Seminars in Medical Writing and Education. 2024; 3:667
doi: 10.56294/mw2024667

ORIGINAL

Learning Outcomes: Academic-Administrative Causes Hindering Their Implementation in Higher Education Institutions in Colombia

Resultados de Aprendizaje: Causas académico-administrativas que dificultan su implementación en las IES de Colombia

Luz Aleida Alzate[1]

[1]Universidad Internacional de La Rioja.

Citar como: Alzate LA. Learning Outcomes: Academic-Administrative Causes Hindering Their Implementation in Higher Education Institutions in Colombia. Seminars in Medical Writing and Education. 2024; 3:667. https://doi.org/10.56294/mw2024667

Enviado: 28-12-2023 **Revisado:** 16-03-2024 **Aceptado:** 19-05-2024 **Publicado:** 20-05-2024

Editor: PhD. Prof. Estela Morales Peralta

Autor para la correspondencia: Luz Aleida Alzate

ABSTRACT

The general purpose of this research was to identify the causes that hinder the harmonious, efficient, and effective implementation of Learning Outcomes in Higher Education Institutions (HEIs) in Colombia. The information collection techniques used were semi-structured interviews and document review, applying capture and measurement, respectively. The study units underpinning this research were individuals and bibliographic sources. Regarding individuals as subjects or key informants, the sample consisted of 13 experienced teachers currently working in Colombian HEIs. The interview instrument was validated by three experts. The data analysis was carried out using the QDA Miner Lite software, based on previously established categories and subcategories, followed by qualitative interpretation and triangulation. The findings revealed challenges such as a lack of training, disconnection between academic and administrative functions, insufficient expertise in specific Learning Outcomes topics, and labor contracts that result in job instability. Consequently, it was concluded that the path toward the development of Learning Outcomes is not an easy task for HEIs. The landscape is perceived as hindered by a heterogeneity of functions, leading to critical paths that ultimately disrupt the interrelation of contributing elements, divert objectives, and prevent the final product from achieving complete quality.

Keywords: Academic-Administrative Management; Higher Education Institution; Learning Outcomes; Quality.

RESUMEN

El propósito general de la presente investigación fue identificar las causas que dificultan la implementación armónica, eficiente y efectiva de los Resultados de Aprendizaje en las Instituciones de Educación Superior de Colombia. La técnica de recolección de información usada fue la entrevista semiestructurada y la revisión documental, aplicando la captación y medición respectivamente. Por lo que, las unidades de estudio en las que se fundamentó la presente investigación fueron las personas y las fuentes bibliográficas; en relación con las personas como sujetos o informantes claves, estuvo conformada por 13 docentes con experiencia y labor actual dentro de las IES en Colombia. Se realizó la validación del instrumento de la entrevista a través de 3 expertos. El análisis de la información se efectuó por medio de un programa QDA Miner Lite partiendo de categorías y subcategorías previamente establecidas y partiendo de una interpretación y triangulación cualitativa. Es así que, los hallazgos evidenciaron que existen dificultades tales como la falta de capacitación, la desarticulación en las funciones académico- administrativas, la falta de experticia en los temas específicos de RA y la contratación laboral que degenera en la falta de estabilidad laboral. Por lo que, se pudo concluir que el camino para la construcción de los RA no está siendo una tarea fácil para las IES, el panorama se percibe obstaculizado por una heterogeneidad de funciones, surgiendo rutas críticas, que terminan afectando la interrelación de los elementos que confluyen, desviando los objetivos e impidiendo que el producto final sea de total calidad.

© 2024; Los autores. Este es un artículo en acceso abierto, distribuido bajo los términos de una licencia Creative Commons (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0) que permite el uso, distribución y reproducción en cualquier medio siempre que la obra original sea correctamente citada

Palabras clave: Resultados de Aprendizaje; Institución de Educación Superior; Gestión Académico-Administrativa; Calidad.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación se enfocó en 3 aspectos fundamentales así: el primero de ellos fue conocer los procesos que se adelantan en la actualidad, al interior de las Instituciones de Educación Superior (en adelante IES) en Colombia, para implementar armónica, eficiente y efectivamente el nuevo modelo de educación basado en Resultados de Aprendizaje (en adelante RA), desde una visión transversal, que involucre docentes, directivos y administrativos dentro de cada una de sus funciones en la gestión de la educación.

Para empezar El Ministerio de Educación Nacional (MEN) en aras de fortalecer e incrementar la calidad de la educación superior y el sistema de acreditación en Colombia, expide el Decreto 1330 del 25 de julio de 2019 a través del cual, estandariza y regula los procesos con el fin de que las instituciones se alineen al marco establecido y, de manera paulatina, se integren y afiancen los RA; lo anterior, trabajando mancomunadamente con estamentos como el Soporte de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (SACES), la Comisión Nacional Intersectorial de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CONACES), el Consejo Nacional de Acreditación (CNA) y el Consejo Nacional de Educación Superior (CESU), inspeccionando y verificando el cumplimiento de la normatividad en la implementación del nuevo modelo educativo, el cual, es de carácter obligatorio para la renovación de registros calificados, incorporando el tema de los RA en todo el ámbito educativo como parte esencial de los procesos de innovación, competitividad y perfeccionamiento de los perfiles de egreso de los estudiantes y así, una vez culminan sus ciclos lectivos, se encuentren en condiciones de demostrar de manera práctica lo aprendido. (Decreto 1330, 2019.)

La Resolución 002265 de 15 de febrero de 2023 “Por la cual se establecen los parámetros de autoevaluación, verificación y evaluación de las condiciones de calidad de programa”, en la cual se pueden resaltar algunos ítems en los que se vinculan los estudiantes, las instituciones, las entidades gubernamentales y los procesos, articulados de manera tal, que permiten evidenciar la calidad, generando en las instituciones el compromiso de asegurar que la gestión educativa sea integral, participativa, dinámica, incluyente e innovadora, y que los RA sean el estándar y marco referente para el fortalecimiento y formación del estudiante. (Ministerio de Educación Nacional, 2023)

En concordancia y continuidad a los cambios que se vienen suscitando en la educación superior, el Acuerdo 02 del 2020 (CESU) y el Decreto 843 de 13 de junio de 2020, actualizan, reglamentan, fortalecen y establecen los parámetros para la Acreditación de Alta Calidad, lo cual es de carácter voluntario y puede ser aprovechado por las instituciones de educación superior, como una oportunidad que genera un reto de gran magnitud en aras de poder competir con altos estándares a nivel local e internacional, pero que en contraposición, una deficiente gestión traería como consecuencia un sinnúmero de problemas para todos los actores vinculados. (CESU, 2020) (Decreto 843, 2020)

Actualmente, los niveles de calidad en la educación dependen de cuestiones como las calificaciones que obtiene el estudiantado al momento de demostrar que ha adquirido conocimientos, pero de manera práctica algunas IES no tienen establecidas las pautas para gestionar los Resultados de Aprendizaje, como consecuencia quedan herramientas y procesos educativos sin evidenciar y el cumplimento de objetivos es deficiente. Las instituciones en la transición hacia la construcción de los RA y su ajuste con la normatividad establecida y vigente, están enfrentando barreras que obstaculizan un desarrollo armónico, eficiente y efectivo, creando incertidumbre, demoras, incumplimiento e inseguridad de frente a la gestión; las dificultades que se presentan tienen diversas causas, en las que se pueden nombrar las siguientes:

De acuerdo con Alcalá del Olmo (2019), las instituciones se han ido transformando y generando una transición en el rol del docente, en algunas oportunidades los cambios han sido tan rápidos y fortuitos que afectan la forma como se estaban ejerciendo sus funciones, por ende los docentes, se han visto en la necesidad de innovar y adquirir mayor experiencia para enfrentar los desafíos y retos que implican salir de procesos tradicionales, para enfocarse en nuevas actividades que conllevan aumentar la versatilidad, las competencias, las destrezas en el manejo de múltiples labores, la eficiencia en el manejo del tiempo y el desarrollo de nuevos roles; sin embargo, el camino es complejo y las instituciones le están apostando a vincular docentes inexpertos en la gestión de procesos administrativos, interrumpiendo de manera abrupta la trayectoria armónica que vienen desarrollando en su pedagogía, presionándolos para que se involucren en la construcción de nuevos lineamientos, no solo desde la didáctica sino también desde la parte gerencial, fomentando su participación en escenarios para los cuales no se han capacitado, generando la pérdida de su identidad y desconexión con los objetivos institucionales.

No ha sido una tarea fácil para las instituciones articular todos los procesos requeridos para la construcción

https://doi.org/10.56294/mw2024667

de RA, según Alzate Ortiz et al. (2019), la autonomía de los docentes genera cierta independencia que se desalinea del modelo pedagógico y de las expectativas y necesidades de los estudiantes, por otro lado, se mantienen aún modelos tradicionales y ambiguos, las proyecciones de cambio se fraccionan y direccionan en diferentes vías sin un punto de encuentro, los objetivos de los actores educativos difieren unos de otros y se dificulta concertar un fin común. De igual modo, con la nueva reglamentación para el aseguramiento de la calidad, el MEN pretende resolver la desarticulación existente entre procesos obligatorios (licencias de funcionamiento) y los voluntarios (acreditación de alta calidad) (Murillo Vargas et al., 2020), estos últimos, como opción para las instituciones que se proyecten a incrementar sus estándares de calidad y a dar cumplimiento a la promesa de valor como ventaja competitiva para los estudiantes y egresados.

Después de la pandemia COVID 19 los seres humanos han cambiado su forma de percibir el mundo, los ámbitos laborales y su desarrollo, se transformaron de tal manera que, el retroceso hacia antiguos modos está afectando la salud física y mental de los equipos administrativos y/o docentes involucrados en todos los procesos de la academia, derivando en otra serie de problemas que finalmente hacen que se disminuya la calidad. (García y García, 2020)

En resumen, la problemática expuesta involucra diversidad de aspectos que van desde excesos de cargas laborales, contrataciones por períodos cortos, falta de capacitación, cambios acelerados de roles, desarticulación de procesos y efectos pos pandemia en la salud, los cuales afectan directamente el cumplimiento de las responsabilidades que tienen las instituciones de educación superior, en la construcción e integración del modelo educativo de RA, su presentación ante los entes reguladores y no menos importante, la formación íntegra de los estudiantes para una sociedad y un mundo globalizado.

Con el desarrollo del presente trabajo, se pretende contribuir al ámbito personal de la autora, en aspectos laborales, para el fortalecimiento de las actividades con equipos de trabajo que se encuentren vinculados, directa e indirectamente, en las labores académico- administrativas relacionadas con el diseño y la construcción curricular bajo los nuevos modelos de RA, con el fin de que como autora e investigadora del presente trabajo, sea posible facilitar las tareas y así, lograr un desarrollo con mayor practicidad, de manera dinámica y sincrónica; de igual modo, en el desarrollo de la investigación, se establecen diferentes procesos y propuestas que permitirán afianzar habilidades y aumentar experticia para interactuar eficientemente en sesiones de debate, conversatorios, foros o seminarios en los cuales se profundice sobre los nuevos modelos de RA.

MÉTODO

El modelo epistémico, comprendido como la concepción de un hecho que le otorga al investigador pautas para examinar la profundidad de determinado entorno, será la guía orientadora para examinar al interior, las circunstancias propias del objeto de la presenteinvestigación; por lo que, principalmente el modelo a utilizar será de carácter originario puesto que se requiere de reflexión y comprensión (Norman Gómez et al., 2020). De forma paralela, se hará uso del modelo del empirismo derivado del realismo, para lo cual el propósito será, conforme lo plantea Hurtado de Barrera (2005), aceptar la forma como se desarrollan las cosas y la forma como se participa en ellas desde la experiencia, siendo esta, la única y real fuente del saber. Es así que bajo dichos modelos se tendrá como base, la información obtenida a partir del contexto de las IES, que resulta ser, donde se encuentra inmerso el objeto de la investigación.

El tipo de investigación a aplicar será la investigación básica, normativa, bibliográfica y descriptiva. Según Hurtado de Barrera (2000) la descriptiva tiene un propósito especial en la academia, esta es alcanzar la representación o fundamentación del hecho de estudio que va inmerso en el argumento de un tejido particular, teniendo en cuenta un enfoque cualitativo. Esto permitirá que el presente trabajo sea un referente de consulta, tanto para las IES como para las instituciones públicas que direccionan la educación en Colombia; lo anterior, tomando como fundamentos las problemáticas que se evidencian en las IES para la correcta integración de los RA, lo que ayudará a sistematizar los conocimientos y experiencias del personal interviniente dentro de los procesos académico-administrativos.

El diseño de la presente investigación, entendido como “los aspectos operativos de la investigación” (Hurtado de Barrera, 2012), será en primera medida de fuentes mixtas, teniendo en cuenta que se utilizaran fuentes vivas en su ambiente natural; y por otra parte, las fuentes documentales, aquellas que están comprendidas como soportes físicos los cuales emanan información de calidad para la alimentación constante de la investigación (Arias Odón, 2006). De igual manera, en cuanto a la búsqueda de información, el diseño será transeccional contemporáneo, atendiendo a la temporalidad actual en la que se centra la investigación, en vista de lograr materializar la información efectiva, real y con alta calidad investigativa, permitiendo este esquema, el estudio armonizado en relación con el tiempo específico (Hurtado de Barrera, 2008).

Del mismo modo, será multivariable de caso, puesto que es necesario darle una amplitud a la investigación que a la vez abarque las características del objeto de investigación. En relación con el grado de intervención del investigador, se establece como no experimental, en tanto que, no se permite la manipulación de las

variables, por el contrario, en tal modelo, se permite realizar juicios de valor desde su creación o concepto natural para posteriormente tomarlos y analizarlos en su profundidad sin la intención de manipular (Agudelo et al., s.f.). Y finalmente, el carácter longitudinal del presente diseño, el cual se compone o fundamenta en su hábitat hacendosa cuya representación temporal y conceptual se hace más fuerte como método alternativo de investigación para lograr concluir algún punto interesante en la investigación, emitiendo vida y dirección de la fuente de información para ser aplicada (Bono, s.f.).

Por cuenta de las técnicas e instrumentos de recolección de información, se conservará la técnica de la entrevista y la técnica de revisión documental, por lo cual, el tipo de instrumento conforme con la clasificación de Hurtado de Barrera (2008), sería de captación y de medición. Teniendo en cuenta que la captación se percibe a través del diálogo de la entrevista, sin ser de carácter selectivo, como si resulta ser la medición en la revisión documental (Hurtado de Barrera, 2012)

Ahora bien, frente a los informantes clave, en este estudio se consideraron a las personas que en la actualidad trabajan en el sector de la educación superior; la relevancia no solo radica en que se encuentren inmersos dentro de las IES, sino en la experiencia y funcionalidad que ejercen dentro de tal escenario; en tanto que, los informantes hacen parte de las áreas administrativas y académicas, es decir, docentes de experiencia, de preparación y/o de academia; adicionalmente, funcionarios encargados de la administración de la educación, quienes pueden o no compartir cargos como docente y adicionalmente, cargos de coordinación, dirección, gestión y ejecución en la administración de la educación. Es por lo anterior, que resultan ser claves en la investigación, puesto que son dichas personas las que se encuentran en constante aplicación y conocimiento de los nuevos modelos de la educación, como son los RA; tales personas, se enfrentan en el día a día a la funcionalidad de una IES, a la creación y adecuación de procesos curriculares y/o al contacto directo con los estudiantes en escenarios naturales y contexto social y educativo, por lo que son claves en la consecución de información real y experiencial en el marco de la presente investigación y desde aristas diferentes y/o interrelacionadas.

Finalmente, para la presentación de los datos obtenidos a través del instrumento de la entrevista, se utilizará el programa QDA Miner Lite, el cual se usará en una versión gratuita del software QDA Miner; dicho programa está diseñado para el análisis cualitativo de datos textuales y permite realizar análisis de contenido, codificación, categorización y exploración de datos cualitativos. (Provalis Research, 2023)

RESULTADOS

Teniendo en cuenta que para la obtención de información y desarrollo de la presente investigación, se partió de la revisión documental y de la entrevista semiestructurada al personal docente y/o administrativo de las IES, que intervienen en los procesos académico- administrativos de aplicación del modelo de RA; resulta necesario exhibir y presentar la información obtenida por medio del instrumento de la entrevista, dicha información fue sometida al análisis cualitativo a través de un programa con la capacidad de procesar la información y obtener resultados y hallazgos importantes para la investigación.

El programa utilizado se llama QDA Miner Lite, este, es una versión gratuita del software QDA Miner; el presente software se encuentra diseñado específicamente para el análisis cualitativo de datos textuales, permitiendo ejecutar análisis de contenido, codificación, categorización y exploración de datos cualitativos (Provalis Research, 2023).

Ahora bien, con posterioridad al análisis de datos realizado por el software, se procedió a materializar los resultados por medio de Word y Excel, puesto que dichas herramientas informáticas permiten la organización de la información para su posterior presentación. En tal sentido, se procederá a exponer los resultados procesados de manera integral y holística, teniendo en cuenta que, a pesar de estar clasificados en categorías y subcategorías, las mismas se dirigen a los objetivos de la investigación en relación a los RA.

Es así que, con el fin de lograr el segundo propósito planteado como objetivo de la investigación, se utilizó el instrumento de la entrevista de manera semiestructurada, por medio de un guion fijado en un formulario de manera escrita en el que se contienen 10 preguntas preparadas, con las cuales se pudo reconocer las causas de orden administrativo que obstaculizan la implementación de los de RA en la IES; dicho ejercicio se desarrolló con 13 entrevistados, a través de los cuales, se logró registrar la información sobre las categorías y subcategorías preconcebidas, lo que permitió seguir una secuencia, para finalmente alcanzar a clasificar la información obtenida la cual se presenta a continuación realizando un recorrido por cada pregunta y respuestas otorgadas, las cuales serán presentadas de manera gráfica y, del mismo modo, lograr aplicar la triangulación de datos conforme a los resultados y hallazgos, teniendo en cuenta que, si bien los sujetos entrevistados comparten características y experiencias, asimismo tienen diferentes campos de aplicación como se explicó en su momento, dado que, pueden estar ejerciendo como docentes, como directivos y/o como administrativos, por lo que se puede efectuar la triangulación desde diferentes aristas de la aplicación de los RA, puesto que la presente investigación, precisamente se enmarca en las causas académico-administrativas, en tanto que, el hecho de que los hallazgos no sean consistentes, no disminuyen la credibilidad de los

mismos, pues se resalta que de los 13 entrevistados algunos solo cumplen funciones académicos, otros sólo funciones administrativas y/o directivas y otros, ejercen funciones de dos o tres de las índoles mencionadas. A continuación, se presentan los hallazgos a partir de los resultados de la entrevista:

1. Desde el cargo que ejecuta actualmente, solicito exponer como está conformada su carga laboral especificando el tiempo otorgado para desarrollo de Resultados de Aprendizaje ¿Considera Ud. que las horas asignadas para desarrollar la labor asignada es suficiente? Explique su respuesta (figura 1).

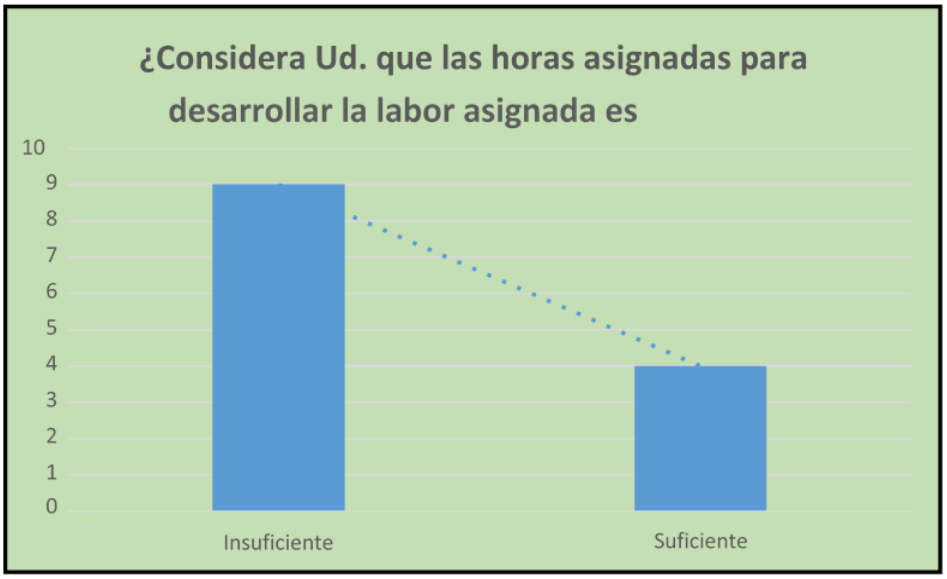

Figura 1. Suficiencia asignación de horas
Nota: la información ha sido arrojada por el programa QDA Miner Lite y graficada en Excel

Gran parte de los docentes consideran que las horas asignadas para desarrollar las actividades de RA son insuficientes; sin embargo, los que consideraron la suficiencia en las horas asignadas, corresponde a docentes que ejercen funciones de dirección y administración dentro de las IES, por lo que tienen una carga considerable de horas de dedicación y apoyo a la aplicación de RA. Es así que, efectuando una triangulación entre los sujetos participantes conforme al rol que cumplen dentro de las IES, se puede establecer que, para los sujetos que no tienen una asignación suficiente de horas para las labores de aplicación de los RA, es decir los que ejercen la docencia netamente, tales labores dirigidas a los RA quedan inconclusas y/o sin corresponder a la calidad que deben representar las IES, así como, los resultados de procesos constructivos e integrativos dentro de la transversalidad de implementación de los RA.

2. ¿Cómo es el tipo de contrato que tiene con la institución? (figura 2).

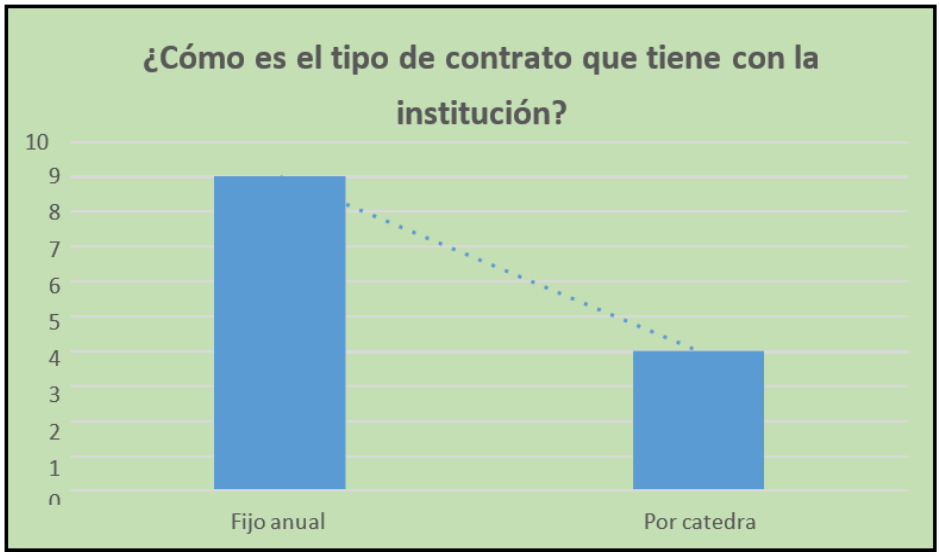

Figura 2. Tipo de contrato con la institución
Nota: La información ha sido arrojada por el programa QDA Miner Lite y graficada en Excel

https://doi.org/10.56294/mw2024667

3. ¿Trabaja con más de 1 institución? SI__NO__. (figura 3).

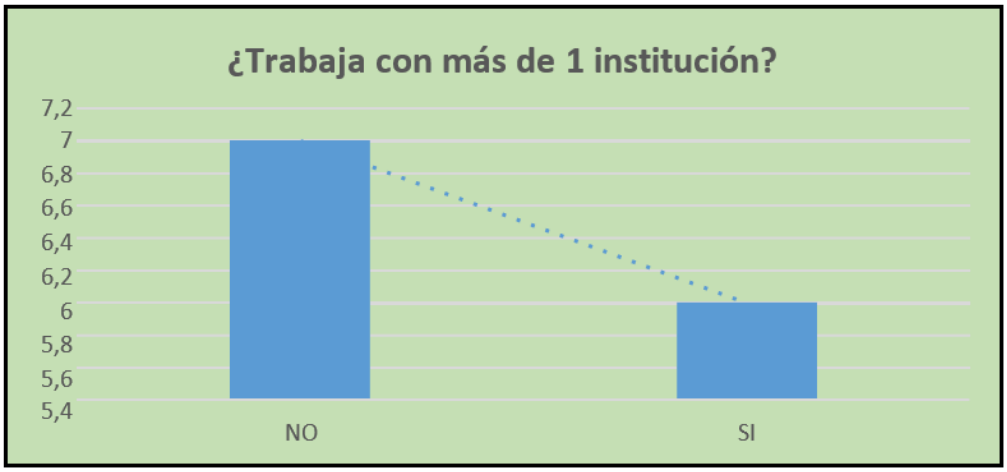

Figura 3. Trabajo con instituciones
Nota: La información ha sido arrojada por el programa QDA Miner Lite y se gráfica en Excel

4. ¿Cuál es su percepción respecto a la estabilidad laboral que otorgan las IES para los docentes? (figura 4).

Figura 4. Percepción estabilidad laboral
Nota: la información ha sido arrojada por el programa QDA Miner Lite y graficada en Excel

Es propio analizar los hallazgos de las figuras 2, 3 y 4, toda vez que, a pesar de que en cuanto a la contratación se estable que una gran mayoría de los entrevistados, se encuentran en una relación laboral fija, conforme a la normatividad laboral colombiana, lo que de antemano se presenta como algo positivo, es necesario discernir de ello, aplicando la triangulación de datos y la experiencia, tanto de los entrevistados como de la investigadora, puesto que, como se indicó, tienen contrato fijo laboral, igualmente se evidencia como en la figura 4, el margen de percepción de instabilidad laboral es alto, lo que de entrada podría ser un contrasentido o inconsistencia en la entrevista, sin embargo, esto responde a que los docentes son contratados por términos fijos inferiores a un año, ya sea por la duración de un módulo (que puede ser 1 o 2 meses) o por la duración del semestre académico (que son 4 meses por semestre).

Por ello, los docentes no tienen una estabilidad y continuidad en la contratación y, lo que es peor aún, no existe certeza si para el siguiente semestre, módulo o año, van a ser nuevamente contratados o no, lo que conllevan a vinculaciones con más de una institución, percepción de inestabilidad y crecimiento en la rotación docente, ya sea por renuncias, cancelación de contratos o cambios de roles, afectando de manera directa la continuidad en los procesos, obligando en cada periodo iniciar de ceros o invertir tiempo en revisión y adaptación, generando demoras y contratiempos en la presentación de resultados.

5. Como pedagogo y las labores administrativas que realiza en la institución ¿Considera que su perfil profesional está acorde a la labor administrativa asignada para desarrollar procesos de RA y demás funciones? SI NO (figura 5).

https://doi.org/10.56294/mw2024667

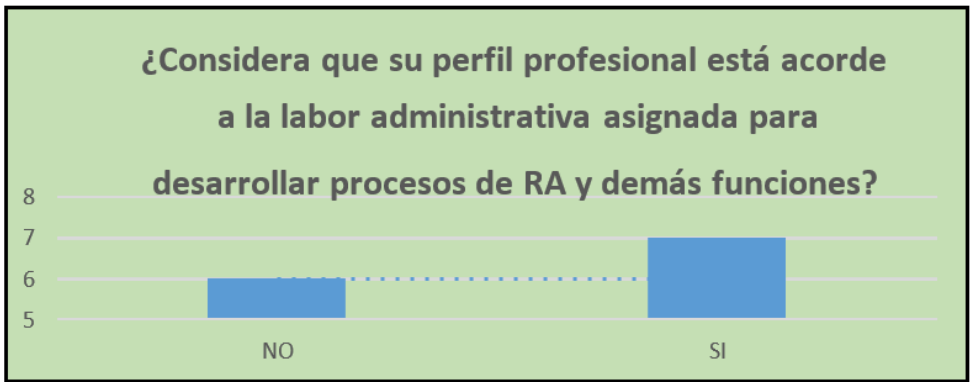

Figura 5. Perfil profesional
Nota: la información ha sido arrojada por el programa QDA Miner Lite y graficada en Excel

6. Considerando el enfoque de la educación hacia RA, la capacitación y seguimiento de la institución para los docentes que involucra en el proceso ha sido. Excelente Buena Regular Deficiente (figura 6).

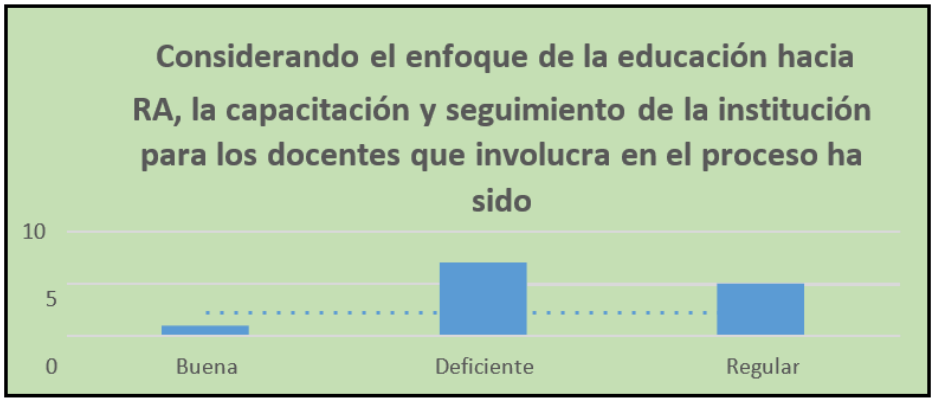

Figura 6. Capacitación y seguimiento
Nota: la información ha sido arrojada por el programa QDA Miner Lite y graficada en Excel

En principio, revisando la figura 6, la gráfica resalta una tendencia hacia la certeza de los sujetos sobre un perfil profesional acorde con las labores administrativas de la educación para la aplicación de los RA, no obstante, es pertinente establecer, lo que resulta una máxima del conocimiento en el ámbito de las IES y es que, la exigencia en cuanto a los docentes, para obtener registro calificado, es que los mismos tengan estudios de maestría, lo que ciertamente es positivo y denota calidad en la educación; ahora bien, el hecho de que los docente posean maestría en determinadas áreas acordes a cada profesión o disciplina, no los hace docentes competentes para desarrollar funciones administrativas y tampoco, a realizar implementación de los RA, puesto que no todos tienen una formación académica en educación, docencia universitaria o estudios asociados al diseño de la educación basado en RA.

En pocas palabras y a manera de ejemplo, el hecho que un ingeniero civil con maestría es gestión de obras, quien se encuentra preparado y competente para ser docente en dicha área, no le da facultades o conocimientos en administración de la educación o gestiones académico-administrativas para aplicar los RA. Es así que, vincular docentes en labores de RA que no cumplan el perfil establecido, genera distorsión en el cumplimiento de objetivos, por la falta de conocimiento en temáticas específicas, lo cual entorpece y retrasa el normal desarrollo de la gestión que se realice, a pesar de que el docente cumpla con el requisito de maestría para estar en dichos procesos y cargos.

Por tal razón, al complementar lo anterior con la gráfica de la figura 7, son los mismos sujetos los que califican de 'regular' y 'deficiente', la capacitación y seguimiento que realizan las IES a los docentes a quienes se les asignan labores en relación a los RA, en tanto que, no siendo suficiente con la falta de perfil profesionales de muchos de los docentes y administrativos involucrados en el proceso de implementación de los RA, las instituciones están rezagadas y presentan alta deficiencia en los programas de seguimiento y capacitación, por lo cual, los docentes desarrollan la gestión bajo sus propios criterios y sin unidad parametrizada, lo que comporta a que el seguimiento de diferentes rutas, que conducirán finalmente al alcance de objetivos, sean distantes de los institucionales.

7. De acuerdo a la respuesta anterior y el enfoque de gestión hacia RA, siente que su identidad y conexión con los objetivos de la institución ha: Aumentado Disminuido Estable (figura 7).

https://doi.org/10.56294/mw2024667

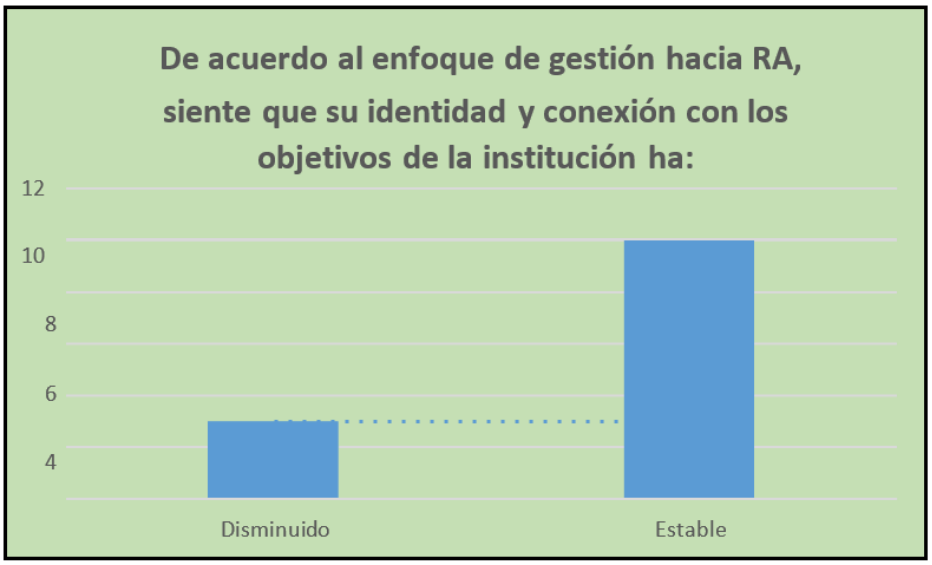

Figura 7. Identidad y conexión
Nota: la información ha sido arrojada por el programa QDA Miner Lite y graficada en Excel

8. En la institución donde labora y específicamente en su dependencia ¿Cómo articulan los procesos para el desarrollo del nuevo modelo educativo de RA? (figura 8).

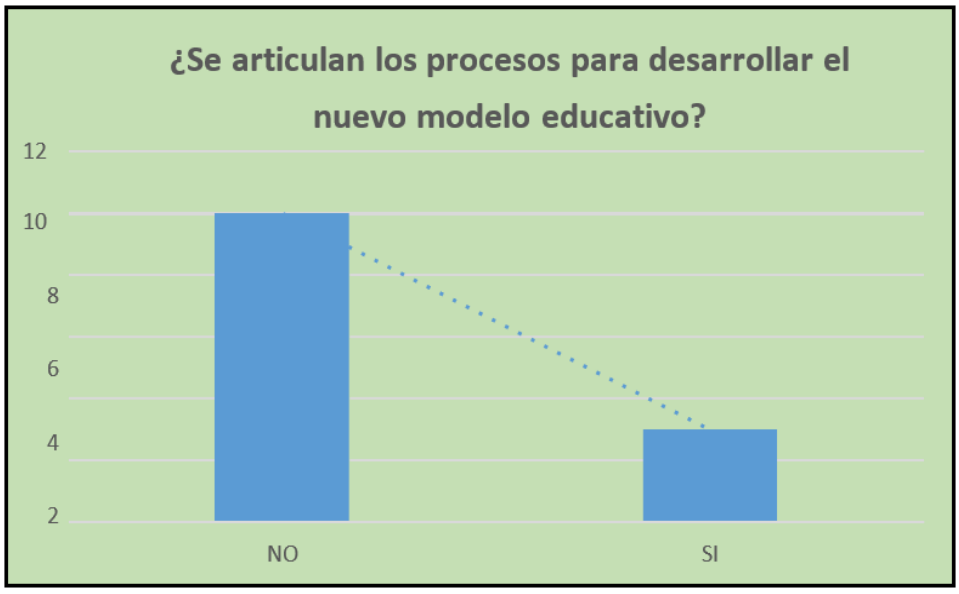

Figura 8. Articulación de procesos
Nota: la información ha sido arrojada por el programa QDA Miner Lite y graficada en Excel

En la figura 8, no se denota relación directa del enfoque de RA y la identidad hacia la institución, por lo cual se percibe que la identidad institucional de los docentes es estable, a pesar, de que se puede analizar que ninguno manifestó que haya aumentado con base al enfoque de los RA, lo que puede triangularse como desentendimiento y desarticulación entre los RA y los objetivos institucionales, lo que conforme al sistema de RA debe ser transversal. Esto se contrasta con la figura 8, en la que claramente son más los sujetos que atienden a la negativa de la articulación de los procesos propios con el modelo de RA, por lo que se infiere que, la articulación entre procesos para la gestión del nuevo modelo educativo es mínima, desintegrando factores, fracturando rutas y convirtiéndolas en secuencias críticas de difícil seguimiento, en cuanto no existe adecuada articulación entre los diferentes aspectos necesarios para una implementación adecuada y eficaz de los RA.

9. Después de la pandemia y el retorno presencial a labores en las instituciones educativas, se presentaron algunos cambios en los ámbitos laborales, Puede por favor exponer los efectos y cambios producidos en el desarrollo de sus labores. De acuerdo a la respuesta anterior ¿Siente Ud. que el efecto pos pandemia está afectando la calidad en los procesos de construcción de RA? SI _ NO_ (figura 9).

https://doi.org/10.56294/mw2024667

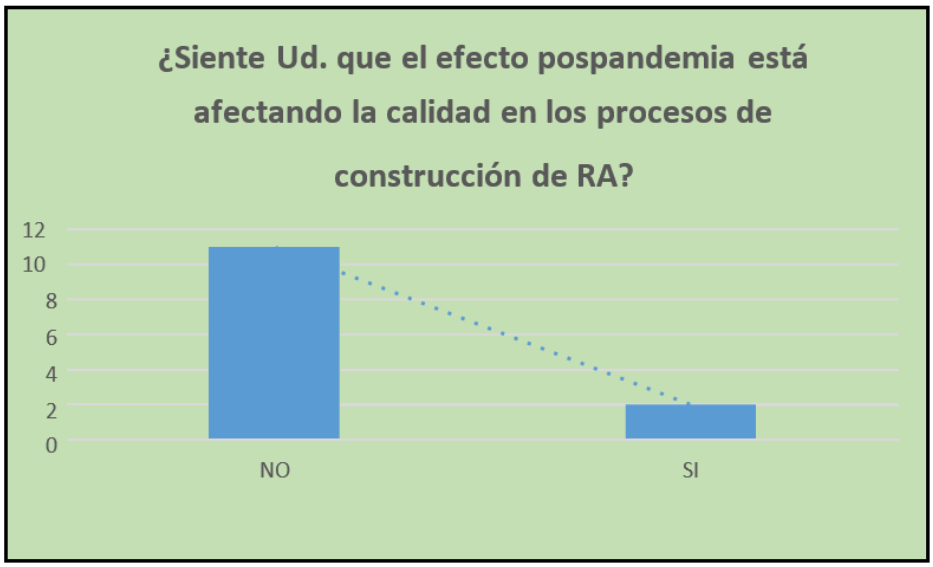

Figura 9. Efecto pos pandemia
Nota: la información ha sido arrojada por el programa QDA Miner Lite y graficada en Excel

La pos pandemia no resulta ser un criterio orientador ni de dificultad que afecte la calidad de los procesos en la construcción del modelo de RA, por lo que sería considerado un agente externo sin mayor relevancia.

10. Desde el punto de vista de la gestión administrativa, ¿Cómo considera Ud. que las instituciones deberían hacer la transición hacia la construcción del nuevo modelo educativo de RA?

Conforme al objetivo de la pregunta, se obtuvo información relevante para establecer recomendaciones para la aplicación del modelo de RA y dar cumplimiento al propósito específico tercero establecido en la investigación; por lo que, los hallazgos recolectados en la pregunta 9 serán objeto de desarrollo en el acápite correspondiente con el propósito 3, ya que permite plantear algunas pautas orientadoras en la gestión administrativa para mitigar las dificultades en la implementación de los RA en las IES.

11. Por favor explicar brevemente su gestión académico-administrativa en la construcción de RA en los siguientes ámbitos:

- Pedagogía
- Curricular (macro, meso o micro)
- Administrativo

La presente pregunta, permitió recolectar información importante para satisfacer los propósitos específicos primero y segundo de la investigación, logrando recaudar los procesos actuales que siguen las IES para la implementación de los RA, así como, reconocer causas que obstaculizan los mismos procesos, lo que permitió lograr la triangulación presentada sobre las categorías y subcategorías efectuadas a lo largo de la entrevista y del mismo modo, permitió efectuar los hallazgos materializados en la figura 10, en la que conforme a palabras claves se establece la frecuencia de uso de cada uno en porcentajes, lo que permite el desarrollo del acápite siguiente, en relación con la contrastación y teorización de los hallazgos en general.

Ahora bien, considerando la información recolectada por medio del instrumento de la entrevista practicada a los 13 sujetos entrevistados, es pertinente contrastar y presentar los resultados, partiendo del uso de algunas palabras claves que se relacionan con las categorías y subcategorías planteadas en la investigación; de tal modo, se pueden observar los porcentajes de uso de tales palabras, así como la frecuencia de las mismas, lo cual es relevante para la investigación y es un resultado medible a través de los instrumento semiestructurado de la entrevista (figura 10).

En concordancia con la figura 10, que referencia la utilización de palabras claves y/o repetitivas en la entrevista, uno de los aspectos más representativos y de relevancia para el marco de los RA es la ‘capacitación’, con un 19,5 % y más de un 50 % de los entrevistados la cataloga como deficiente, circunstancia que lleva a determinar las falencias que se están presentando desde el mismo MEN y al interior de las IES; pues como lo ha indicado Manzo et al. (2006), “la capacitación es la actualización, la complementación o la profundización de conocimientos, que un profesional necesita o debe recibir cada cierto tiempo, previa planificación, desarrollo y evaluación, como todo proceso y sobretodo en el entorno educativo”. Esto desvela que no hay un acompañamiento directo a los equipos de trabajo, debilitando el conocimiento y las habilidades que se deberían fortalecer para el desarrollo funcional y coadyuvante del personal vinculado al proceso de los RA.

https://doi.org/10.56294/mw2024667

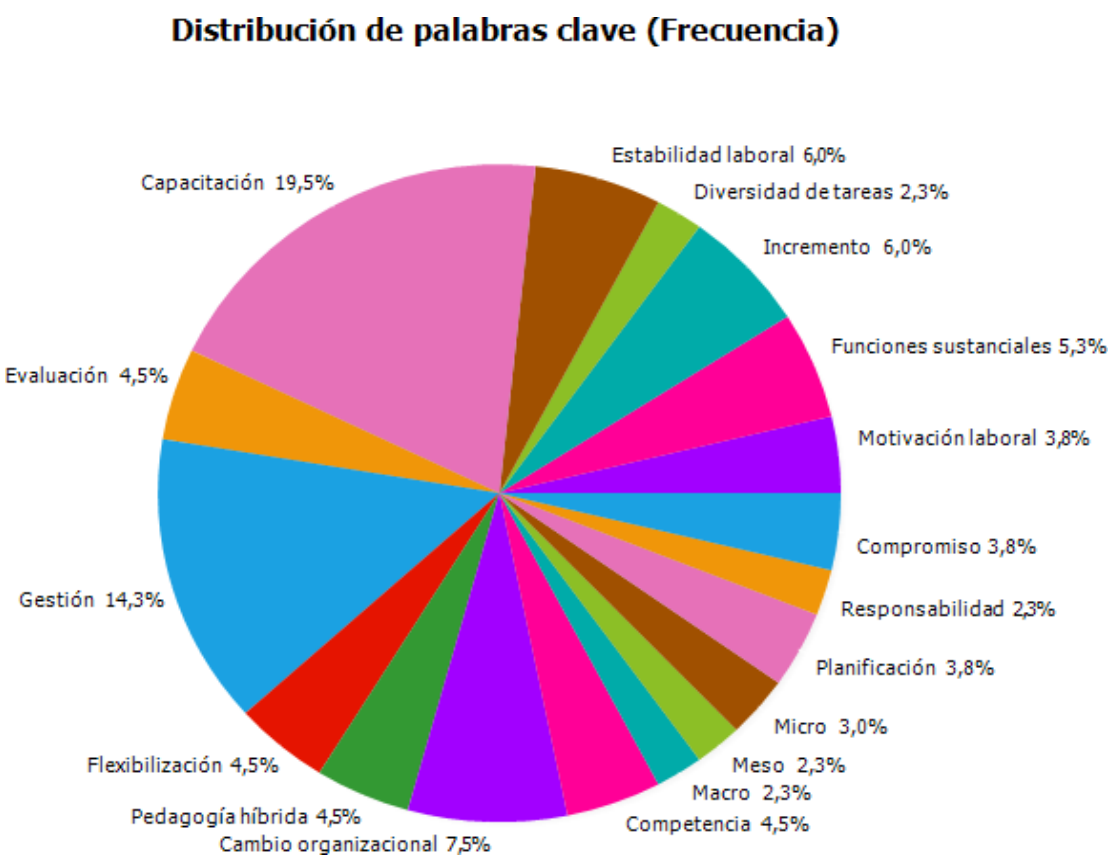

Figura 10. Palabras clave – frecuencia
Nota: el resultado graficado ha sido arrojado por el programa QDA Miner Lite

Seguidamente, un segundo aspecto de gran relevancia y resultante directo del anterior ítem, es la 'gestión', entendida en el ámbito de la educación según Blanco y Quesada (s.f.), como un elemento vital para la organización y la calidad de cualquier institución, en la que se evidencian categorías inmersas como el clima organizacional, el liderazgo y los conductos gubernamentales, que resultan de fundamental importancia para ser un proceso adecuado para la ejecución de las instituciones. Dicho ítem, se encuentra representado en un 14,3 %, percibiéndose como una serie de procesos desarticulados en un 77 %, siendo ejercida por profesionales que aunque cumplen con el perfil profesional para la academia, con grandes capacidades y competencias para desempeñar cargos administrativos, no cuentan con la experticia y el conocimientos necesario para ejercer de manera acertada las funciones para la construcción de RA; adicionalmente, representado en un 70 % la afirmación de que las horas asignadas para dicha labor son insuficientes, situación que infortunadamente genera una ruptura operacional y pésima administración de los recursos tanto físicos como administrativos.

El 'cambio organizacional' con un 7,5 % interrelaciona el nuevo modelo educativo con la transformación de las organizaciones, en el periodo de transición hay una resultante de aspectos desfavorables como son las formas de contratación en un 100 % basadas en contratos por periodos fijos u horas cátedra que derivan en revisión de otros 2 aspectos como el 'incremento' y la 'estabilidad laboral', ambas representadas en un 6 % cada una, con una percepción de inestabilidad en un 77 %, situación que incentiva la alta rotación de personal, vinculaciones con otras instituciones, interrupción en la continuidad de procesos, labores inconclusas y reinversión de recursos en nuevas contrataciones, tiempos de adaptación e integración, lo que en principio estaría contrarrestando con la legislación laboral y constitucional colombiana, pues como lo indica Parelló y Rivero (2008), el principio de estabilidad laboral debe velar porque las relaciones laborales se den por tiempo indeterminado y que la excepción a la regla sería que contratar por tiempo determinados (Parelló y Rivero, 2008), como sucede actualmente las IES colombianas.

De acuerdo a lo anterior se establece una relación directa con: funciones sustanciales 5,3 %, motivación laboral 3,8 % y diversidad de tareas 2,3 %, pertenecientes a categorías como 'carga' y 'contratación laboral', a través del análisis de las entrevistas se pueden identificar las falencias que las IES están presentado a nivel administrativo en los aspectos mencionados, ya que bajo el nuevo modelo de RA involucran al personal con gran variedad de labores en las cuales, no se mantiene la claridad y deferencia con las funciones sustanciales a desarrollar para tal fin, ocasionando un cambio inversamente proporcional, puesto que, mientras las cargas suben la motivación disminuye, entendida esta última como "todo aquello que impulsa a las personas a realizar su trabajo de manera excelente" (Ruiz et ál., 2013, p. 63).

https://doi.org/10.56294/mw2024667

CONCLUSIONES

En el marco de la nueva normatividad bajo el Decreto 843 de 2020 en el cual el MEN estipula los procesos que las IES deben desarrollar para la renovación de los registros calificados con 'RA', se encuentra que, en medio de la transición y la gestión que están realizando las diferentes instituciones, se ven enfrentadas a diversas líneas de acción parametrizadas con nuevos estándares, circunstancia que obliga a los directivos o coordinadores responsables de la dirección de los procesos, a ajustarse a las políticas que se estipulen.

El camino para la construcción de RA no está siendo una tarea fácil para las instituciones, el panorama no se vislumbra con claridad y se percibe obstaculizado por una heterogeneidad de funciones, surgiendo rutas críticas de complicado desempeño, que terminan afectando de alguna manera la interrelación de todos los elementos que confluyen en ella, desviando los objetivos e impidiendo que el producto final sea de total calidad.

Los resultados de la presente investigación presentan un horizonte enriquecedor para todos los entes educativos en algunos aspectos, pero a la vez incierto en otros, parte de las labores se convierten en el quehacer diario de cumplir la inmediatez que exige la continuidad operacional de las IES sin proyección de ninguna índole; fallas que quebrantan de alguna manera la correcta funcionalidad de las fases que se deben surtir para la armonización y el cabal cumplimiento de la gestión con efectividad y eficiencia.

La administración y planeamiento de la educación en cuanto a la implementación de los RA, no se está asumiendo con la total relevancia que merece, en tanto que se encuentran hallazgos que permiten evidenciar falencias desde el ámbito del personal que ejerce propiamente la gestión de la educación; es así que, la inestabilidad laboral ha sido una clara y generalizada muestra de la percepción del personal que ejecuta funciones dentro de la implementación de los RA, lo que permite concluir que la forma de contratación de docentes y/o administrativos, está siendo tomada de manera errada en las IES, puesto que, al generar inestabilidad, degenera en falta de compromiso institucional, abandono de funciones, empalmes desestructurados, etc., lo que, no solo dificulta la implementación adecuada del modelo educativo, sino que lo permea de negligencia administrativa, afectando directamente la verdadera calidad de la educación.

La insuficiencia en los programas de capacitación repercute directamente en la forma como se llevan a cabo las tareas, cada individuo actúa de acuerdo a su propio criterio sin llegar a un consenso colectivo, por tanto, las consecuencias son negativas para la institución y los programas, afectándose varios aspectos como la productividad, la motivación, la rotación de personal, los gastos, entre otros; de igual manera las herramientas para desarrollar un servicio educativo de calidad se vuelven obsoletas creando insatisfacción en el estudiante y el egresado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Alcalá del Olmo, M. J. (2019). Identidad profesional y formación del docente universitario: retos e incertidumbres. Márgenes, Revista de Educación de la Universidad de Málaga, 0(0), 18-37. https://revistas.uma.es/index.php/mgn/article/view/6201/6127

2. Alzate Ortiz, F., López López, Á. y Loaiza Campiño, D. (2019). Incidencia del modelo pedagógico en la construcción del proyecto de vida de estudiantes de educación media rural. El Ágora USB, 19(1), 95-114. https://revistas.usb.edu.co/index.php/Agora/article/view/3494

3. Arias Odón, F. (2006). El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica. (6ta. ed.). Episteme. https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=W5n0BgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA11&dq=Fidias&ots=kZjJfpzpnb&sig=4jU0N5n7krLZLa1bbG-_FCMRD1I#v=onepage&q=Fidias&f=false

4. Decreto 1330 de 2019. Por el cual se sustituye el Capítulo 2 y se suprime el Capítulo 7 del Título 3 de la Parte 5 del Libro 2 del Decreto 1075 de 2015 -Único Reglamentario del Sector Educación. 25 de julio de 2019. https://www.mineducacion.gov.co/1780/articles-387348_archivo_pdf.pdf

5. Decreto 843 de 2020. Por el cual se adiciona el Capítulo 7 al Título de la Parte 5 del Libro 2 del Decreto 1075 de 2015 - Único Reglamentario del Sector Educación. 13 de junio de 2020. https://www.mineducacion.gov.co/1780/articles-399616_pdf.pdf

6. García, J. M., & García Cabeza, S. (2020). LAS TECNOLOGÍAS EN (Y PARA) LA EDUCACIÓN. Flacso. https://repositorio.perueduca.pe/recursos/c-libros/transversal/tecnologias-educacion.pdf

7. Hurtado de Barrera, J. (2000). Metodología de la Investigación Holística. (3ª Ed.). Sypal, https://ayudacontextos.wordpress.com/wp-content/uploads/2018/04/jacqueline-hurtado-de-barrera-metodologia-de-investigacion-holistica.pdf

8. Hurtado de Barrera, J. (2008). La integración metodológica en las ciencias sociales, dificultades y posibilidades. Revista Esquemas pedagógicos, (8), 38-49. https://investigacionholistica.blogspot.com/2010/08/la-integracion-metodologica-en- las.html

9. Hurtado de Barrera, J. (2012). El proyecto de investigación. Comprensión holística de la metodología y la investigación (7ª Ed.). Ediciones Quirón. https://www.calameo.com/read/006205653257b9f45c09d

10. Ministerio de Educación Nacional. (2023). Resolución No 002265 del año 2023. https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?dt=S&i=137497#:~:text=La%20presente%20resoluci%C3%B3n%20tiene%20como,3.2.1%20del%20Decreto%201075

11. Murillo Vargas, G., González Campo, C., & Urrego-Rodríguez, D. (2020). Transformación del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior en Colombia 2019-2020. (P. M. SimónBolívar, Ed.) Educación y Humanismo, 19(1) 22-38. https://revistas.usb.edu.co/index.php/Agora/article/view/3494

12. Norman Gómez, R., Angarita Valencia, J. y Díaz González, C. B. (2020). Modelos epistémicos, investigación y método. Oratores, 8(13), 120-131. https://repositorio.umecit.edu.pa/entities/publication/50b2e6d3-ec5f-450a-a4ee-b2cbb42fca75/full

13. Perelló Gómez, N. y Rivero Peralta, G. (2008). El Proyecto de Ley Orgánica de Estabilidad en el Trabajo a la luz del Derecho del Trabajo Contemporáneo ¿avance o retroceso? Gaceta Laboral, 14(3), 426-445. https://produccioncientificaluz.org/index.php/gaceta/article/view/3582/3580

FINANCIACIÓN

Ninguna.

CONFLICTO DE INTERÉS

Los autores declaran que no existe ningún conflicto de intereses.

CONTRIBUCIÓN DE AUTORÍA

Curación de datos: Luz Aleida Alzate.
Metodología: Luz Aleida Alzate.
Software: Luz Aleida Alzate.
Redacción - borrador original: Luz Aleida Alzate.
Redacción - corrección y edición: Luz Aleida Alzate.