resalta que la principal debilidad de todos los sistemas participantes es el aumento constante del número de estudiantes por tutor.

En relación con las amenazas la más importante fue la pandemia global dado que los empresarios evitan abrir espacios de práctica o cierran otros ya existentes, también afectó a los tutores por las restricciones de movimiento que limita el acompañamiento presencial en el sitio de práctica, los entrevistados coinciden en reportar como una amenaza que existe mucha competencia con otras universidades que ofertan los mismos programas. Se resalta además el tema las horas de prácticas establecidas por la ley, pues muchas empresas requieren el apoyo de docentes y universidades por periodos de mínimo seis meses y preferiblemente un año, pero por ley el trabajo debe hacerse en algunos casos en tiempos de 200 horas que resultan insuficientes en la práctica real. Finalmente se reporta como factor amenazante, que muchas empresas desconocen que las universidades con ciclos propedéuticos pueden cubrir cuota de practicantes del SENA, esto hace que en esta fase existan pocos convenios y escasos sitios de práctica.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bogdan R C. y S.K. Biklen (1982). *Qualitative research for education.*, Boston: Allyn and Bacon.

Cazau, P. (2006). *Introducción a la investigación en ciencias sociales.* Buenos aires: Picoteca.

Cuentas R. (2016). *La Práctica Laboral como oportunidad para mi primer empleo*”. Rioacha: Institución Educativa Almirante Padilla.

Díaz L, Torruco U, Martínez M, Varela M. (2013). *La entrevista, recurso flexible y dinámico.* En revista de Inv. Ed. Med. 2013;2(7):162-7.

Duque, P., Vallejo, S., y Rodríguez, J. (2013). *Prácticas pedagógicas y su relación con el desempeño académico.* Manizales: Centro de Estudios Avanzados en Niñez y Juventud alianza de la Universidad de Manizales y el CINDE.

Garrido M. (2003). *Formación basada en las tecnologías de la información y comunicación: Análisis didáctico del proceso de enseñanza-aprendizaje.* Tomado de: https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/8909/Etesis_1.pdf

Iglesias, M.; Zabalza, M; Cid, A & Raposo, M. (2003). *El practicum como compromiso institucional: Los planes de prácticas.* VII Symposium Internacional sobre el Practicum. *Practicum y Prácticas en empresas en la formación universitaria.* Barcelona: Symposium Internacional sobre el Practicum.

Martínez, C. (2018). *Investigación descriptiva: definición, tipos y características.* México: Lidefer.

Martínez, Y. (2017). *La reflexión de la práctica pedagógica: Un camino a transitar en la construcción de saber pedagógico.* Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.

Pérez, C., Siesquén J., y Silva M. (2019). Condiciones que facilitan el desarrollo de competencias en estudiantes de Gestión Empresarial de la FGAD que están realizando prácticas pre profesionales. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

Santander, P. (2011). Por qué y cómo hacer análisis de discurso. En revista Cinta moebio 41: 207-224.

Tamayo, M. (1999). Diccionario de investigación científica. México: Limusa.

Varela, R. (2010). El proceso de formación del profesional en la educación superior basado en competencias: el desafío de su calidad, en busca de una mayor integralidad de los egresados. En Civilizar 10 (18): 117-134, enero-junio de 2010.

Yañes, Martínez, Rodríguez y Padilla (2014) la importancia de las prácticas profesionales docentes tomado de: <https://www.redalyc.org/pdf/356/35639776005.pdf>

Zabalza, M. (2004). Condiciones para el desarrollo del practicum. Profesorado. En revista de Currículum y Formación de Profesorado, 8(2), 1-24.