

FACTORES DE DESERCIÓN EN ALUMNOS DE LA CORPORACIÓN
EDUCATIVA SAN AGUSTÍN. PRÁCTICAS DE GESTIÓN DIRECTIVA PARA SU
SEGUIMIENTO

GERMÁN ACOSTA VERGARA

TRABAJO DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO

DE:

ESPECIALISTA EN GERENCIA SOCIAL DE LA EDUCACIÓN

ASESOR:

NOHORA JOYA RAMÍREZ

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL FACULTAD DE EDUCACIÓN

BOGOTÁ, D.C.

MAYO 20 DE 2016

RESUMEN ANALÍTICO EN EDUCACIÓN - RAE

1. Información General	
Tipo de documento	Trabajo de grado de especialización
Acceso al documento	Universidad Pedagógica Nacional. Biblioteca Central
Título del documento	Factores de deserción en estudiantes de la Corporación Educativa San Agustín, prácticas de gestión directiva para su seguimiento.
Autor(es)	Acosta Vergara, German
Director	Joya Ramírez, Nohora
Publicación	Bogotá. Universidad Pedagógica Nacional, 2016. 94 p.
Unidad Patrocinante	Universidad Pedagógica Nacional
Palabras Claves	DESERCIÓN, FACTORES DE DESERCIÓN, GESTIÓN, GESTIÓN DIRECTIVA

2. Descripción
<p>Trabajo de grado donde se identifican y analizan los factores de deserción en estudiantes activos de la Corporación Educativa San Agustín, y las prácticas de gestión directiva para su seguimiento. La necesidad de estudiar este fenómeno ha permitido reconocer que no se puede generalizar ya que los factores son diferentes en cada estudiante, de acuerdo a sus propias necesidades y a las condiciones presentes en las instituciones y las del entorno, de acuerdo a lo anterior se realizó la siguiente pregunta de investigación ¿Cuáles son los factores de deserción en los estudiantes que cursan Programas Técnicos laborales en la Corporación Educativa San Agustín?</p> <p>El análisis y resolución de esta problemática no es una cuestión puramente estadística, es importante que los Directivos Docentes, sientan el compromiso y la responsabilidad ética y el compromiso social que tienen frente a este tema. Conocer los factores de deserción en sus alumnos les posibilita diseñar o implementar estrategias que permitan su seguimiento, a su vez, lograr una gestión educativa más eficiente de los recursos y aún más interesante es conocer por ejemplo, si desde la práctica del Directivo Docente los factores de deserción son significativamente menores para los estudiantes que percibe el compromiso, acompañamiento y accionar del directivo versus los estudiantes que no percibe en su Institución la gestión del Directivo.</p>

3. Fuentes
<p>Adelaida Salcedo Escarria. (2010) Deserción universitaria en Colombia. Revista Academia y Virtualidad. Volumen 3 No. 1, ISSN 2011- 0731, 2010. Instituto Superior de Educación a Distancia, INSEDI. Universidad Militar Nueva Granada</p> <p>Arias F, (2004) El proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica. Venezuela Episteme.</p>

Arismendi R. Nelson, Pereira O. Alejandra, Poveda S. Fabio, Sarmiento M. Marleny (2009) Prácticas de Gestión Directiva que ponen en acción las políticas de calidad educativa en los Colegios Públicos de Bogotá. Trabajo final de Investigación. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá, Colombia Facultad de Educación, línea de investigación de Políticas y Gestión de Sistemas Educativos.

Arroyo Valenciano, Juan Antonio. (2007). Incidencia de los indicadores en la Calidad de la Educación. San José, Costa Rica: Editorial Universidad de Costa Rica.

Arroyo, M., Guayan, F., Guerra, N., Moreno, L., Quinayas, S., Rojas, G. (2004) La responsabilidad social: Representaciones de los equipos de gestión directiva de las instituciones educativas del Distrito Capital. Bogotá. Tesis de Maestría. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá, Colombia.

Barrera, R. (2008). Procesos de Gestión Directiva que aportan la Calidad. Tesis de maestría. Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá, Colombia.

Tinto, V (1989). Definir la deserción: una cuestión de perspectiva. Revista de Educación Superior N° 71, ANUIES, México.

Tinto, V. (1975) Dropout From Higher Education: A Theoretical Synthesis of Recent Research. Review of Educational Research, 45, 89-125.

Spady, W. (1970). "Dropouts from Higher Education: an Interdisciplinary Review and

Bean, J. P and N. Vesper (1990). Qualitative approaches to grounding theory in data: Using LISREL to develop a local model and theory of student attrition. Communication presented in the annual meeting of the American Educational Research Association, Bostón, Ma.

4. Contenidos

El trabajo de investigación Factores de deserción en estudiantes de la Corporación Educativa San Agustín, prácticas de gestión directiva para su seguimiento. Fue desarrollado desde la pregunta orientadora ¿Cuáles son los factores de deserción en los estudiantes que cursan programas técnicos laborales en la corporación educativa san Agustín, desglosado así: objetivos, antecedentes, metodología de investigación, resultados del análisis, conclusiones y recomendaciones. Analizando esta problemática que afecta de manera distinta y cambiante las instituciones educativas dependiendo de sus necesidades y las de su entorno.

5. Metodología

Proceso metodológico, de corte cualitativo con un enfoque hermenéutico donde participan 25 estudiantes activos de la Corporación, se utilizó como instrumento de recolección de información una entrevista, con consentimiento informado, de 14 preguntas que se construyen a partir del marco teórico, factores de deserción y modelo de integración y retención. Posteriormente se evidenciaron los resultados y análisis obtenidos.

Se sugirió y recomendó a los Directivos Docentes según su criterio algunas prácticas de gestión que permitan procesos de cambios, de tal manera que se pueda establecer planes, proyectos o estrategias que de una u otra manera le permitan hacer un seguimiento a estos factores y estimar sus efectos dentro de la Corporación.

6. Conclusiones

De todos los factores analizados en el presente trabajo se concluye que la deserción escolar es una problemática educativa en la cual los alumnos abandonan sus estudios en el trayecto del ciclo escolar, provocada por una serie de factores, individuales, académicos, institucionales, económicos o por que las instituciones no cumplen con sus expectativas, personales o laborales, los modelos de integración y retención realizados dentro de las instituciones son claves para que contrarrestar en algunos casos, los factores de deserción presentes en sus estudiantes.

-El papel de las Instituciones debe apuntar a la revisión del currículo atemperándolo a la realidad y demanda de nuestro tiempo y a las necesidades, intereses y expectativas de los todos los actores del proceso educativo. Es importante trabajar en el diseño, implementación, desarrollo, monitoreo y evaluación de programas de apoyo para estudiantes en riesgo y hacer seguimiento diferenciado a estudiantes que así lo requieran.

-La gestión directiva es determinante en el seguimiento de esta problemática, poniendo en marcha la implementación de modelos encaminados a modelos de retención e integración de los estudiantes en las Instituciones. En estos modelos tienen un rol crucial las variables de calidad “de la docencia” y “de las experiencias de los estudiantes en el aula”. A estas variables se suman –en oportunidades– los beneficios proporcionados por la organización a los estudiantes en salud, deportes, cultura y apoyo académico y docente (recursos bibliográficos, laboratorios, y número de alumnos por docente). Estas variables pertenecen al ámbito operacional es decir a las prácticas que desde la Gestión Directiva, se impulsan, se mantienen y se incorporan dentro de las universidades o institutos de educación y que son factibles a una intervención.

- Con esta base en Spady (1970) sugiere que la deserción es el resultado de la falta de integración de los estudiantes en el entorno de la educación superior para ello se sugiere tener en cuenta la opinión directa y expresa de los estudiantes con respecto a todos los aspectos de la institución.

-Un componente crucial en esta visión es la percepción del estudiante acerca de su capacidad o incapacidad para solventar los costos asociados a sus estudios. Sin embargo, este factor está mediatizado por una serie de otras variables, por lo que -Sin embargo cabe anotar que cuando el estudiante percibe que los beneficios (personales, laborales, académicos, motivacionales) que recibe dentro de la institución son más grandes que los costos económicos que esta le pueda generar en algún momento, tienden a permanecer hasta culminar exitosamente su proceso de formación.

-Un estudiante con buenas relaciones con sus pares y que participa además de actividades de su interés en la Institución (deportivas, lúdicas, culturales, empresariales, extracurriculares) se sentirá socialmente integrado a ella, disminuyendo también la posibilidad de deserción

-los Directivos a través de las prácticas de gestión pueden comunicar de una manera más efectiva y directa las decisiones que se tomen dentro de la Institución para que la comunidad tenga más cercanía con estas y con ellos de tal forma que se comprendan que un líder no es

solo quien toma decisiones si no aquel que las comparte y está presto a escuchar las diferentes opiniones de sus pares o de los miembros de la Institución ya que de esta manera se pueden controlar y fortalecer los planes que estén direccionados por el camino correcto, corregir a tiempo aquellos que no son claros y de igual manera crear o proponer estrategias o proyectos innovadores que apunten a una necesidad especifica de la Institución, lo que genera un excelente clima organizacional y permitirá que toda la comunidad se sienta comprometida con el que hacer y con los estudiantes sientan que su opiniones o sugerencias son tenidas en cuenta para la implementación de procesos de mejoramiento y se cambien la percepción que tienen sobre el liderazgo que ejercen los Directivos, ya que en cierta medida una Institución requiere continua y permanentemente de planes y acciones que pueda ser que se estén realizando, pero que si no se socializan y comunican no se reconocen por parte de la comunidad educativa.

-Para el factor individual se concluye que los factores externos son los que más permean a los estudiantes de la Corporación, tomando en cuenta aspectos de su entorno y su relación con la Institución, los planes de acompañamiento institucional son claves para mitigar estos aspectos en sus estudiantes, el grado de motivación se logran en gran parte durante su proceso de formación, donde el estudiante crea lazos afectivos con sus pares o docentes.

-Para el factor Académico, se logra concluir que en los aspectos de; rendimiento, exigencia, contenidos, currículo, temas, si son pertinentes y acertados, determinan el éxito en su proceso de formación, por otro lado si no son los correctos se deben hacer los ajustes pertinentes para no crear inconformismo ni desaliento en sus estudiantes.

- En el factor Institucional, todos los esfuerzos se deben concentrar en el compromiso, responsabilidad e interacción de la gestión educativa para el adecuado uso de los recursos, que logren incorporar acciones efectivas, dinámicas y compartidas en los momentos precisos, en aras de crear una cultura institucional con sentido de pertinencia y apropiación.

Esto si logra si los docentes directivos ejercen un liderazgo dinámico y participativo, donde toda la comunidad se integre y se logren los objetivos trazados.

-Se concluye que para el factor Económico, los soportes, estrategias y planes de ayuda en becas, alimentación y mecanismos flexibles de pago realizados por la Corporación o en convenio con otras entidades, posibilita al estudiante a continuar con su proceso de formación sin interrupciones y con éxito.

-Para el modelo de integración y retención de los estudiantes, se concluye que si el compromiso institucional es real, efectivo y continuo, durante su proceso de formación serán menos propensos a desertar del sistema, consiguiendo en el tiempo establecido la culminación exitosa de su proceso. Estos modelos deben ser establecidos durante el año, ya que en algunos casos las necesidades o falencias presentadas dentro de la Corporación pueden cambiar.

Elaborado por:	German Acosta Vergara
Revisado por:	Nohora Joya Ramírez

Fecha de elaboración del Resumen:	08	06	2016
--	----	----	------

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN.....	8
DESCRIPCION DEL PROBLEMA.....	10
PREGUNTA DE INVESTIGACION.....	19
OBJETIVO GENERAL	20
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	20
JUSTIFICACION.....	24
ANTECEDENTES.....	25
MARCO TEORICO.....	41
MISION.....	42
VISION.....	42
VALORES CORPORATIVOS.....	42
GESTION.....	44
GESTION DIRECTIVA.....	47
DESERCION.....	52
FACTORES DE DESERCION.....	53

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION.....	64
INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE INFORMACION.....	64
PARTICIPANTES.....	65
RESULTADOS Y ANALISIS.....	67
CONCLUSIONES.....	75
RECOMENDACIONES.....	79
ANEXOS.....	82
BIBLIOGRAFIA.....	85

FACTORES DE DESERCIÓN EN ALUMNOS DE LA CORPORACIÓN EDUCATIVA SAN AGUSTÍN. PRÁCTICAS DE GESTIÓN DIRECTIVA PARA SU SEGUIMIENTO

INTRODUCCIÓN

En un primer momento el trabajo que se presenta a continuación describe el estado actual de la deserción de manera global, problemática que afecta a la comunidad Internacional en General. La necesidad de estudiar este fenómeno ha permitido reconocer que no se puede generalizar ya que los factores son diferentes en cada estudiante, de acuerdo a sus propias necesidades y a las condiciones presentes en las instituciones y las del entorno, de acuerdo a lo anterior se realizó la siguiente pregunta de investigación ¿Cuáles son los factores de deserción en los estudiantes que cursan Programas Técnicos laborales en la Corporación Educativa San Agustín?

En un segundo momento se plantea el objetivo principal que logro describir los factores de deserción en alumnos que cursan Programas técnicos laborales de la Corporación Educativa San Agustín , posteriormente se argumenta la pertinencia y validez de este trabajo a la Institución cuyo aporte principal es el de estudiar el fenómeno desde los alumnos activos que cursan Programas Técnicos Laborales en la Corporación, todas las opiniones, experiencias, vivencias y sugerencias que durante este trabajo se obtuvieron, se transforman en una herramienta de gran valor y relevancia para las acciones, estrategias, planes o proyectos que a partir de la gestión directiva se deben realizar.

Un tercer momento comprende los estudios, trabajos e investigaciones realizados, como fundamento para el lineamiento de este trabajo y que se agrupan en dos categorías, la

primera: la Deserción en la educación Superior y la segunda: Gestión Directiva, posteriormente el marco teórico que consistió en desarrollar la teoría que va a fundamentar el proyecto con base al planteamiento del problema y que para este caso se agrupó en dos temas: Deserción y Gestión.

El cuarto momento lo constituye el proceso metodológico, de corte cualitativo con un enfoque hermenéutico donde participan 25 estudiantes activos de la Corporación, se utilizó como instrumento de recolección de información una entrevista, posteriormente se evidenció los resultados y análisis obtenidos. Se sugirió y recomendó a los Directivos Docentes según su criterio algunas prácticas de gestión que permitan procesos de cambios, de tal manera que se pueda establecer planes, proyectos o estrategias que de una u otra manera le permitan hacer un seguimiento a estos factores y estimar sus efectos dentro de la Corporación.

El análisis y resolución de esta problemática no es una cuestión puramente estadística, es importante que los Directivos Docentes, sientan el compromiso y la responsabilidad ética y el compromiso social que tienen frente a este tema. Conocer los factores de deserción en sus alumnos les posibilita diseñar o implementar estrategias que permitan su seguimiento, a su vez, lograr una gestión educativa más eficiente de los recursos y aún más interesante es conocer por ejemplo, si desde la práctica del Directivo Docente los factores de deserción son significativamente menores para los estudiantes que percibe el compromiso, acompañamiento y accionar del directivo versus los estudiantes que no percibe en su Institución la gestión del Directivo.

DESCRIPCION DEL PROBLEMA

La deserción es un común denominador que aumenta y afecta gravemente la Educación Superior en el ámbito Internacional, latinoamericano, nacional y local, tanto en el sector público y privado. “Es una problemática que afecta y se expresa en todos los países del mundo, ejemplos como España, Estados Unidos, Francia y Austria, donde la tasa oscila entre un 30 y un 50%. En otros, como Alemania (20-25%), Suiza (7-30%), Finlandia (10%) y los Países Bajos (20%-30%), con factores diferentes” (Vélez A, López D. 2004, p 177) lo cual propone que deben aumentarse los estudios para determinar las posibles causas, los determinantes y su relación con la deserción.

En países del primer mundo este fenómeno preocupa a los Organismos Internacionales y sus Gobernantes, que centran sus esfuerzos, recursos y talento humano para realizar estudios en aras de mitigar el impacto de la deserción y encontrar relaciones entre “los sistemas educativos, las políticas públicas educativas, el acceso a la educación, los modelos de desarrollo y las expectativas de formación de los jóvenes, entre otros” (Universidades, 2000, pág. 368-372), lo que enciende las alarmas en los países de América latina, que muy lejos están de brindar los medios y condiciones que se dan en estos países, lo que evidencia un vacío enorme y un distanciamiento entre los actores de la problemática, Estado, Universidad, Directivos, Docentes, Estudiantes, Comunidad.

Las Universidades e instituciones de Educación superior de América Latina se encuentran en “pleno replanteamiento” y enfrentan el reto de disminuir la alta deserción y repitencia en su educación y avanzar significativamente en materia de educación virtual, lo que permite ampliar el margen de su cobertura. Hacer mejoras en la calidad de la enseñanza,

mayor capacitación de los Directivos y Docentes sin dejar de lado los mecanismos para el acceso masivo.

En América Latina y el Caribe, para el año 2014, el Director del Instituto Internacional para la Educación Superior (IESALC). Pedro Henríquez Guajardo, explica “En Latinoamérica, con casi 600 millones de habitantes, existen más de 10,000 instituciones de educación, el 37% de ellas universidades que albergan unos 19 millones de estudiantes”, (Diario de Yucatán, 2014, art.). Indicadores muy positivos y que ante la inminente proliferación de universidades se incrementa el acceso a la educación superior en la región, la IESALC un organismo de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) promueve que las instituciones se auto-enfoquen, diseñando y construyendo proyectos educativos integrales, donde se administre eficazmente todos sus recursos y en donde la autonomía institucional sea un eje que vincule directamente a los actores del proyecto, donde las instituciones busquen un horizonte y vean por donde tienen que ir y puedan ponerse a la altura de los tiempos. El carácter de la nueva universidad del siglo XXI como el espacio para la formación, investigación y vinculación de los estudiantes al ámbito nacional, con programas que incluyan e integren todas las áreas del conocimiento y la tecnología como foco determinante en la educación, y generadora de instituciones de clase mundial. Entre los mayores retos que afronta América Latina está que los estudiantes terminen sus estudios, coincidieron rectores y otras autoridades universitarias latinoamericanas reunidas recientemente en un seminario en Panamá organizado por la IESALC, los datos son contradictorios ya que según informes suministrados por Henríquez Guajardo Director de IESALC, el incremento de la matrícula en las universidades es indiscutible, pero cuando se realiza un seguimiento de los estudiantes que se matriculan y

aquellos que culminan es desalentador, detalló que en la región la cobertura neta en enseñanza superior alcanza un máximo de 44%.

Magendzo y Gonzales (1998) señalan que "El fenómeno de la repitencia y la deserción tiene importantes consecuencias: personales, institucionales, sociales y económicas. En lo personal, implica una condición de fracaso que afecta emocionalmente por la disonancia con las aspiraciones e incide en la trayectoria ocupacional de los individuos". En lo institucional implica una disminución del rendimiento académico de la universidad y una rotación innecesaria del número de alumnos. En lo social la deserción contribuye a generar inequidad y desequilibrios sociales y desvirtúa los objetivos que la sociedad le ha entregado a la educación superior. En lo económico el costo que esto implica para los sistemas es enorme.

En un estudio reciente de UNESCO, en 15 países que cubren un 90% de la Región, el costo de la deserción se estimaba en U\$ 11,1 billones de dólares al año, lo que en países como Brasil equivale al costo de dos millones de estudiantes universitarios (Albert, 2004, inf. February 3, 2004)

En el caso Argentina, se habla que en las universidades nacionales solo el 12% de los estudiantes que ingresan se graduaban, y sin un estudio y estadística oficial para las instituciones privadas, se estima que solo un 30% de los estudiantes concluía con éxito su carrera (Diario el Clarín, 2002). Fernández N (2002) señala que "Se evidencio que un 50% de la deserción en las universidades Argentinas ocurría durante los dos primeros años de la carrera". En Bolivia los antecedentes previos al estudio valoraban que el 77% de los estudiantes que abandonaban la universidad cada año lo hacía sin concluir sus estudios, se consideraba además, que un 5% de los que iniciaban estudios universitarios egresaban y 2%

se titulaban. Se logró determinar también que el promedio de duración de los estudios de licenciatura era de 13 años. (Juárez J y Comboni S. 1997, El sistema Educativo nacional de Bolivia, OEI)

En Paraguay, si bien no se contaba con estadísticas que revelaran la cantidad exacta de estudiantes que concluían sus carreras, tanto en el sector público como en el privado, se suponía que existía un 40% de deserción universitaria, porcentaje que respondía fundamentalmente a problemas económicos y académicos del alumnado (Diario ABC, Asunción, Paraguay, 2003)

En República Dominicana, según estudios de la Secretaría de Estado de Educación Superior Ciencia y Tecnología y en entrevista a Rafael Bello Díaz Subsecretario de Educación Superior de Republica Dominicana a (Listín Diario, 3 agosto del 2003) solo un 10% de los universitarios concluía sus carreras en los cinco años que establecen la mayoría de las instituciones educativas, con un porcentaje de deserción en algunas universidades al 50%. En ciertos casos, como en carreras de Arquitectura, los últimos muestreos indicaban que el 75% de los estudiantes había abandonado los estudios. Los antecedentes existentes indicaban que la deserción universitaria se producía con más intensidad en los dos o tres primeros años de la carrera o el programa seleccionado.

Según un estudio del BID, “Uruguay: El sistema educativo uruguayo: Estudio de diagnóstico y propuesta de políticas públicas para el sector”. (Departamento Regional de Operaciones 1. División de Programas Sociales 1. Septiembre de 2000) En Uruguay, los fenómenos señalados habían sido fuente de preocupación en el ámbito de la enseñanza universitaria luego de su fuerte expansión de la matrícula a partir de la década del sesenta.

Como resultado, tanto de factores de oferta como de demanda educativa, las cifras indicaban que se había priorizado la ampliación de cobertura, especialmente en los niveles básicos de educación, respecto a tasas de egreso de los niveles superiores. Uruguay dispone, con relación a otros países de la Región, de una mayor proporción de jóvenes que finalizan el ciclo básico educativo aunque el porcentaje de los que continúan (y culminan) los estudios, tanto secundarios (segundo ciclo) como terciarios, es inferior.

Para el caso Colombiano, La ampliación de cobertura en la Educación Superior durante los últimos años ha traído consigo en la composición de la población estudiantil. Evidentemente desde las estadísticas, están ingresando más estudiantes, pero a su vez, en condiciones de mayor riesgo en lo académico, social y económico. Al hacer una comparación con los resultados obtenidos por los nuevos estudiantes en los Exámenes de Estado, se encuentra que mientras en 1998 el 32% sacaban un puntaje en el Examen del ICFES como alto¹, en 2008 sólo el 13% tuvo una calificación de este tipo. En contraste, la participación de puntajes bajos pasó de 25% a 46% durante el mismo periodo.

La creciente desigualdad socioeconómica, permeada por las políticas estatales y globales se refleja de manera importante en la mayor participación de estudiantes de más bajos recursos. Llama la atención que mientras en 1998 el 23% provenía de familias cuyos ingresos eran inferiores a dos salarios mínimos, en 2008 dicha participación ascendió al 50%, lo que revela un salto importante en materia social, no porque la calidad de vida haya mejorado necesariamente, sino por la proliferación de Instituciones de Educación Superior que han aumentado su oferta, ya que las actuales condiciones económicas son propicias para ello, la Educación es ahora un bien de mercado, el ingreso a Universidades privadas es un privilegio de pocos, el desmonte de inversión a la Educación Pública es el detonante que ha

traído consigo la entrada de la banca privada a los sistemas de crédito y financiación educativa, en donde solo algunos pocos tienen los recursos para acceder a ellos, el estado se ha desentendido por completo el tema educativo y se ha preocupado solo por la educación media, ya que bajo las políticas Neoliberales, la Educación Superior no es un bien necesario, todo el peso recae ahora en los institutos de educación Superior, quienes en su afán de rendir cuentas al Gobierno hacen su mejor esfuerzo para satisfacer la demanda y recomendaciones de los organismos multilaterales. (Martínez, 2004)

En el caso de Colombia, con la creación de (SPADIES). Sistema de Prevención y Análisis a la Deserción en las Instituciones de Educación Superior, diseñado por el Centro de Estudios Económicos (CEDE), de la Universidad de los Andes, articulado con el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES), el Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior (ICFES) y el Instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios Técnicos en el Exterior (ICETEX)

Es una herramienta informática que permite hacer seguimiento al problema de la deserción en la educación superior, es decir, a los estudiantes que abandonan sus estudios superiores. Gracias a este software es posible tener estadísticas sobre la deserción en las instituciones de educación superior, identificar los riesgos que llevarían a un estudiante a abandonar sus estudios y hacer seguimiento y evaluación a las estrategias diseñadas para evitar este problema. De esta manera, se ha observado que las tasas de deserción del sistema se han ubicado entre el 45% y el 50%, lo que significaría que cerca de uno de cada dos estudiantes que ingresan al sistema no culminan sus estudios.

Según SPADIES la deserción por cohorte según nivel de formación refleja que el mayor índice de deserción se da en la educación Técnica profesional, seguida de la Tecnológica y con el índice más bajo aparece la Universitaria. (2015)

También logro identificar que la deserción por cohorte según el sexo, indicaba que los hombres son quienes más desertan en su etapa de formación con un promedio de entre 22,5% a 58% promedio, según la cantidad de semestres cursados, siendo los primeros semestres donde más deserción se presenta, con respecto a un promedio de entre 19% a 44%. Presentándose también en los primeros semestres la mayor tasa de deserción.

Un estudio realizado por la Universidad de la Sabana de Bogotá, muestra que la tasa de deserción por cohorte en la Educación Superior se reflejaba así; para 2004 con un 48,4%, para 2005 con un 48,3%, para 2006 con un 47,8%, para 2007 con un 46,4% y para 2008 con un 44,9 %, de acuerdo a este estudio, tan solo un 55% de los estudiantes que ingresan a la educación superior se gradúa. El 37% del total de desertores lo hacen en primer semestre.

Los jóvenes que se logran graduar como bachilleres, solo una tercera parte ingresa a la educación superior el año inmediatamente siguiente a su grado y otra tercera parte ingresa en un momento diferente, el tercio restante nunca ingresa.

Esta investigación ha servido para que diferentes instituciones de educación superior conozcan el problema de la deserción, los factores de riesgo y sus ciclos, de tal manera que se pluralice la aplicación de modelos de duración, se logren establecer los riesgos de deserción que inciden en el estudiante y poder realizar un seguimiento diferenciado. Los resultados

anteriores determinan la situación actual de la educación superior y sus instituciones. Un sistema que aún tiene baja cobertura, a pesar de su explosiva masificación.

Entidades educativas que a pesar de estar diversificadas y extendidas, se presentan en su interior desarticuladas en cuanto a procesos pedagógicos, académicos e investigativos. Instituciones que propiciaron los desfases entre las capacidades y habilidades de sus egresados, frente a las demandas laborales en todos los sectores de la economía Colombiana, las cifras no son alentadoras y reflejan la situación actual de un modelo Educativo que no cumple con las expectativas de los estudiantes, padres y sociedad y mucho menos satisface las necesidades de un mercado Internacional asfixiante y cambiante, que no por mucho es considerado el talón de Aquiles de los países de América latina, dependientes aún de sus modelos de mercado.

Por lo anterior es importante plantear esta problemática en la Corporación Educativa san Agustín, institución que no es ajena a esta realidad y que dentro de su PEI como objetivo principal está la graduación exitosa de sus alumnos.

PREGUNTA DE INVESTIGACION

¿Cuáles son los factores de deserción en estudiantes que cursan Programas Técnicos laborales en la Corporación Educativa San Agustín?

OBJETIVO GENERAL

- Describir los factores de deserción presentes en los alumnos que cursan Programas Técnicos laborales de la Corporación Educativa San Agustín

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar los factores de deserción en los alumnos que cursan Programas Técnicos Laborales de la Corporación Educativa San Agustín
- Estimar los efectos en la Corporación.

JUSTIFICACION

Por medio de este trabajo se pretende describir los factores de deserción en los alumnos que actualmente cursan Programas Técnicos laborales, se consideró pertinente realizar el trabajo desde los estudiantes activos de la corporación, que apenas inician su proceso dentro de la Institución, que permitió conocer opiniones, vivencias y experiencias reales y en el contexto actual.

Con esta información, se logró evidenciar cuales de estos factores son los que más se presentan en sus alumnos, estimando los efectos en la Institución lo que permitió realizar sugerencias y recomendaciones que según el criterio de los Directivos puedan desarrollarse en el mediano o largo plazo, que permitan hacer un control y seguimiento a estos factores en sus estudiantes activos.

Este trabajo de investigación pretende convertirse en una fuente o herramienta que le brinde al Docente Directivo de la Corporación Educativa san Agustín en contexto actual y real la posibilidad desde prácticas de gestión la posibilidad de implementar planes o acciones sobre estos factores que afectan o inciden en la población de estudiantil activa , a partir de la visión que tiene el estudiante sobre los factores que pueden incidir en su permanencia o retiro dentro de la Corporación y como desde su perspectiva y vivencia determina si esta permeado o no en algún momento de su proceso.

Lo que en tiempo , le permitirá establecer diferencias, comportamientos y tendencias, medición cuantitativa o cualitativa en un periodo determinado de tiempo, indicadores que proporcionaran en forma sintetizada a sus Directivos información relevante para la toma de decisiones (tomados de la Guía Diseño de Evaluación y Control de Gestión del Departamento

Administrativo de la función pública, Pág. 18) ya que dentro de los Objetivos y metas Institucionales como componentes de su PEI, está el de un conocimiento centrado en las necesidades básicas de sus estudiantes , lo que permite asociar sus planes, estrategias o proyectos frente a la pregunta orientadora planteada en este trabajo.

Se pretende brindar información real, directa y de primera mano al Directivo Docente ya que dentro de la Corporación no se han realizado estudios ni investigaciones que hablen sobre esta problemática y sus efectos.

Por tal razón el propósito es encaminar la gestión directiva hacia la planeación, la comunicación efectiva y el clima institucional, que con las pautas y estrategias adecuadas lograría diferenciar y analizar los factores de deserción en sus estudiantes y las acciones que desde la práctica de gestión directiva se puedan implementar para su control y seguimiento.

El papel de la gestión directiva determina los procesos comunicativos, entre los alumnos, docentes y comunidad, es cierto que existen varios Factores: Personales, Académicos, Institucionales y Socioeconómicos que influyen positiva o negativamente en los estudiantes que inician su ciclo de educación Superior, que lo motivan a concluir su formación o que por el contrario lo llevan a desertar y alejarse paulatinamente de la academia.

las prácticas de gestión directiva son determinantes y eficientes cuando logran los objetivos trazados en un tiempo adecuado y sin desperdicio de recursos humanos y financieros, sin embargo el estudiante que ingresa al sistema educativo tiene tres opciones: aprobar, repetir o desertar.

La repetición y la deserción implican un desperdicio de recursos económicos y humanos que afectan los niveles de eficiencia del sistema, por tanto, los tres fenómenos están estrechamente interrelacionados.

Una vez reconocido que existe el problema se hace imprescindible analizar, y determinar los Factores, fortalecer los argumentos e incorporarlos al debate actual sobre los sistemas de gestión educativa, que permitan disminuir la deserción escolar en la educación superior y las prácticas de gestión directiva que se deberían realizar en un plano más amplio que el puramente institucional.

La Institución se convierte en esa caja mágica donde el joven llega con sueños y expectativas, con una perspectiva diferente a la que le brinda su entorno. Sus gustos personales, su interés, sus habilidades, dudas, y destrezas están listas para ser expresadas y expuestas, para ser evaluadas y orientadas, y es en la institución donde se le debe dar a saber cuál es su rol en el mundo.

Una Institución Educativa que no tenga como pilar fundamental dentro de su autonomía institucional una buena gestión directiva, se convierte metafóricamente en un faro sin luz, ya que concibe sus alumnos como botellas, su estructura como la de una fábrica, a los alumnos se les separa por salones, por cursos y por edades, se les etiqueta y se relaciona su pensamiento con su edad, se les rotula por su fecha de nacimiento, se les imponen métodos de aprendizaje y se les anestesia para que no sean inquietos, no se les educa, simplemente se les adecua para que hagan parte de los sistemas de producción, se les frustra y luego se les estimula, lo que conlleva a un pobre rendimiento escolar o el fracaso del estudiante en la institución, provocando en los jóvenes un sentimiento de frustración y baja

autoestima que puede desencadenar problemas de conducta cuya exacerbación sería la antesala de la deserción o expulsión, caso contrario cuando por medio de la Gestión educativa directiva se logra plantear la participación y el compromiso de las instituciones en la realización de actividades escolares relevantes, estrategias que busquen la retención de los alumnos, que producen en los estudiantes un sentido de identificación, pertenencia y valoración de la institución.

Identificada por la gestión como el modelo de “participación-identificación”, el liderazgo transformacional influiría en las condiciones organizativas y estas a su vez en la identificación que será crucial para promover la participación y disminuir la deserción, la cultura educacional familiar influiría además en las condiciones de la organización, la identificación determinará la participación (Finn, J. 1989, p. 117-142).

Se busca entonces a partir de este trabajo una reflexión sobre el papel de las acciones de gestión directiva que permitan crear un sentido más amplio de pertenencia, participación, e identificación en los alumnos de la Corporación Educativa san Agustín y un compromiso institucional de los Directivos con sus alumnos y posibles estudiantes.

ANTECEDENTES.

Podríamos agrupar los trabajos que se han realizado en dos categorías, el primero en deserción en Educación Superior y el segundo en cuanto a gestión directiva

En la primera categoría, deserción en la Educación Superior, parte de la literatura referida a la permanencia de los estudiantes en la universidad se plantea sobre la base de dos teorías sociológicas: *el modelo de integración del estudiante* Spady (1970), Tinto (1975) y el *modelo de desgaste del estudiante* Bean (1980). El primero de los modelos explica que cuando se logra un mayor grado de integración del estudiante en el ambiente académico y social, se crea un compromiso institucional y esto incide directamente en la decisión del alumno de permanecer o desertar.

El segundo modelo atribuye mayor importancia a los Factores externos a la institución. (Condición de alfabetismo de sus padres o familia, nivel de instrucción, situación laboral, tipo de vivienda, servicios públicos, entorno, barrio, localidad). Cabrera (1993) considera que si bien estos modelos parecieran ser opuestos, se complementan entre ellos. Es así como proponen un modelo integrado que enfatiza los procesos sociológicos y psicológicos del comportamiento de la persistencia del alumno en la universidad.

En el trabajo de Danaes de los Ríos. y Canales A. (2007) *Factores explicativos de la deserción universitaria*. Analizan la deserción desde una perspectiva cualitativa, sobre las principales causas y condicionantes de los procesos de deserción universitaria en Chile.

Sugieren la existencia de dos tipos de deserción: permanente y temporal, cuyos patrones explicativos son distintos: la deserción temporal se ilustra principalmente por

factores motivacionales, vocacionales y socioculturales; la permanente, por factores socioeconómicos.

Estos factores, según el tipo de deserción evidencian las diferentes oportunidades y limitaciones que los estudiantes enfrentan hoy en el sistema educativo. Por ello, es fundamental que sean consideradas al momento de delinear políticas educativas para reducir los efectos negativos asociados a estos procesos.

En el trabajo de Torres, F. y Zuñiga, J. (2012) *La Deserción en la Educación Superior en Colombia durante la Primera Década del Siglo XXI: ¿Por qué ha aumentado tanto?* Analizan el problema de la deserción desde varias perspectivas y de acuerdo con los diferentes tipos de abandono y la relación de las partes involucradas o interesadas en el proceso: estudiantes, funcionarios de las instituciones de Educación Superior y los responsables de la política pública de educación. Estudiando dicho problema desde tres puntos de vista el individual, institucional y estatal y como estos están interrelacionados y son determinantes directos o indirectos para la deserción y su aumento, bajo una perspectiva institucional y analizada desde la psicología, la sociología y la economía.

Para el caso colombiano, la mayoría de los estudios sobre la deserción analizan universidades o instituciones específicas, programas o carreras particulares dentro de las instituciones identificando los principales factores no académicos asociados con el fenómeno de la deserción, por ejemplo la falta de recursos económicos, que el estudiante trabaje, que tenga una o más personas que dependen económicamente de éste (Gordillo, E. y Polanco, J, 1970; Londoño, 2000). Otros estudios encuentran que existe una relación entre deserción y la calidad de la educación impartida, en contraste con planteamientos anteriores que le dan más

peso a los factores académicos propios del estudiante (Contreras, 1994; Cárdenas, 1996). Posteriormente, se realizaron estudios que incorporan factores individuales, académicos, socioeconómicos e institucionales como principales determinantes de la deserción (Castaño et al., 2004, Ministerio de Educación, 2009).

Un estudio reciente de la Universidad Nacional de Colombia muestra que la deserción tiene dinámicas particulares según la sede, facultad o carrera. Se muestra que las interacciones de las tasas de absorción, edad, sexo y antecedentes académicos de los estudiantes con la flexibilidad de los planes de estudio, las modalidades pedagógicas, la integración estudiantil y los programas de bienestar influyen en la deserción, la graduación y el rezago estudiantil (Pérez, et al., 2007).

En el trabajo de investigación de Adelaida Salcedo Escarria. (2010) *Deserción universitaria en Colombia*. Afirma que deserción Universitaria es la causa principal del bajo rendimiento en los programas académicos, y hace énfasis en la identificación de las causas que motivan la deserción de los estudiantes que ingresan a las carreras universitarias, por lo que busca identificar los elementos que determinan el abandono de los estudios.

Menciona que los estudios recientes han concluido que el tema de la deserción universitaria se presenta principalmente en los primeros años de la carrera. Para tal efecto se han desarrollado investigaciones sobre la deserción y mortalidad estudiantil, bajo análisis cuantitativo y cualitativo y plantea que la deserción se debe tratar bajo un concepto cualitativo, ya que se debe hacer la comparación numérica entre la matrícula inicial menos el número de egresados de último año. Hace énfasis en los causales de deserción y los divide en

problemas: Problemas externos a la universidad, Problemas internos a la universidad, Problemas intrínsecos al estudiante, los describe, detallando su influencia y repercusiones.

Son muchos los autores que hablan sobre la deserción en la educación superior y plantean desde principios de la década de los 70 trabajos de investigaciones sobre deserción y rezago estudiantil, pueden observarse que los temas más recurrentes han sido el factor institucional de educación superior y su capacidad integradora, el ambiente psicosocial-económico del estudiante y los antecedentes académicos, el común denominador ha sido la falta de integración social, académica y vocacional, el primero fue Spady con sus investigaciones sobre los determinantes personales y académicos y cómo influyen directamente en la deserción estudiantil.

Spady W. (1970) sostiene que existe una alta probabilidad de abandono de los estudios, cuando las diversas fuentes de influencia van en un sentido negativo, lo que deriva en un rendimiento académico insatisfactorio, bajo nivel de integración social y, por ende, de insatisfacción y compromiso institucional.

Al contrario, si los efectos van en dirección positiva y son congruentes con la situación inicial, el estudiante logra un desarrollo académico y social acorde tanto con sus propias expectativas como con las institucionales, lo que favorece significativamente su retención en la universidad seguido a este aparece el modelo de deserción, Según (Tinto V, 1989) existen varios periodos críticos en la trayectoria estudiantil en que las interacciones entre la institución y los estudiantes pueden influir directamente en la deserción. El primero, se desarrolla durante el proceso de admisión, cuando el estudiante realiza el primer contacto con la universidad. Durante la etapa de indagación de los requisitos para ingresar a una

determinada institución, los estudiantes forman las primeras impresiones sobre las características sociales e intelectuales de la misma.

La formación de expectativas sobre la vida estudiantil o académica puede conducir a decepciones tempranas en el caso que lo esperado sea menor que lo recibido. Esto promueve la deserción. Por lo tanto, es fundamental que la institución, por medio de la Gestión Directiva, a través de los distintos canales de comunicación o medios, genere expectativas reales y precisas acerca de las características de la vida institucional en los estudiantes que ingresan a la educación superior.

Una segunda etapa crítica en la trayectoria académica del estudiante es la de transición entre la enseñanza media y la institución, inmediatamente después del ingreso a la institución en el primer semestre, en particular en las primeras seis semanas, se pueden presentar grandes dificultades. Esto se presenta en las grandes universidades, porque los estudiantes están acostumbrados a transitar desde el ambiente conocido y relativamente seguro del colegio, al mundo en apariencia impersonal de la universidad, en el cual deben valerse por sí mismos, tanto en el aula como en los distintos espacios institucionales. (Montes H, 2002).

En estudios más recientes se diseñaron modelos para explicar el proceso de la persistencia en los College's Norteamericanos que se basa predominantemente, en factores externos a la institución. Las variables consideradas se relacionan con la institución, la persona o el ambiente; es decir, el ámbito exterior a la institución, consideraron que estos factores también tienen un peso significativo en la deserción, en particular en la deserción voluntaria. (Bean y Vesper 1990).

Si bien las investigaciones acerca de la deserción estudiantil en la educación a distancia no son algo nuevo, el estudio de la retención de aprendizaje electrónico es un ámbito relativamente nuevo para la investigación. Como se analizó anteriormente, los modelos existentes de permanencia o deserción se basan en investigaciones basadas en campos tradicionales de los procesos de enseñanza y aprendizaje que desarrollan los profesores y estudiantes, respectivamente. Autores como Roberts (1984), Pascarella (1985), Sweet (1986) y Carr (2000) señalan que el fenómeno de la deserción estudiantil en la educación a distancia es de naturaleza multidimensional, altamente complejo y en constante evolución.

Wang y Wong (2004) afirman que “Los factores externos, la motivación y las percepciones de la enseñanza a distancia muestran relaciones en los estudiantes al tomar las decisiones de abandono o de permanencia” esto expuesto en estudiantes adolescentes, presentando los estudiantes adultos, mayor compromiso con las metas, Kember (1989, pág. 278-301.).

Sin embargo, (Frankola, 2001, p. 53-58) encontró que la falta de supervisión, motivación, problemas con la tecnología, falta de apoyo a los estudiantes, las preferencias de aprendizaje, diseño inadecuado de los cursos e instructores inexpertos, son las principales causas que explica la deserción.

Wylie (2005) propone que “la deserción es un proceso cíclico de decisiones de corto plazo, donde el estudiante permanentemente está realizando ajustes académicos y sociales, a partir de los resultados de las evaluaciones académicas”. De manera continua los conceptos y procesos asociados a la integración académica y social están relacionados y afectados negativamente, el estudiante reevalúa su permanencia en función del incremento de

separación de las pautas de comportamiento, por ejemplo, la asistencia esporádica, este proceso es teorizado como una espiral natural y continua hasta la separación del compromiso con sus estudios.

La investigación de Negrini A. y Segura J. *Factores que Promueven la Permanencia de Estudiantes en la Educación Secundaria*, identifican los factores de permanencia personales, institucionales y familiares dentro de la formación académica de los estudiantes y como estos se interrelacionan entre sí. Los principios teórico-metodológicos utilizados son los del paradigma cualitativo. Se efectuaron entrevistas grupales en las que participaron setenta y ocho estudiantes, diecisiete personas del personal docente-administrativo y catorce madres y padres de familia. Se seleccionaron participantes de cuatro colegios públicos diurnos de un cantón de la provincia de San José en el que se reporta alta deserción; participaron dos colegios académicos urbanos, un colegio académico rural y un colegio técnico-profesional.

La investigación de Boado (2005) *“Una aproximación a la deserción estudiantil universitaria en Uruguay”* tiene como propósito determinar los niveles de graduación, deserción y rezago en los estudiantes de la Universidad de la República de Uruguay, por otro lado se intenta establecer los motivos por los cuales la totalidad de estudiantes que ingresa a un programa determinado, al terminar el periodo académico establecido para graduarse, se ve considerablemente diezmado, abordando los fenómenos de la graduación o titulación, la deserción y el rezago desde las dimensiones institucional, psicosocial y económica, según (Latiesa 1996), el rezago, la repetición de cursos, el abandono y el presentarse o no a los exámenes son datos de mucha importancia, porque muestran la disparidad existente entre los cursos teóricos (establecidos oficialmente) y los reales (cursados por los alumnos). La metodología utilizada es la cualitativa y cuantitativa determinando la incidencia de los

fenómenos de graduación, deserción y rezago con métodos combinados. Este trabajo solo obtendrá la información cualitativa y la analizará a fondo, con un enfoque 100% cualitativo.

Se podría afirmar que el nivel de graduados (titulación) se ve seriamente afectado por los fenómenos de la deserción y el rezago, y encuentra que los factores motivacional, vocacional, de rendimiento académico y el tiempo de duración de las carreras son los principales causantes para que estos se presenten principalmente en los primeros semestres, ya que en este periodo según Robinson, R. (1990), es donde se presenta la mayor deserción; el otro factor “social-personal” está vinculado al estudiante trabajador y se presenta en semestres más avanzados aunque no es tan recurrente como los anteriores.

El trabajo de investigación de Himmel (2002) *Modelos de análisis de la deserción estudiantil en la Educación Superior*, encuentra que los diversos modelos enfatizan factores diversos como los psicológicos, económicos, sociológicos, organizacionales o aspectos relacionados a la interacción estudiante-institución y últimamente los integradores; es decir que consideran más de uno de los factores mencionados para obtener una síntesis de las generalidades y así establecer unos criterios específicos sobre los cuales fundamentar futuras investigaciones.

En la investigación de Giovagnoli (2002) *Determinantes de la deserción y graduación universitaria: una aplicación utilizando modelos de duración*, examina el fenómeno de la deserción desde el ingreso del estudiante hasta cuando se presenta el fenómeno, controlando las variables y determinado las motivaciones implicadas en el retiro de los estudios universitarios, junto con este tipo de estudio se presentan modelos estadísticos que permiten inferir el nivel de incidencia, dependiendo de los factores y las variables. Utiliza combinadas

las metodologías cualitativa y cuantitativa para determinar la incidencia del fenómeno de la deserción.

Es evidente que las investigaciones sobre deserción han permitido desarrollar nuevos modelos de estudio, determinando que los niveles de deserción varían debido a los diferentes ambientes; sociales, económicos y académicos donde se desarrolló el individuo; en concordancia con los trabajos empíricos de (Singer J y Willet J,1991) quienes se basaron en estos modelos utilizando diferentes metodologías y entre sus conclusiones exponen que “los alumnos que desertan, comparados con aquellos que permanecen en la universidad, tienden a tener menor rendimiento académico en promedio y padres con menor nivel de educación e inferiores ingresos”.

También se ha estimado que los estudiantes con un mayor nivel de interacción con el claustro de profesores y con otros estudiantes tienen menor probabilidad de abandonar, pero es muy posible que tal interacción sea una función de muchos de los factores que influyen en la probabilidad de desertar, Clotfelter C. T. et al. (1991). Se ha presentado que la deserción es mayor en el primer año de la carrera universitaria Robinson, R. (1990).

La identificación de los grupos, desertores y graduados, y el cálculo de la probabilidad de pertenecer a uno u otro conjunto, dadas ciertas características, permiten diseñar políticas de permanencia, maximizando así el uso de los recursos disponibles en las universidades y minimizando los costos sociales. Pascarella y Terenzini (1991).

También Montoya Díaz (1999), mediante *modelos de duración* concluye, entre otras cosas, que cuando es mayor el ingreso familiar mayor es el tiempo de duración del alumno en la facultad antes de terminar sus estudios y menor es el tiempo antes de abandonar y en casos

contarios cuando el ingreso familiar es menor, al iniciar sus estudios el riesgo de desertar es aún más probable.

En la segunda categoría, La gestión Directiva, significa: acción o acciones emprendidas para lograr los objetivos y metas de la organización. De tal manera que puede definirse según juicio de Robbins y Coulter (2005: 51) como “la coordinación de las actividades de trabajo de modo que se realicen de manera eficiente y eficaz con otra personas y a través de ellas”.

Según lo planteado por los autores, el Directivo que gestiona de una manera adecuada y pone en práctica sus conocimientos ejerciendo su liderazgo de una manera asertiva unificando criterios, trabajo colectivo, planes y acciones en momentos adecuados según la necesidad presentada lograría alcanzar los objetivos y metas de la organización, lo que generaría un logro no únicamente para la Institución sino para la Sociedad en general.

También buena parte de la literatura referida desde su procesos, componentes, fortalezas, características, elementos, campos de acción y oportunidades de mejoramiento, así lo afirma Antúnez S. (2004) Muchas de las decisiones de los directivos van incluidas en políticas públicas preestablecidas, relaciones sindicales y hasta prácticas de micro política relacionadas con características de las escuelas para el marco de la acción directiva.

La construcción de planes, proyectos y acciones del docente Directivo y su relación con la escuela como un núcleo de acción institucional. El autor menciona las escuelas como organizaciones para el marco de la acción directiva y como “evidencias” de esta manera.

La educación escolar está fuertemente condicionada por el tipo y las características propias de cada institución, por los resultados y los objetivos que se construyen en ellas, las

escuelas son organizaciones muy peculiares, el trabajo en equipo constituye una necesidad y los procesos de innovación dan lugar a cambios significativos, sostenidos y arraigados en donde la escuela es el escenario y donde se manifiestan sus efectos.

El trabajo de Antúnez Serafín, (2004) nos habla de la importancia de que toda acción Directiva parta de un diagnóstico serio de las condiciones, problemática y necesidades de la escuela, sustentado en reflexiones sistemáticas y datos precisos, que sirva para establecer directrices o propósitos comunes que sean beneficiosos para la comunidad escolar.

Para elaborar este diagnóstico Antúnez propone dos caminos: sistematizando el diagnóstico, teniendo como punto de partida los ámbitos o áreas de actividad; o bien, partiendo de los componentes de la escuela: Académico, Gobierno Institucional, Administrativo, Recursos Humanos y Sistema Relacional y Servicios; en el segundo camino, los componentes a considerar son: Objetivos, Recursos, Estructura, Tecnología, Cultura y Entorno.

En ambas propuestas el autor hace hincapié en la fuerte relación entre estos elementos y la necesidad de tomarlas en cuenta para establecer las acciones pertinentes para el bien común

En harás de ese “bien común”, la educación asume como lo indica Foucault (citado por Arroyo, 2007), la expresión más ideológica del poder que tiene como función asegurar la continuidad del cuerpo social, a través de la imposición masiva del saber considerado como pertinente por la sociedad y su época, de ahí la gran responsabilidad de la Escuela y el papel de sus Directivos.

Por lo tanto, el Director es un estratega de la Gestión Directiva del currículo, considerando lo indicado por Mintzberg (1993), no es sólo un planificador o un visionario sino un sujeto en un continuo aprendizaje, lo que le permite direccionar un proceso en el cual las estrategias y las visiones pueden surgir, así como pueden ser pensadas de manera deliberada. La dedicación, experiencia, el toque personal, el dominio del detalle, el sentido de la armonía y la integración, la emoción y la pasión, son los ingredientes básicos para el éxito del estratega y de la comunidad Educativa, que se abrirá a un mundo de posibilidades otorgadas por el manejo adecuado del trabajo Directivo.

Antúnez S, (2004) propone que como parte del trabajo del Directivo, se busque una integración y participación activa y positiva con la comunidad, se construyan redes y relaciones amistosas, pero sobre todo, de colaboración interinstitucional que provean a la escuela de recursos, proyectos comunes y otras formas de trabajo que eleven la imagen de los centros escolares, de tal manera que amplíen su margen de acción y por lo tanto su eficacia.

El trabajo de Mineira, Vallejo, García de H. Gestión directiva en el marco de la evaluación institucional en organizaciones educativas, nos habla de la importancia de la Gestión Directiva en el marco de la aplicación de la evaluación institucional, impulsando con ello la retroalimentación y toma de decisiones oportunas para modificar o mantener las acciones necesarias para prestar un servicio educativo de calidad. Ya que sobre esta recae el peso de la evaluación institucional, por lo que dicha gestión se puede medir en un marco de resultados, de lo que se consiguió y lo que se quería, su eficiencia y eficacia con otras personas y través de ellas y las acciones de trabajo coordinadas entre las partes, (Robbins y Coulter , 2005, p. 51).

Romero (2007) en su investigación sobre las Prácticas de gestión Directiva que aportan a fortalecer la calidad Institucional: un estudio de caso plantea que para que el concepto de calidad se vea reflejado en las instituciones educativas, los directivos docentes deben direccionar su actuar a gestionar, fortalecer y dinamizar el engranaje de diseño, implementación, seguimiento y evaluación de las acciones, estrategias, metodologías y procesos, en los planes de gestión de calidad se incluye la planeación institucional, las proyecciones a corto, mediano y largo plazo en relación con el P.E.I, la evaluación institucional y el seguimiento continuo de los procesos, actividades, metodologías que se realizan durante el año escolar, la comunicación y el clima organizacional.

También en su trabajo de informe final de investigación de Arismendi R. Nelson, Pereira O. Alejandra, Poveda S. Fabio, Sarmiento M. Marleny (2009) sobre prácticas de Gestión Directiva que ponen en acción las políticas de calidad educativa en los colegios públicos de Bogotá, se plantea la importancia de la gestión directiva y el papel determinante de los directivos desde la gestión, la calidad y sus prácticas como herramientas y elementos para la transformación de las instituciones, en sus planteamientos pedagógicos, su reorganización en la enseñanza por ciclos, la enseñanza del inglés, la formación y capacitación Docente, así como la apropiación de los derechos humanos, la atención a la diversidad, y la cobertura entre otros. A través de un trabajo cualitativo por medio de encuestas se logran explorar las percepciones que tienen los propios directivos y docentes, sobre las prácticas que desarrollan los equipos directivos en las instituciones en cuanto a la implementación de la política de calidad educativa inmersa en el actual plan sectorial de educación.

En el trabajo sobre Experiencias en Gestión escolar y liderazgo de directivos y educadores, Sandoval (2002) analiza el papel del Directivo docente a través del liderazgo que deben ejercer en la institución, de cómo se debe ver reflejado en la acción y la interacción con los actores educativos, de la articulación de su visión, poder y saber. Logrando soluciones efectivas y equitativas a los problemas presentados en su diario quehacer para la construcción de escenarios apropiados, seleccionando las mejores estrategias y reduciendo en lo posible la incertidumbre.

Arroyo, Guayan, Guerra, Moreno, Quinayas, Rojas, G. (2004) en su trabajo, la Responsabilidad Social: representaciones de los equipos de gestión directiva en las instituciones educativas del Distrito Capital, presenta de manera descriptiva del papel y las representaciones que sobre la responsabilidad social tienen los equipos directivos de las instituciones educativas, esta con referencia al PEI, la cultura escolar y la dirección escolar.

El trabajo de grado de investigación Romero (2007) sobre las prácticas de gestión Directiva que aportan a fortalecer la calidad institucional: un estudio de caso, plantea que para que la calidad se de en las instituciones educativas, los directivos docentes deben encaminar su acción a gestionar y fortalecer todo el engranaje de diseño, implementación, seguimiento y evaluación de las acciones, metodologías, estrategias y procesos. Y la de su puesta en marcha con la Planeación Institucional, las proyecciones y objetivos a corto, mediano y largo plazo en relación con el PEI, la evaluación Institucional, la comunicación y el clima institucional.

Barrera, R. (2008) en su estudio de caso sobre: Procesos de la gestión directiva que aportan a la calidad educativa, articuló cuatro elementos constitutivos de esta gestión, la organización y planeación, el acompañamiento a los procesos, la evaluación institucional y el

ambiente institucional; en las conclusiones identificó que los procesos de planeación y evaluación no reemplazan los procesos pedagógicos sino que los potencian a partir de procesos reflexivos y comunicativos referidos por los directivos de la institución así como el constante seguimiento a la planeación; en cuanto al acompañamiento menciona que debe ser una práctica permanente que no se asuma negativamente sino que guíe los procesos a seguir; sobre el ambiente institucional plantean que ha de ser cambiante, dialogante y participativo por parte de la dirección institucional y como planeación y la evaluación elevan la calidad educativa.

Coy (2004) realizó un estudio titulado la Gerencia del Director y el desempeño laboral del docente de la I y II etapa de la Educación Básica, donde determina clara y específicamente la relación entre la gestión directiva, ya que según el autor desde la buena gestión Directiva y con la implementación de estrategias se puede, incentivar, motivar e impulsar cambios en el desempeño laboral del docente y como este se convierte también en un Líder que gestiona desde su cátedra o aula la implementación y motivación de estrategias, planes o proyectos que incidan directamente en el proceso personal y vocacional del alumno.

En un estudio exploratorio realizado por Guzmán, M. (2010) Clima escolar en el marco de la gestión directiva de escuelas municipales de la Región Metropolitana. A partir de un análisis de contenido, los resultados son presentados describiendo los focos de la gestión de los directores y el lugar que ocupa la construcción del clima escolar en ellos, los significados asociados al concepto clima, su relación con los logros de los estudiantes y el quehacer de los docentes, las fortalezas y limitantes percibidas respecto del clima escolar en las escuelas, finalmente se discuten los resultados buscando dar ideas a la política educativa

en estas materias y posicionándolas como un área clave a potenciar en la búsqueda de mejoras de los aprendizajes escolares.

Los planteamientos anteriores, valorados a la luz de la gestión directiva y sus gestores, evidencia que ha sido estudiada desde diferentes perspectivas y dimensiones, según los autores si se entiende como el eje articulado que complementa, fortalece, articula, facilita, organiza y fundamenta todos los aspectos que hacen parte de un proceso educativo o de una organización educativa, se convierte en el dinamizador de los logros, metas y objetivos compartidos, de cómo su accionar permea positiva o negativamente a las instituciones y a la comunidad en general, lo que constituye al Docente Directivo en un líder transformacional, que facilita y acompaña con su labor para que la institución y sus miembros puedan cumplir con sus expectativas personales, académicas y pedagógicas en un marco de compromiso ético y social.

Los antecedentes hacen referencia a los temas que este trabajo de investigación plantea: deserción y gestión directiva. Estudiados desde diferentes miradas y ángulos, en diferentes contextos y con sus implicaciones dentro del ámbito educativo, pedagógico, político y social. Con este propósito se dispone de los contenidos necesarios, para su validación e interrelación de tal manera que se logren construir procesos, intereses y propósitos personales y profesionales de la comunidad académica, de tal manera que la gestión directiva no se restrinja solo a las actividades de coordinación, organización y planeación de procesos, planes, proyectos o estrategias de la organización sino que también implique su relación con las problemáticas sociales que afectan al Sistema Educativo Nacional y que en este caso se mencionan como factores de deserción.

MARCO TEORICO

En este trabajo de investigación se toma como referente La Corporación Educativa San Agustín “COREDSA”. Ubicada en Bogotá D.C, en la localidad de Teusaquillo, Avenida Caracas N° 31b-37, Teléfonos: 2455548 - 2455549 - informacion@coredsa.edu.co.

Institución de Educación de carácter privado, producto de la alianza estratégica de dos instituciones de reconocida labor académica: Centro Educativo Capacitando, fundado y aprobado en 1989 con 20 promociones de egresados en programas de formación técnica laboral con el Instituto Comercial John Robert Gregg, institución de Bachillerato técnico comercial y académica para adultos, graduó 12 promociones de excelentes bachilleres como se puede evidenciar en el seguimiento a egresados.

Adelantados los trámites ante la Secretaría de Educación Distrital, quien tuvo en cuenta la mística y seriedad de las dos instituciones con más de mil egresados; en febrero de 2004, con las Resoluciones 296 y 299 aprueba la unificación y cambio de nombre a Corporación Educativa San Agustín COREDSA. Además centro asociado de Edupol quien a través de cuatro prestigiosas universidades ofrece en su sede Educación superior de calidad. Universidad Autónoma de Manizales, con 4 programas dos a nivel de tecnología: Tecnología en Gestión de Negocios y Tecnología en Gestión de Empresas Agroindustriales; dos carreras profesionales: Administración de Empresas y Negocios Internacionales y la especialización en Auditoría en Salud. Universidad Tecnológica de Bolívar, con 2 programas: Tecnología en Desarrollo de Software y Tecnología en Gestión contable y financiera. Universidad Autónoma de Bucaramanga, con 2 programas: Tecnología en Regencia de Farmacia y Tecnología en Gestión Gastronómica. Corporación Universitaria Iberoamericana, con 2

programas: Licenciatura en educación especial y Licenciatura en Pedagogía Infantil todas estas en modalidad Virtual y a Distancia.

Programas Técnicos laborales, con 10 programas: Auxiliar Administrativo y financiero, Auxiliar Contable, Auxiliar de Procesos Aduaneros, Auxiliar de Recursos Humanos, Auxiliar Administrativo, Mantenimiento reparación y ensamble de computadores, Operación de alimentos y bebidas, Secretariado ejecutivo bilingüe, Procesamiento de imagen y artes gráficas, Recepción hotelera y Operación turística.

Misión

Formar integralmente por medio del desarrollo de competencias actitudinales y ciudadanas, laborales específicas y de empleabilidad, necesarias para el óptimo desempeño laboral y social de nuestros estudiantes; a través de procesos pedagógicos, administrativos y de soporte tecnológico, que garantizan la satisfacción de las necesidades y expectativas de nuestros usuarios, contribuyendo así con la formación de ciudadanos competentes y ratificando el compromiso social de la Institución.

Visión

La Corporación Educativa San Agustín COREDSA, para el 2020 se proyecta como una empresa educativa líder en formación por competencias, producto del trabajo responsable y la alta calidad de nuestra formación.

Creencias y Valores Corporativos

- Creemos en Dios, como ser supremo de todos los seres de la naturaleza.

- En el amor como valor práctico que conduce a los seres humanos en el camino de la equidad y la justicia social.
- En el liderazgo del ser humano que le permita ser la esperanza de la familia, la empresa y la sociedad.
- En la Educación como la principal herramienta que conduce al progreso y al desarrollo sostenible del ser humano.
- Calidad Humana. La calidez, el buen trato y el ejemplo son valores imprescindibles en la formación.
- Tolerancia. Actitud de apertura para generar espacios democráticos y fomentar la pedagogía del amor.
- Confianza. La seriedad y transparencia con la que hacemos nuestro trabajo, genera la confianza en nuestros usuarios y beneficiarios.
- Respeto. Fundamental para generar procesos de diálogo y consenso entre los miembros de la comunidad educativa, promoviendo la autorregulación en el estudiante para que afiance su autonomía.

La Corporación Educativa San Agustín es una entidad de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano comprometida con la satisfacción permanente de sus clientes, a través de una óptima prestación del servicio educativo y el mejoramiento continuo de la efectividad de los procesos de la institución; basados en el cumplimiento de los requisitos legales y normas de calidad, para lograr la fidelización y posicionamiento en el mercado.

Para este trabajo se tomaran como referencia algunos autores que hablan de las siguientes palabras claves, Gestión, Gestión Directiva, Deserción, Factores de Deserción, ya que cada una de estas palabras están inmersas en el tema de investigación, de esta manera entraremos a mirar a groso modo como cada una de estos temas tienen incidencia dentro de las Instituciones y nos darán algunas pautas para su entendimiento, manejo en las practicas del Docente Directivo.

Gestión

El concepto de gestión hace referencia al camino en el que se articulan los factores que inciden en el manejo de una institución Educativa, El tratamiento de este concepto implica una serie de factores que traen consigo una serie de problemáticas de índole administrativa, organizacional, de planificación, etc.

Muchos autores hablan de la gestión, entre ellos Víctor García Hoz y Rogelio Medina Rubio (1986) quienes en sus investigaciones y escritos plantean para los directivos cuatro funciones para la organización y gobierno de la escuela: la toma de decisiones, la comunicación y participación, la planificación, la evaluación y control.

La literatura es basta en cuanto a gestión se refiere, lo que refleja el interés por comprender el papel relevante e imperante que tiene para la obtención de los objetivos trazados y los fines deseados por las Instituciones Educativas. Su importancia en el ámbito educativo nace en la década de los setentas en los países industrializados y particularmente en los países de América Latina, a partir de los procesos descentralizadores. La descentralización es una tendencia mundial con varios nombres; autogestión, apoderamiento o empoderamiento y delegación de funciones. Machado (2001, pág. 3)

Teniendo como referente que a partir de la descentralización, empoderamiento y autonomía Institucional el papel de la gestión se vuelve imprescindible, ya que a través de esta se delega; autonomía y toma de decisiones en el aspecto curricular, financiero y administrativo, participación comunitaria y regulación normativa, García (2006, pág.75). La Gestión aparece como parte de la política educativa y como estrategia para mejorar la calidad educativa, las Instituciones necesitan de ella para alcanzar lo propuesto, en la ejecución de acciones y haciendo uso sus recursos; técnicos, financieros y humanos. Lo que permite que se cree un fuerte compromiso de todos los actores con la Institución para lograr una mayor eficiencia y eficacia en las acciones que se deseen implementar. Es por más una herramienta fundamental que en el ámbito educativo abre una serie de posibilidades, beneficios y ventajas en diferentes marcos; educativos, institucionales y sociales.

Fortalecer proyectos, administra adecuadamente los recursos, promover la convivencia escolar y comunitaria, promover el liderazgo de sus actores, fortalecer proyectos, cumplimiento de los objetivos trazados, fortalecer el aprendizaje y promueve la autonomía institucional, son tan solo algunos de los beneficios de la gestión, por lo que una buena gestión es la clave para que lo que haga cada integrante de una institución tenga sentido y pertenencia dentro de un proyecto que es de todos.

Las reformas educativas en algunos países de América Latina como Chile, México, Cuba y Costa Rica, han sido gracias al proceso de gestión, la importancia que tiene esta para el mejoramiento del sistema educativo de un país radica en el fortalecimiento de las secretarías de educación y de los establecimientos educativos; en sus instancias administrativas y sistema pedagógico para generar cambios y aportar un valor agregado en conocimientos y desarrollo de competencias a los estudiantes y a la nación.

También tenemos la concepción tecnicista de Gestión. Así lo define Fernández, L. (1998) “El desafío de la gestión es prever el futuro, formular un planeamiento estratégico para el cambio, anticiparse a los problemas promoviendo una respuesta proactiva, entendiendo por proactiva aquella respuesta (decisiones o acciones) que se adelanta a los posibles problemas Se procura, así, una superación de modelos clásicos en que las respuestas surgen como reacciones ante los conflictos” (pág. 2)

Dicho concepto, proviene del mundo de la empresa y atañe a la gerencia. La gestión se define como la ejecución y el monitoreo de los mecanismos, las acciones y las medidas necesarias para la consecución de los objetivos de una institución. La gestión, por consiguiente, implica un enorme compromiso de sus actores con la institución y también con los valores y principios de eficacia y eficiencia de las acciones ejecutadas. Desde este marco conceptual se entiende que el direccionamiento de toda institución supone aplicar técnicas de gestión para el desarrollo de sus acciones y el alcance real de sus objetivos.

La gestión tiene varias definiciones y su campo de acción es amplio, teniendo una relación muy estrecha con la gerencia.

El concepto se utiliza en diferentes ámbitos: político, económico y educativo, entre otros. Su aplicación es defendida porque se le relaciona con la eficiencia y la eficacia. A través de ella se logra una serie de resultados que permiten hacer un seguimiento a las actividades que realiza una organización o empresa. Gestión es hacer que las cosas ocurran. Ejecución de las acciones de un plan con intencionalidad de transformar el entorno, los procesos o aquello sobre lo cual se actúa. Capacidad de articular acciones, procesos, de lograr que la intención se vuelva práctica. En ella existe la necesidad de evaluar para transformar,

para mejorar a diferencia de la administración que sólo tiene un papel ejecutor, en dar sentido a las actuaciones.

Este nuevo concepto de la gestión se aplica actualmente en el campo educativo, buscando resolver los problemas que ella tiene, pero sobre todo como una manera de evaluar los resultados que debe arrojar y los correctivos que se apliquen en el análisis y evaluación de los resultados.

Teniendo en cuenta lo anterior, y en este caso por medio de la gestión educativa se establecen unas metas a través de las cuales se proyecta un fin o ideal en la Institución con el propósito de conseguirlo y mantenerlo, donde las acciones realizadas brindarán beneficios a los integrantes de la organización. Directivos, Docentes, Alumnos y Comunidad. Para que la gestión educativa sea efectiva, ésta debe abarcar varias áreas: gestión directiva, académica, financiera, administrativa, comunitaria.

En este orden entraremos hablar de la gestión directiva, sus características e importancia, ya que es en esta donde recae todo el peso de una asertiva gestión.

Este tipo de gestión se orienta hacia la planeación, la comunicación efectiva y el clima institucional, buscando siempre las mejores alternativas de solución a las dificultades que se dan en una institución educativa. De esta manera en cada aspecto se pueden crear las oportunidades de mejoramiento a través de la definición del horizonte institucional o de una visión compartida; la proyección y definición de las oportunidades; la determinación de los procesos comunicativos y la integración y consolidación de equipos de trabajo.

En relación con el papel de los docentes directivos Marchesi y Martin afirman (1998, p. 377) *Se ha ido modificando a lo largo de las últimas décadas. Los cambios que están*

afectando al conjunto del sistema educativo inciden especialmente en la figura del director, quien tiene que encontrar un difícil punto de equilibrio entre las presiones externas y los problemas que plantea su propia comunidad educativa. Frente a una visión del director definida por sus rasgos personales de eficiencia y dinamismo, su capacidad de organización y su habilidad para gestionar los problemas de su escuela, se empieza a definir un estilo diferente de ejercer las funciones directivas, más basadas en la voluntad de aunar voluntades en proyectos compartidos, en la sensibilidad ante nuevas situaciones, en la habilidad para adaptar el funcionamiento de la escuela a los objetivos que se plantean, en la capacidad de comprender la cultura de la escuela y promover el cambio.

En la actualidad las Instituciones Educativas están consideradas como elementos importantes en el desarrollo de un país. Sus funciones incluyen desde la educación hasta la formación de sus educandos, la gestión Directiva juega un papel determinante en esta tarea, ya que se constituye en la encargada de diseñar los objetivos y administrar efectivamente los recursos con los que cuenta la institución y por demás es la responsable a través del Directivo y sus acciones de la calidad, productividad y vigencia de sus programas.

Gestión Directiva

Por lo antes mencionado, la gestión directiva es la encargada de gestionar los planteles, apoyándose en elementos de la gestión que les permitan mejorar la administración de los recursos y orientar sus acciones hacia la obtención de los resultados trazados en la planeación Institucional. Según Ducker (citado por Stephan 2004) “la función específica de organización de la sociedad actual. Es la gerencia, la que en gran medida cuenta en nuestro tiempo como el más extraordinario fenómeno social” (pág. 10).

Así mismo, la escuela como organización comparte con otras organizaciones varios aspectos, entre ellos la administración, la organización jerárquica de sus tareas, la asignación individual de responsabilidades, los sistemas de ascenso, la forma de distribuir el espacio y el tiempo. El responsable de que todas estas acciones se lleven a cabo en las instituciones son los Directivos, en los cuales recae el peso de la gestión directiva. Chiavenato (2004) define la función Directiva de esta manera:

La función administrativa de dirección en el nivel institucional de la empresa es la responsable de la conducción y orientación de la acción empresarial mediante la dinamización de las actividades en todas las áreas y niveles. Es una función predominante orientada hacia el desempeño de las personas, ya que ellas son el recurso que anima a otros recursos empresariales. Existen dos estilos básicos de dirección, el primero se fundamenta en concepciones obsoletas respecto al comportamiento humano, mientras que el segundo se basa en la descentralización de las decisiones y la delegación de funciones de responsabilidades, la ampliación del cargo, la administración consultiva y la autoevaluación del desempeño.(pag.295)

Del mismo modo la gestión directiva se considera como el proceso de toma de decisiones y de acciones que permiten llevar a cabo las prácticas pedagógicas, su ejecución, y evaluación. Es un conjunto de técnicas, instrumentos y procedimientos en el adecuado y asertivo manejo de los recursos para el desarrollo de las actividades institucionales y en gran medida gracias a la buena gestión directiva se pueden brindar oportunidades y posibilidades exitosas a las instituciones a lo que propone el Directivo.

Indudablemente el Docente Directivo se constituye en una pieza clave dentro de su accionar y en donde sus habilidades se constituyen en una fortaleza para la misma institución. Soria citado por Finol (2002) señala las habilidades del Directivo así:

Se destacan las habilidades técnicas, referidas a los conocimientos y competencias necesarias para usar métodos, técnicas y equipos para la realización de acciones específicas. Habilidades administrativas relacionadas con las funciones de planeación, organización, dirección, control, supervisión y evaluación. Habilidades humanas, esta última aunque parezca ineficaz, es el eje y fundamento interno que le da fortaleza a la gestión. Se requiere de ser efectivo en las relaciones humanas despertando en las personas ese deseo de aportar, colaborar, generar y proporcionar grupos de trabajo colectivo para así lograr los objetivos y metas. (pág. 22)

Es importante resaltar la gestión directiva en los espacios educativos y su relación con el entorno, por medio de actividades las cuales respondan a las necesidades de las comunidades, siendo necesario asumirlas con responsabilidad social en cada accionar.

Frente a este panorama, Cannon (2006) vislumbra la responsabilidad social como una reacción del mundo colectivo en la sociedad civil para enfrentarse a situaciones como el desarrollo, el cuidado del medio ambiente y los derechos humanos. Donde la sociedad demanda a las instituciones educativas tomar el rol de líderes sociales, con capacidades de socializar el conocimiento, con un compromiso ético identificado por su horizonte institucional, misión, visión y valores, reflejados en todos los ámbitos escolares y de sus actores, de tal forma que se conviertan en constructores del desarrollo social de sus pueblos,

es decir, que las comunidades se sientan identificadas con los objetivos trazados lo que permite un crecimiento y recuperación del papel de la educación en la sociedad. (pág. 44)

Al respecto González (2004), citado por Pelekais (2008, pág.19), considera que una institución es realmente la mejor cuando además de lograr los objetivos institucionales, aporta beneficios al individuo, sus colaboradores y grupos familiares.

Considerando lo anterior, la gestión directiva sugiere, tanto la posesión del conocimiento como la capacidad para actuar adecuadamente, desarrollando competencias para tener acceso a los conocimientos, las oportunidades de practicar destrezas y ser eficaz en todos los espacios como profesional. Abarca cada una de las funciones implementadas en las organizaciones educativas, resalta valores, personas, capacidades, habilidades, destrezas que debe tener un director para alcanzar las metas institucionales ajustadas a las realidades, necesidades del entorno, considerando la unicidad de cada institución, así como al personal como el activo más valioso.

Por su parte Shermerhorn (2005, pág.292), refiere que la gestión directiva debe ofrecer alternativas, promover estabilidad o allanar el camino por el cual avanzará la organización, por tanto quienes ocupan funciones gerenciales podrán desarrollar actividades de administración asumiendo la responsabilidad. Ciertamente, todo directivo en su gestión debe mantener el compromiso con el ejercicio de las funciones inherentes a su labor, promoviendo actividades las cuales contribuyan al mejoramiento de las funciones desarrolladas por el personal, brindando condiciones para el trabajo en equipo donde se destaque la labor integrada de cada ser humano para alcanzar los objetivos trazados en correspondencia con las exigencias del entorno.

En tal sentido, la gestión directiva no únicamente se plantea retos dentro de las Instituciones, sino por el contrario, busca ampliar su papel de tal manera que su accionar sea también fuera de ellas donde el compromiso y la responsabilidad social, se convierta también en un objetivo.

De acuerdo con lo anterior, la gestión directiva requiere de un directivo efectivo, es decir, una persona con capacidad para actuar eficiente y eficazmente, lo cual se logra con base en sus habilidades para dirigir con responsabilidad, dinamismo y liderazgo donde busque establecer nuevas relaciones interpersonales armoniosas, apoyándose tanto en la autoridad como en el compromiso de su quehacer, Desde esa perspectiva, Robbins y Coulter (2005, pág. 7) manifiestan: "la gestión directiva es el proceso que ejecutan los gerentes, requiere del trabajo con otras personas a través del cual coordina sus actividades laborales para cumplir con las metas de una organización"

la gestión directiva debe orientar sus esfuerzos a convertirse en un proceso comunicacional efectivo, basado en el diálogo que permita al colectivo opinar y aportar ideas para la realización de actividades, planificación de estrategias y acciones así como en la toma de decisiones importantes para la institución lo cual posibilitará una mayor participación de todos los actores, de un manejo efectivo, que permite así el cumplimiento que el Directivo Docente tiene con la Institución y su responsabilidad social.

Teniendo en cuenta el término de responsabilidad social de la gestión directiva entramos a un tema que día a día se convierte en un reto para la gestión educativa, las instituciones, los organismos de control y la sociedad en general.

Deserción

La deserción, puede entenderse como el abandono del sistema escolar por parte de los estudiantes, provocado por la combinación de factores que se generan tanto al interior del sistema como en contextos de tipo social, familiar, individual y del entorno.

De acuerdo con recientes estudios de la UNICEF (2012) y el Banco Interamericano de Desarrollo BID (2012) uno de cada dos adolescentes logra completar la secundaria. Según la Unicef hay 117 millones de niños y jóvenes en América Latina, de estos 22.1 millones se encuentran fuera del sistema educativo o están en riesgo de hacerlo. Este dato sólo incluye a los estudiantes entre 5 a 14 años (educación básica). De acuerdo con el BID la tasa de culminación de secundaria completa (12 años), es cercana al 40% entre los jóvenes de 20 a 24 años. Lo que implica que 50 millones de jóvenes de la región no lograr culminar la secundaria completa.

La deserción es una de las principales fuentes de ineficiencia el sistema de educación superior y una causa de frustración para los jóvenes que ingresan al sistema y no logran graduarse. La deserción dificulta la ampliación en la cobertura de la educación superior y retrasa para el país la formación de capital humano capacitado clave para el crecimiento, el desarrollo económico y la equidad social. La medición, análisis y seguimiento permite determinar las causas o factores asociados a esta problemática y diseñar estrategias para prevenirla.

Reay, Davies y Ball (2001) hablan sobre la relación que la deserción tiene con el acceso de los estudiantes a la educación superior, afirman que lo que lleva a un estudiante a tomar la decisión de ingresar es una manifestación de poder y estratificación. Los postulantes

tienen distintos tipos de oportunidades para elegir una carrera o institución, las cuales se ven determinadas por particulares circunstancias y restricciones.

Desde que el Ministerio de Educación Nacional viene realizando la medición por cohortes para el universo de los estudiantes a nivel nacional de manera regular y homogénea, las tasas de deserción del sistema se han ubicado entre el 45% y el 50% (Ministerio de Educación, 2009). Si bien esta cifra puede ser alarmante no es distinta de la latinoamericana. Chile, México y Venezuela tienen tasas de deserción de 54%, 53% y 52% respectivamente, mientras en el rango bajo se ubican Argentina con 40% y Cuba con 25% (Huaman, Javier and Apaza, Edison, 2011). A nivel internacional, la deserción en países como España, Estados Unidos y Francia oscilaba entre el 30% y 50%. Tasas menores se registran en Alemania con 25%, en Suiza que oscilan entre 20 y 30%, en Finlandia con 10% y en los Países Bajos alrededor de 30% (Latiesa, 1992). En países como Corea e Irlanda el 17% de los jóvenes desertan y en Japón únicamente el 9% (OCDE, 2009)

La deserción puede analizarse desde varias perspectivas y de acuerdo con los diferentes tipos de abandono. Estas perspectivas dependen de las partes involucradas e interesadas en el proceso: estudiantes, los funcionarios de las instituciones de educación superior y los responsables de la política pública de educación. En este sentido, el concepto de deserción puede estudiarse desde tres Factores: individual, institucional y estatal (Tinto, 1989).

Para Tinto existe una marcada diferencia entre los alumnos que viven en la misma ciudad donde se estudia, que aquellos que se instalan en una nueva para ingresar a la universidad. En 1997 Tinto realizó un estudio empírico para determinar cómo la interacción

al interior de la sala de clases impacta en el aprendizaje y cómo ambos factores (interacción en la sala y aprendizaje) podía influir en la retención universitaria (Tinto, 1997).

La deserción “es un fenómeno social que afecta no sólo al individuo sino también a todo el contexto sociocultural y educacional de la familia” (Brenes, Aróstegui & Monasta, 1996, p. 8). Contribuye con la reproducción intergeneracional de desigualdades sociales, lo que dificulta el fortalecimiento de la democracia. El abandono escolar definitivo en muy pocas ocasiones se presenta como una situación inesperada; más bien como una cadena de hechos que van aumentando el riesgo de abandonar el sistema, a medida que se van experimentando dificultades asociadas a Factores Individuales como de rendimiento y de adaptación (Redondo, 1997). En consecuencia, más que un evento, se ha considerado un proceso y más que el abandono por parte del estudiante, se concibe como parte que un proceso aún mayor donde factores como el sociales ponen en riesgo de deserción a aquellas y aquellos estudiantes que se desarrollan en condiciones con limitadas oportunidades (Richards, 2006; Montes & Lehmann, 2004).

La visión de Tierney sugiere que en el proceso de deserción no sólo el estudiante es el responsable, sino que también la organización académica juega un rol importante. Light y Strayer (2000) concuerdan con los planteamientos de Tierney, al señalar que la deserción está muy determinada por la calidad de las instituciones de ES y los soportes que éstas brindan a los estudiantes. Braxton, Johnson y Shaw-Sullivan (1997) profundizan en el tema de la calidad de las instituciones, señalando que los factores asociados a la calidad de la docencia.

Desde la perspectiva de la, la deserción comprende el abandono por parte del estudiante al sistema educativo en general. Esta definición se evidencia si un estudiante se

transfiere de una institución a otra, lo que se considera como movilidad dentro del sistema educativo, pero no como el abandono de todo el sistema de educación superior. Así, es posible identificar las diferentes formas de abandono y diseñar distintas políticas públicas para prevenirlo a los niveles institucional y nacional (Tinto, 1989; Castaño et al. 2004).

La deserción estudiantil puede analizarse desde varias perspectivas y de acuerdo con los diferentes tipos de abandono. Estas perspectivas dependen de las partes involucradas e interesadas en el proceso: Directivos, estudiantes, entorno, y los responsables de la política pública de educación.

Fishbein y Ajzen (1975) explican que la deserción debe ser vista como el resultado del empobrecimiento de las intenciones iniciales del individuo y de su persistencia; aspectos que a su vez están influenciados por el concepto mismo del estudiante. Attinasi (1986) citado por Himmel E. (pág. 97) asegura que la decisión de desertar del estudiante se ve influenciada por las percepciones y el análisis que hace de su vida universitaria. De esta manera, realiza una evaluación del significado de dicha teoría para su permanencia o abandono dentro de la institución.

Ethington (1991) inscribe la teoría de las “conductas de logro”, que comprenden rasgos como el interés, la elección, desempeño y perseverancia, visualizando que el nivel de logros y las expectativas de éxito del estudiante son fundamentales para explicar la deserción. Además, el autor explica cómo las aspiraciones y expectativas personales están estrechamente relacionadas con el entorno familiar, con las opiniones que los padres de familia les transmiten a los estudiantes y con el apoyo familiar ante posibles dificultades de orden personal, económica, familiar y del entorno. Igualmente, hace referencia al rendimiento

académico previo, como forma de identificar a los individuos más propensos a no terminar sus estudios. Ya que según el autor los alumnos con promedios y rendimiento académico alto son menos susceptibles para desertar.

El modelo de integración del estudiante afirma que cuando es mayor el tiempo de permanencia en el ambiente académico y social que la educación le ofrece contribuye a un compromiso institucional más fuerte incidiendo en la decisión del alumno de permanecer o desertar (Spady, 1970; Tinto, 1975; Cabrera, et al. 1993).

Factores de Deserción

Tinto, en su modelo de deserción lo agrupa en cuatro etapas, aseguraba que los individuos en la primera etapa del modelo la constituyen los atributos previos al ingreso, donde se tienen en cuenta factores como;

Los antecedentes familiares.

Las características individuales y la escolaridad previa del alumno.

El ingreso económico familiar.

La cobertura de salud, el barrio, residencia y región de origen,

Para los factores individuales;

Se cuenta con el sexo del alumno, edad, gustos y motivaciones personales, para la escolaridad previa puede medirse en base al promedio de notas de enseñanza media, el puntaje de las pruebas de estado, teniendo en cuenta todas estas variables las podemos

entonces agrupar así: caracterización socioeconómica y demográfica, y escolaridad previa a la universidad.

La segunda la describe como a las metas y compromisos del alumno, relacionadas tanto con sus propias aspiraciones académicas como con la Institución a la cual piensa ingresar

La tercera se refiere a las experiencias vividas por el estudiante una vez dentro de la institución, las que darían forma a la cuarta etapa del modelo, la integración social y académica del alumno en la universidad. Tinto señala que el rendimiento académico y la interacción con los docentes serían esenciales para la integración en el ámbito académico, estima que un estudiante con buen rendimiento que tiene la posibilidad de interactuar activa y positivamente con sus profesores, lograra una mayor integración en el ámbito académico y disminuirá sus probabilidades de desertar. Asimismo, un estudiante con buenas relaciones con sus pares y que participa además de actividades de su interés en la Institución (deportivas, extracurriculares, lúdicas, artísticas, culturales) se sentirá socialmente integrado a ella, disminuyendo también la posibilidad de deserción. Por el contrario, un alumno poco integrado social y/o académicamente, tendrá mayor probabilidad de abandonar la carrera, inscribiéndose en otra universidad o bien desertando definitivamente del sistema.

Por último, en la cuarta etapa existe una serie de objetivos, metas y compromisos con la institución y con la educación que están mediados por el grado de integración que el estudiante alcanzó en el nivel anterior. Según Tinto, la integración en el ámbito académico afecta directamente al compromiso con las metas académicas, y la integración en el ámbito social afecta al compromiso personal con la institución. En este punto, Tinto argumenta que

los factores externos también pueden jugar un rol significativo en la decisión final de desertar o no de la universidad.

En el proceso que da como resultado el abandono escolar intervienen múltiples factores o causas, que forman una compleja combinación de factores individuales, familiares, sociales y de la experiencia educativa. Rivas (1999) describe que la decisión de abandonar el sistema educativo puede deberse a las oportunidades o alternativas de trabajo, lo que se puede deber a:

-Que la institución educativa no logre brindar las condiciones para que los jóvenes se sientan integrados y escuchados dentro de esta.

-No existe una percepción de satisfacción por parte de los estudiantes a sus necesidades educativas, motivacionales y personales.

-Falta de estrategias adecuadas de enseñanza que hagan la educación más estimulante y más participativa para las poblaciones jóvenes de la sociedad actual.

-Dificultades de los docentes para manejar grupos y establecer disciplina en el aula.

Otros hallazgos relacionados con factores que contribuyen con el abandono escolar son los siguientes:

Se identifica el Factor sociocultural, Barrantes citado por Álvarez et al.(2006), menciona tres aspectos importantes sobre este Factor: la familia, el nivel educativo de los padres y sus aspiraciones ocupacionales.

Los padres a menudo no tienen las herramientas para una buena comunicación o por razones de trabajo o dificultades personales no están cerca de las y los jóvenes. Es importante

mencionar también que el apoyo que reciben los estudiantes para su desarrollo y éxito académico en particular debe venir tanto de las familias como de las instituciones.

Ideal, de la familia e instituciones se potencian mutuamente para contribuir con los aprendizajes académico y socio afectivo.

En algunos casos, las instituciones no responden a las necesidades de los estudiantes y de sus familias quienes perciben si la institución le está brindando a su hijo las herramientas necesarias y en algunos casos son las familias quienes no apoyan el trabajo formativo desplegado por la escuela, sobre todo en el ámbito de la disciplina, lo que facilita el desarrollo de conductas transgresoras y de negligencia escolar por parte los jóvenes (Richards, 2006).

El consumo de alcohol y de otras drogas y las situaciones de violencia son factores que contribuyen al abandono escolar, el embarazo adolescente y situaciones dentro del núcleo familiar que los obliga a la realización de quehaceres domésticos contribuyen con la deserción de las mujeres; el abandonar el colegio para trabajar es más frecuente en los varones (Partida, 2005; PREAL, 2003; Espíndola & León, 2002)

Otro Factor es el pedagógico relacionado a situaciones internas de la institución que tornan conflictiva la permanencia los estudiantes en el sistema educativo, (Partida, 2005; Espíndola & León, 2002), los autores mencionan algunas:

Bajo rendimiento académico: rezagos por bajas calificaciones en las asignaturas y por repitencia, lo que frecuentemente tiene un efecto acumulativo.

Problemas de conducta de los alumnos con sus pares y con la comunidad educativa, que desde la institución no se han podido solucionar

Metodología de enseñanza: El no utilizar métodos de enseñanza dentro y fuera del aula que motiven al estudiante en el proceso de enseñanza–aprendizaje.

Falta de interés de los estudiantes por las materias que se imparten: El no desarrollar temas con aplicación a la vida diaria que estimulen el interés por permanecer en el sistema educativo.

Contenidos curriculares inflexibles, desactualizados que no despiertan el interés en la población estudiantil ni responden a las demandas de la actualidad.

La poca disposición de las instituciones por adaptar el currículo a las características propias de la población, sus necesidades y el contexto.

Deficiencias en la capacitación del personal docente: Preparación académica y actualización insuficientes.

El Factor socioeconómicos y geográfico que integra los ingresos insuficientes y otros déficits relacionados con el bienestar material de adolescentes de estratos pobres que contribuyen a que tengan mayores dificultades para completar su escolarización, en comparación con los de hogares de ingresos medios y altos.

Factores como dependencia económica, personas a cargo, vida conyugal, préstamos y becas, ubicación (cercanía-lejanía del hogar), son variables que limitan las oportunidades de elección y permanencia en el sistema terciario. En general, los estudiantes de clase baja deciden ingresar a instituciones educativas en las cuales piensan que se encontrarán con gente similar a ellos, se sentirán más a gusto o menos excluidos. Esta situación se explica porque los

alumnos tienen un sentido de lugar y de mundo asociado al lugar que ellos ocupan dentro del espacio social y el entorno donde han crecido o desarrollado.

Los alumnos de estratos sociales más bajos pueden presentar más problemas de salud, mayores dificultades para el aprendizaje y con más frecuencia tienen que repetir el año escolar. La repitencia implica un desfase con respecto a la edad promedio del nivel al que se pertenece o ingresa y una trayectoria escolar poco fluida que afecta significativamente la confianza del estudiante en sí mismo y en la Institución; no se considera una solución si no se acompaña de trabajo preventivo (Richards, 2006). Según PREAL (2003), los adolescentes del 25% de hogares urbanos con menores ingresos presentan tasas de abandono escolar que triplican la de jóvenes del 25% de hogares de ingresos más altos.

Abandonan el sistema educativo porque carecen de los recursos para costear materiales didácticos, vestuario, pasajes (especialmente si hay una distancia considerable entre el lugar de residencia y el centro educativo) y otros, optando por incorporarse a la fuerza laboral (Alvarez, et al., 2006; Viales, 1996). Por su parte, se ha encontrado que la salud y la nutrición son predictores de adecuado rendimiento académico (McKinney et al., 2006)

Por otra parte, Reed (1968) analiza la incidencia de los factores motivacionales en el proceso de deserción por parte del estudiante, especialmente en la deserción de carácter voluntaria, es decir cuando es el mismo y por razones de realización y satisfacción personal quien decide abandonar el sistema, indica que existe una asociación entre la motivación del estudiante y su rendimiento académico.

En relación con los factores institucionales y/o académicos que explican la deserción, Spady (1970) y Tinto (1975) mencionan la falta de integración del estudiante a las

instituciones educativas como un aspecto de gran importancia. En términos generales, expresan que los alumnos abandonan las instituciones cuando ellos no se sienten integrados al sistema académico y social que la Institución les brinda.

Ambos autores desarrollan sus modelos tomando como punto referencia el trabajo de Durkheim (1951) sobre el suicidio, donde manifiestan que la deserción debe ser entendida como un fenómeno de desintegración del estudiante con la experiencia institucional y los factores internos interactúan con los objetivos del individuo y determinan el éxito o fracaso en el proceso de adaptación social y académica.

Cabrera (1993) afirma que no solo los factores institucionales sino también los individuales son claves para el éxito o fracaso en el proceso de culminación de un programa o carrera. En otras investigaciones se han destacado las condiciones socioeconómicas y desempeño académico, Montoya (1999).

Como complemento al trabajo de Tinto y Spady, Tierney (1999) utiliza el concepto de habitus de Bourdieu (1973, 1986) para analizar cómo las prácticas sociales que desarrollaban las instituciones educativas se relacionan con factores sociales y culturales más amplios que trascienden la vida académica como tal. Señala que, a medida que los estudiantes son capaces de afirmar sus identidades culturales en las instituciones educativas, sus posibilidades de graduarse también aumentan.

En el caso de las Instituciones, los factores de deserción de un estudiante representa el fracaso de la institución en lograr lo que originalmente ésta se había comprometido a brindarle al momento de ingresar a la educación superior. Entonces, desde la perspectiva

institucional, una medida de la deserción es el número de estudiantes que abandonan la institución de educación superior antes de obtener el título correspondiente.

Los factores de la deserción estudiantil han sido ampliamente estudiados desde disciplinas como la psicología, la sociología y la economía. La psicología y la sociología acentúan para el examen de la deserción aspectos tales como las expectativas personales de éxito, la percepción de la dificultad del programa académico que cursa, los valores familiares y el apoyo e incentivos que los familiares le brindan al estudiante.

De acuerdo a lo anterior las acciones que las Instituciones educativas en cabeza de sus Directivos realicen, pueden cambiar considerablemente la incidencia de los factores que afectan a sus estudiantes, en un tiempo determinado o como meta a mediano o largo plazo podrían resolver algunas de las situaciones de deserción presentadas según el contexto, la realidad y las necesidades de la Institución.

Las prácticas de gestión deben fundamentarse en algunos criterios que permiten registrar las acciones y estrategias a seguir; el primer criterio es el participativo que debe construirse o ser diseñado a partir de la socialización entre los encargados del proceso de las actividades y quienes intervienen en el proceso de ejecución, esto genera una buena comunicación, que permite la motivación para liderar el proceso de evaluación con la orientación, implementación y entendimiento del indicador.

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

Este trabajo está enmarcado en una investigación de tipo cualitativa descriptiva, con un enfoque hermenéutico, el propósito fue identificar los factores de deserción en alumnos de la Corporación Educativa San Agustín que cursan Programas Técnicos Laborales, de tal manera que se puedan sugerir algunas recomendaciones para su seguimiento desde la prácticas de gestión directiva.

El tipo de investigación es descriptivo, ya que en este sentido Chaves (2001) destaca que este tipo de investigaciones son “todas aquellas relacionadas con el estado real de las personas, objetos, situaciones o fenómenos tal cual se presentan en el momento de su recolección” (p, 135) por lo que se consideró pertinente para este trabajo ya que la pregunta orientadora se plantea cuáles son los factores de deserción en alumnos activos.

El estudio desde sus estudiantes brindaran la información necesaria, clara, en tiempo real de la situación en referencia, a lo anterior Hernández, Fernández y Baptista, (2003) aseguran que los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de las personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que pueda ser sometido a un análisis, ya que permiten medir o evaluar diferentes aspectos, componentes o dimensiones del fenómeno a investigar.(p, 60).

Técnicas de recolección de información

Como instrumento de recolección de información se utilizó, una Entrevista, que se define como una reunión para conversar e intercambiar información entre una persona (el entrevistador) y otra (el entrevistado) u otras (entrevistados).

En la entrevista, a través de la interacción y dialogo abierto se logra una comunicación y la construcción conjunta de significados, opiniones respecto a una tema (Janesick, 1998).

La elaboración y formulación de las preguntas de la entrevista e se realizan d de manera individual están basadas en los Factores de deserción de Tinto y en el modelo de integración de Spady (Spady, 1970; Tinto, 1975; Cabrera, et al. 1993). En donde Tinto expone cuatro grandes Factores de deserción; Individuales, Académicos, Institucionales y Económicos.

Las anteriores afirmaciones de los autores relacionados se ajustaron a la investigación, ya que se pretendió identificar cuáles son los factores de deserción en los alumnos que cursan Programas Técnicos Laborales y cuales los planes o estrategias para su seguimiento.

De igual manera se considera una investigación de campo, ya que la información y datos fueron suministrados de manera directa y de primera mano por los sujetos a estudiar, permitiéndole al investigador cerciorarse de las condiciones reales en que se han conseguido los datos. Sabino C. (1992)

Para este caso se diferencian las respuestas más comunes dentro de la muestra y se exponen en los resultados.

Participantes

Para esta investigación se tomó una muestra de 24 estudiantes de ambos géneros que cursaban en la actualidad Programas Técnicos laborales en la Corporación Educativa San Agustín, de Primer y Segundo semestre con los que se realiza una charla de sensibilización y socialización, posteriormente se diligencia un formato de consentimiento informado, ya

que es importante que los participantes comprendan las condiciones en las que se realiza la entrevista, su capacidad de tomar decisiones, su voluntariedad para participar en el estudio sin que se haya manipulado, persuadido y coaccionado

De los 24 estudiantes, 12 de Género Femenino y 12 de Género Masculino, en rangos de edades de los 18 a los 25 años, todos alumnos activos de Segundo Semestre de Programas Técnicos Laborales con el siguiente número de estudiantes por programa.

Auxiliar Contable: 3 estudiantes

Auxiliar de Procesos Aduaneros: 3 estudiantes.

Auxiliar de Recursos Humanos: 3 estudiantes.

Auxiliar Administrativo: 3 estudiantes.

Operación de alimentos y bebidas: 3 estudiantes.

Secretariado ejecutivo; bilingüe: 3 estudiantes.

Procesamiento de imagen y artes gráficas: 3 estudiantes.

Recepción hotelera y Operación turística: 3 estudiantes.

RESULTADOS Y ANALISIS

Para el Factor Individual, según el modelo de Tinto y tomando en cuenta los siguientes aspectos; Edad, género, entorno familiar, calamidad y problemas de salud, expectativas no satisfechas, embarazo, se plantean las preguntas; 1, 2,

Tabla 1: Factores Individuales de Deserción.

Pregunta	Categorías	Muestra	Respuestas
	Calamidad, problemas de salud y expectativas no satisfechas en alumnos	Alumnos que cursan P.T.L de la Corporación Educativa San Agustín	
1. ¿Se ha visto obligado por alguna razón a abandonar sus estudios durante este año o años anteriores?			-sí, Por cambio de casa -sí, Problemas en casa -sí, Problemas de salud.
2. ¿Cómo se siente en cuanto a su motivación y su proceso de formación en la Corporación Educativa San Agustín?			-Se sienten motivados - les da igual -Necesitan un diploma para trabajar

Fuente: Elaboración Propia. P.T.L: Programas Técnicos Laborales.

En síntesis para la pregunta No. 1, se observa que los Factores Individuales se ven afectados por variables externas, que generan un desgaste en el estudiante y que puede inclusive hacerlo abandonar su proceso de formación, el cambio de barrio, problemas familiares y problemas de salud son los que más se evidencian, el acompañamiento y seguimiento es vital en este factor ya que permite a la Institución brindarle apoyo individual, académico y psicológico si es que el alumno así lo requiere.

Para la pregunta No. 2, el grado de motivación de los estudiantes se condiciona por sus expectativas laborales, es importante diferenciar entre los alumnos que ven su proceso de

formación como una motivación personal, que les permite un crecimiento personal y social, aquellos alumnos que ven su proceso como un requisito laboral, siendo esta razón de gran peso, por las condiciones políticas, económicas y de mercado que inciden en la educación.

Para el Factor Académico, según el modelo de Tinto y tomando en cuenta los siguientes aspectos; orientación profesional, rendimiento académico, calidad del programa, insatisfacción del programa u otros factores académicos, se plantean las siguientes preguntas; 3, 4, 5

Tabla 2: Factores Académicos de Deserción

Pregunta	Categorías	Muestra	Respuestas
3. ¿Qué opina sobre la exigencia de sus profesores?	Orientación profesional, rendimiento académico, calidad del programa, insatisfacción del programa u otros factores académicos	Alumnos que cursan P.T.L de la Corporación Educativa San Agustín	-Es buena ya que cuando nos exigen nos sentimos más comprometidos con la materia -los ayuda a mejorar cada vez más como estudiantes -los hace más responsables
4. ¿Qué opina sobre la formación Académica que ha recibido hasta el momento?			- Es buena, ha cumplido con mis expectativas laborales -No es lo que ofrecieron en el programa. - hay temas que no corresponden a la carrera que estudia.
5. ¿Siente usted algún vínculo con la Corporación Educativa san Agustín?			- No sienten nada por la Institución. -se crean lazos de amistad con los profesores. - ha conseguido muchos amigos

Fuente: Elaboración Propia. P.T.L: Programas Técnicos Laborales.

Para el Factor Académico, en la pregunta No. 3, se evidencia que el grado de exigencia de los Docentes es determinante en su proceso académico y personal, ya que se sienten más comprometidos con sus deberes, aumentando el grado de responsabilidad y compromiso de los estudiantes.

En la pregunta No. 4, se evidencia según los estudiantes que la formación académica corresponde a sus expectativas laborales, sin embargo es preciso que se ajusten los contenidos que se plantean en las diferentes carreras, ya que se evidencia inconformidad con algunos temas no corresponden a la carrera que están cursando, para no crear en sus estudiantes inconformidad con relación a los temas tratados.

La pregunta No. 5, demuestra que la parte de relaciones con sus pares y docentes es de gran significado para ellos, lo que les permite una mayor grado de integración social, que aumenta su permanencia en la institución, consideran entonces el vínculo con la institución por medio de los lazos de amistad creados dentro de la misma.

Para el Factor Institucional, según el modelo de Tinto y tomando en cuenta los siguientes aspectos; normalidad académica, compromiso de los directivos, nivel de interacción entre Directivos, Docentes y pares, apoyo académico, psicológico y personal, se plantean las siguientes preguntas; 6, 7, 8, 9, 10

Tabla 3: Factores Institucionales de Deserción

Pregunta	Categorías	Muestra	Respuestas
	Compromiso de los directivos, normalidad académica, nivel de interacción entre Directivos, Docentes y pares, apoyo académico y personal	Alumnos que cursan P.T.L de la Corporación Educativa San Agustín	
6. ¿Sobre quien considera usted que recae la responsabilidad de brindar un Educación de Calidad en la Corporación Educativa San Agustín?			-sobre los Directivos -Sobre los Docentes -Sobre todos los que forman la institución (alumnos, directivos y docentes)
7. ¿Cuál es su percepción con respecto a la comunicación que existe entre el Directivo con los Docentes y los estudiantes?			-Es regular, a veces no ven a los Directivos. - No ven que los Directivos apoyen a los docentes cuando hacen una propuesta.
8. ¿Cuál es la actitud de los Directivos cuando usted hace una solicitud o comentarios sobre algún tema relacionado con su proceso de formación?			-los escuchan y los atienden -a veces no los encuentran en la institución. -a veces les dicen que hablen con las personas de la administración.
9. ¿Ha notado usted si los Directivos lideran planes, estrategias o proyectos para un mejoramiento en Sistemas de Gestión de la Corporación Educativa San Agustín?			-no los han visto haciendo nada -se la pasan en la oficina o a veces no están en la institución. - no saben que es un sistema de gestión.
10. ¿los Directivos lo han vinculado activamente a los procesos de evaluación de la Institución?			-desde que están nunca -no participan en la institución de esos procesos -Les gustaría ya que mejorarían muchas cosas -

Fuente: Elaboración Propia. P.T.L: Programas Técnicos Laborales.

En los Factores Institucionales, y para la pregunta No. 6, se evidencia que para los estudiantes la responsabilidad de brindar una educación de calidad recae en toda la comunidad educativa, la comunicación efectiva y de comunidad posibilita que todos los actores del proceso se sientan comprometidos e integrados en procesos, estrategias, y/o proyectos que le permitan a la Institución mejorar día a día.

Para la pregunta No. 7, se evidencia que la comunicación entre directivos y comunidad no es constante, los procesos no son continuos ya que las propuestas que se realizan dentro de la institución por parte de los docentes no son soportadas ni se les da el acompañamiento que deberían tener.

Para la pregunta No. 8, se logra identificar que los procesos de comunicación de los directivos con temas relacionados a la formación de sus estudiantes, son en algunos casos atendidos, sin embargo no con claridad, ya que interfieren también en este proceso otras dependencias, lo que puede ocasionar un retraso en las respuestas.

Para la pregunta No. 9, se logra observar que los procesos de mejoramiento no son realmente percibidos por los estudiantes, la puesta en marcha de los proyectos de gestión son ajenos a ellos, o es un tema que no tienen claro y en los cuales no están incluidos, cabe anotar que de haberse realizado es preciso su divulgación para que la comunidad estudiantil pueda también hacer parte de ellos.

En la pregunta No. 10, se evidencia que el aporte de los estudiantes a los procesos de evaluación es nulo, para ellos sería importante que su opinión fuera tomada en cuenta por parte de los directivos, ya que según su opinión se lograrían una retroalimentación precisa y real de los procesos a evaluar, la invitación de los directivos a los estudiantes posibilitaría en este

aspecto la resolución e implementación de planes o proyectos desde la vivencia de sus estudiantes.

Para el Factor Económico, según el modelo de Tinto y tomando en cuenta los siguientes aspectos; situación laboral actual de los padres, dependencia económica, personas a cargo, se plantean las siguiente pregunta; 11.

Tabla 4: Factores Económicos de Deserción

Pregunta	Categorías	Muestra	Respuestas
	11. ¿Qué razón de fuerza mayor lo obligaría a abandonar su proceso de formación?	Situación laboral actual de los padres, dependencia económica, personas a cargo	

Fuente: Elaboración Propia. P.T.L: Programas Técnicos Laborales.

Un componente crucial en este factor es la opinión del estudiante acerca de su capacidad o incapacidad para solventar los costos asociados a su proceso dentro de la Corporación. Sin embargo, este factor está medido por una serie de otras categorías que inciden negativamente en ellos y que limitan el accionar de la institución para su retención, el desempleo de sus padres, las situaciones económica, las deudas adquiridas por sus padres o

ellos mismos son las más relevantes, es preciso estudiarlas desde la misma Institución para estimar sus efectos y las posibles soluciones dependiendo el caso.

Para el caso del modelo de integración y retención de Spady(1970) donde se tiene en cuenta los grados de interacción del alumno con la institución, su opinión sobre la misma, su satisfacción en cuanto a lo que le gusta de la Institución y su grado de desaprobación sobre la misma, se plantean las siguientes preguntas; 12, 13, 14

Tabla 5: Factores de Integración y Retención

Pregunta	Categorías	Muestra	Respuestas
	Su opinión sobre la misma, su satisfacción en cuanto a lo que le gusta de la Institución y su grado de desaprobación	Alumnos que cursan P.T.L de la Corporación Educativa San Agustín	
12. diga dos Debilidades de la Corporación Educativa San Agustín			-Instalaciones; salones pequeños e incomodos -Baños en mal estado. -Falta de organización en programas, clases y elementos de apoyo
13. diga dos Fortalezas de la Corporación Educativa San Agustín			-Muy Buenos Docentes -Buen Nivel de Inglés en sus programas Técnicos laborales. -los docentes se preocupan por ellos.
14. Si tuviera en frente a los Directivos de la institución que les diría?			-Que estuvieran más pendientes de ellos y lo que necesitan -Que realizaran actividades donde ellos pudieran expresar por medio del arte su pensamiento. - que los integraran con otras instituciones en actividades culturales o de investigación.

Fuente: Elaboración Propia. P.T.L: Programas Técnicos Laborales.

Para la pregunta No. 12, Forman parte de sus debilidades, la infraestructura de la Corporación, donde los alumnos sienten que los espacios y las condiciones del mismo no son las mejores, desmotivando al estudiante, ya que la institución se convierte en su punto de encuentro, de reunión y aprendizaje, lo que genera un sentido de pertenencia mayor cuando las instalaciones cumplen con las expectativas que los estudiantes quisieran ver, lugares de descanso, interacción, recreación, esparcimiento y aprendizaje; cómodos, confortables, aseados y cálidos, si reúnen estas características mayor es el tiempo de permanencia en el ámbito académico y social, incidiendo directamente sobre su decisión de permanecer o abandonar su proceso de formación con la Institución.

Para la pregunta No. 13, las fortalezas de la Institución la conforman el cuerpo de Docentes, en consecuencia juegan un papel fundamental en el proceso de formación de los estudiantes, en su motivación personal y en su interacción con la Institución. El nivel de inglés también es sus Programas Técnicos Laborales le agrega un plus a la formación de sus estudiantes, más en un mercado que día a día lo incorpora y le permite a quienes tiene dominio del idioma diversas oportunidades para su desempeño laboral.

La pregunta No. 14, incorpora opiniones y sugerencias que integran los Factores Institucionales, Académicos, Individuales, de integración y retención, ya que lo expresan con referencia a mecanismos de comunicación, participación e interacción de toda la Institución, a través de la gestión directiva.

CONCLUSIONES

De todos los factores analizados en el presente trabajo se concluye que la deserción escolar es una problemática educativa en la cual los alumnos abandonan sus estudios en el trayecto del ciclo escolar, provocada por una serie de factores, individuales, académicos, institucionales, económicos o por que las instituciones no cumplen con sus expectativas, personales o laborales, los modelos de integración y retención realizados dentro de las instituciones son claves para que contrarrestar en algunos casos, los factores de deserción presentes en sus estudiantes.

-El papel de las Instituciones debe apuntar a la revisión del currículo atemperándolo a la realidad y demanda de nuestro tiempo y a las necesidades, intereses y expectativas de los todos los actores del proceso educativo. Es importante trabajar en el diseño, implementación, desarrollo, monitoreo y evaluación de programas de apoyo para estudiantes en riesgo y hacer seguimiento diferenciado a estudiantes que así lo requieran.

-La gestión directiva es determinante en el seguimiento de esta problemática, poniendo en marcha la implementación de modelos encaminados a modelos de retención e integración de los estudiantes en las Instituciones. En estos modelos tienen un rol crucial las variables de calidad “de la docencia” y “de las experiencias de los estudiantes en el aula”. A estas variables se suman –en oportunidades– los beneficios proporcionados por la organización a los estudiantes en salud, deportes, cultura y apoyo académico y docente (recursos bibliográficos, laboratorios, y número de alumnos por docente). Estas variables pertenecen al ámbito operacional es decir a las prácticas que desde la Gestión Directiva, se

impulsan, se mantienen y se incorporan dentro de las universidades o institutos de educación y que son factibles a una intervención.

- Con esta base en Spady (1970) sugiere que la deserción es el resultado de la falta de integración de los estudiantes en el entorno de la educación superior para ello se sugiere tener en cuenta la opinión directa y expresa de los estudiantes con respecto a todos los aspectos de la institución.

- Un componente crucial en esta visión es la percepción del estudiante acerca de su capacidad o incapacidad para solventar los costos asociados a sus estudios. Sin embargo, este factor está mediatizado por una serie de otras variables, por lo que -Sin embargo cabe anotar que cuando el estudiante percibe que los beneficios (personales, laborales, académicos, motivacionales) que recibe dentro de la institución son más grandes que los costos económicos que esta le pueda generar en algún momento, tienden a permanecer hasta culminar exitosamente su proceso de formación.

- Un estudiante con buenas relaciones con sus pares y que participa además de actividades de su interés en la Institución (deportivas, lúdicas, culturales, empresariales, extracurriculares) se sentirá socialmente integrado a ella, disminuyendo también la posibilidad de deserción

- Los Directivos a través de las prácticas de gestión pueden comunicar de una manera más efectiva y directa las decisiones que se tomen dentro de la Institución para que la comunidad tenga más cercanía con estas y con ellos de tal forma que se comprendan que un líder no es solo quien toma decisiones si no aquel que las comparte y está presto a escuchar las diferentes opiniones de sus pares o de los miembros de la Institución ya que de esta

manera se pueden controlar y fortalecer los planes que estén direccionados por el camino correcto, corregir a tiempo aquellos que no son claros y de igual manera crear o proponer estrategias o proyectos innovadores que apunten a una necesidad específica de la Institución, lo que genera un excelente clima organizacional y permitirá que toda la comunidad se sienta comprometida con el que hacer y con los estudiantes sientan que sus opiniones o sugerencias son tenidas en cuenta para la implementación de procesos de mejoramiento y se cambien la percepción que tienen sobre el liderazgo que ejercen los Directivos, ya que en cierta medida una Institución requiere continua y permanentemente de planes y acciones que pueda ser que se estén realizando, pero que si no se socializan y comunican no se reconocen por parte de la comunidad educativa.

-Para el factor individual se concluye que los factores externos son los que más permean a los estudiantes de la Corporación, tomando en cuenta aspectos de su entorno y su relación con la Institución, los planes de acompañamiento institucional son claves para mitigar estos aspectos en sus estudiantes, el grado de motivación se logran en gran parte durante su proceso de formación, donde el estudiante crea lazos afectivos con sus pares o docentes.

-Para el factor Académico, se logra concluir que en los aspectos de; rendimiento, exigencia, contenidos, currículo, temas, si son pertinentes y acertados, determinan el éxito en su proceso de formación, por otro lado si no son los correctos se deben hacer los ajustes pertinentes para no crear inconformismo ni desaliento en sus estudiantes.

- En el factor Institucional, todos los esfuerzos se deben concentrar en el compromiso, responsabilidad e interacción de la gestión educativa para el adecuado uso de los recursos, que

logren incorporar acciones efectivas, dinámicas y compartidas en los momentos precisos, en aras de crear una cultura institucional con sentido de pertinencia y apropiación.

Esto si logra si los docentes directivos ejercen un liderazgo dinámico y participativo, donde toda la comunidad se integre y se logren los objetivos trazados.

-Se concluye que para el factor Económico, los soportes, estrategias y planes de ayuda en becas, alimentación y mecanismos flexibles de pago realizados por la Corporación o en convenio con otras entidades, posibilita al estudiante a continuar con su proceso de formación sin interrupciones y con éxito.

-Para el modelo de integración y retención de los estudiantes, se concluye que si el compromiso institucional es real, efectivo y continuo, durante su proceso de formación serán menos propensos a desertar del sistema, consiguiendo en el tiempo establecido la culminación exitosa de su proceso. Estos modelos deben ser establecidos durante el año, ya que en algunos casos las necesidades o falencias presentadas dentro de la Corporación pueden cambiar.

RECOMENDACIONES

- La gestión directiva se considera como el proceso de toma de decisiones y de acciones que permiten llevar a cabo las prácticas de gestión, su ejecución, y evaluación. Es un conjunto de técnicas, instrumentos y procedimientos en el adecuado y asertivo manejo de los recursos para el desarrollo de las actividades institucionales y en gran medida gracias a la buena gestión Directiva se puede generar espacios educativos de cambio y su relación con el entorno, por medio de actividades las cuales respondan a las necesidades de las comunidades, siendo necesario asumirlas con responsabilidad social en cada accionar. -Fortalece proyectos, administra adecuadamente los recursos, promueve la convivencia escolar y comunitaria,

determina el liderazgo de sus actores, fortalece proyectos, cumplimiento de los objetivos trazados, fortalece el aprendizaje y promueve la autonomía institucional, la resolución de conflictos, la consolidación de grupos de trabajo, donde cada integrante tenga sentido y pertenencia dentro del proyecto.

- Se sugiere a los Docentes Directivos tener en cuenta la parte física y locativa de la Corporación, con la ampliación y adecuación de salones, arreglo y control al estado de los baños y elementos de apoyo, que generan una mayor integración social y satisfacción del estudiante y un mayor compromiso Institucional por parte de los Directivos hacia la Comunidad.

- Se recomienda a los Directivos de las Instituciones en la medida de sus capacidades y necesidades la creación de créditos de mediano plazo a tasas relativamente blandas, o subsidios parciales o totales, según las consideraciones que estimen convenientes (rendimiento y/o excelencia académica, esfuerzo y logros alcanzados,) representados en becas de matrícula, o de alimentación, ya que el factor Económico específicamente la variable de dificultades económicas es el que más incidencia tiene dentro de los estudiantes al momento de abandonar sus estudios.

-Se sugiere a los Directivos hacer un seguimiento al modelo de integración e interacción (modelos Sociológicos) de los estudiantes con la Corporación. Estos modelos enfatizan la influencia que tienen factores externos al individuo sobre la retención, partiendo de la perspectiva de Durkheim En diversas obras como La división del trabajo social y Educación y sociología, Durkheim afirmaba que habían dos tipos de solidaridad la mecánica y la orgánica. La primera es aquella que se presenta en comunidades rurales, la familia y

grupos de mejores amigos, donde las relaciones y la comunicación son “cara a cara”. (Ramón A, González. 1978)

-Fortalecer y mantener por parte del Directivo el cuerpo actual de Docentes, ya que dentro de sus fortalezas es la que más relevancia y aprobación tiene dentro de los estudiantes, de acuerdo a esto se recomienda la continua capacitación de los mismos, como un plus dentro de sus principios Institucionales, haciéndolos parte activa de los programas, planes y proyectos durante el año académico, lo que conllevaría a que los docentes se sientan integrados y pertenencia por la Institución y comunidad Educativa.

-Se aconseja que el Directivo, promueva y fomente espacios que le permitan al estudiante desarrollar intereses personales (Culturales, deportivos,) dentro de la Corporación o en convenio con otras Entidades.

-Se sugiere al Directivo realizar encuentros periódicos con sus Docentes donde se socialice acerca de su papel dentro de los determinantes Académicos, ya que su ejemplo, pedagogía y liderazgo les permite la interacción al interior de las salas de clases, que impacta en el aprendizaje y cómo ambos factores (interacción en la sala y aprendizaje) pueden influir en la retención del estudiante, según lo expone Tinto.

-Se invita a implementar en su labor de gestión espacios que permitan abordar situaciones, pedagógicas, sociales y comunitarias dentro del proceso educativo, a fin de contemplar y determinar los problemas y situaciones a las cuales no solo el Directivo puede dar respuesta o solución, sino que necesitan de la participación e integración de todos sus miembros, así mismo se sugiere que los proyectos o acciones se organicen y planifiquen de

acuerdo a las prioridades y limitaciones actuales, para evitar frustraciones o desanimos en el personal y/o comunidad.

-Establecer con el tiempo estrategias encaminadas a establecer programas de permanencia dentro de la Institución, de tal manera que se pluralice la aplicación de modelos de duración, se logren establecer los riesgos de deserción que inciden en el estudiante y poder realizar un seguimiento diferenciado.

ANEXOS

ANEXO N° 1

GUIA DE ENTREVISTA A ESTUDIANTES.

Género: Masculino___ Femenino___ Edad___ Carrera Técnica cursada_____

1. ¿Se ha visto obligado por alguna razón a abandonar sus estudios durante este año o años anteriores?
2. ¿Cómo se siente en cuanto a su motivación y su proceso de formación en la Corporación Educativa San Agustín?
3. ¿Qué opina sobre la exigencia de sus profesores?
4. ¿Qué opina sobre la formación Académica que ha recibido hasta el momento?
5. ¿Siente usted algún vínculo con la Corporación Educativa san Agustín?
6. ¿Sobre quien considera usted que recae la responsabilidad de brindar un Educación de Calidad en la Corporación Educativa San Agustín?
7. ¿Cuál es su percepción con respecto a la comunicación que existe entre el Directivo con los Docentes y los estudiantes?
8. ¿Cuál es la actitud de los Directivos cuando usted hace una solicitud o comentarios sobre algún tema relacionado con su proceso de formación?

9. ¿Ha notado usted si los Directivos lideran planes, estrategias o proyectos para un mejoramiento en Sistemas de Gestión de la Corporación Educativa San Agustín?

10. ¿los Directivos lo han vinculado activamente a los procesos de evaluación de la Institución?

11. ¿Qué razón de fuerza mayor lo obligaría a abandonar su proceso de formación?

12. diga dos Debilidades de la Corporación Educativa San Agustín

13. diga dos Fortalezas de la Corporación Educativa San Agustín

14. Si tuviera en frente a los Directivos de la institución que les diría?

ANEXO 2.

CONSENTIMIENTO INFORMADO POR PARTE DE LA MUESTRA.

En calidad de estudiante activo de la Corporación Educativa San Agustín, acepto libre y voluntariamente a participar de esta encuesta para el trabajo de posgrado de la Especialización en Gerencia Social de la Educación realizada en la Universidad Pedagógica Nacional por parte del Docente German Acosta Vergara

Nombre

Firma

Programa Técnico laboral

BIBLIOGRAFIA

Adelaida Salcedo Escarria. (2010) Deserción universitaria en Colombia. *Revista Academia y Virtualidad*. Volumen 3 No. 1, ISSN 2011- 0731, 2010. Instituto Superior de Educación a Distancia, INSEDI. Universidad Militar Nueva Granada

Arias F, (2004) El proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica. Venezuela Episteme.

Arismendi R. Nelson, Pereira O. Alejandra, Poveda S. Fabio, Sarmiento M. Marleny (2009) *Prácticas de Gestión Directiva que ponen en acción las políticas de calidad educativa en los Colegios Públicos de Bogotá*. Trabajo final de Investigación. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá, Colombia Facultad de Educación. Maestría en Educación, línea de investigación de Políticas y Gestión de Sistemas Educativos.

Arroyo Valenciano, Juan Antonio. (2007). *Incidencia de los indicadores en la Calidad de la Educación*. San José, Costa Rica: Editorial Universidad de Costa Rica.

Arroyo, M., Guayan, F., Guerra, N., Moreno, L., Quinayas, S., Rojas, G. (2004) La responsabilidad social: *Representaciones de los equipos de gestión directiva de las instituciones educativas del Distrito Capital*. Bogotá. Tesis de Maestría. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá, Colombia.

Barrera, R. (2008). Procesos de Gestión Directiva que aportan la Calidad. Tesis de maestría. Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá, Colombia.

Bean, J. P and N. Vesper (1990). Qualitative approaches to grounding theory in data: Using LISREL to develop a local model and theory of student attrition. Communication presented in the annual meeting of the American Educational Research Association, Bostón, Ma.

Berales P. GESTIÓN ESCOLAR: EL DESAFÌO DE LA FUNCIÓN DIRECTIVA. Institute de Formacion Docente Continua N° 715

BID, "Uruguay: El sistema educativo uruguayo: Estudio de diagnóstico y propuesta de políticas públicas para el sector". Departamento Regional de Operaciones 1. División de Programas Sociales 1. Septiembre de 2000.

Boado M. Una aproximación a la deserción estudiantil universitaria en Uruguay. 2006. [Citado 20 de junio de 2007]. Disponible en: <http://www.iesalc.unesco.org.ve>

Cannon, T. (2006) "La responsabilidad de la empresa: Respuesta a los nuevos retos sociales, económicos, legales, éticos y de medio ambiente". Ediciones Folio. España

Carlos M, Izquierdo A, Márquez A, Sandoval H. Instituto de Investigaciones para el Desarrollo de la Educación Universidad Iberoamericana, Ciudad de México. abril (2004)

Carr, S. (2000). As distance education comes of age, the challenge is keeping the student. Chronicle of Higher Education. Vol. 46, N° 23: A39-A41

Chiavenato, I. (2004) proceso Administrativo. (Tercera edición) Editorial Nomos. Colombia. (pág. 295)

Clotfelter C. T, Ehrenberg, R.G y Getz M; Siegfried, J,J. (1991) Economic Challenges in Higher Education. The University of Chicago Press. –

Coy (2004) la Gerencia del Director y el desempeño laboral del Docente de la I y II etapa de la Educación Básica. Tesis no publicada. URBE.

Dato suministrado por (IESALC) Instituto Internacional para la Educación Superior .Un organismo de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO).

Delannoy, Françoise. Reformas en gestión educacional en los noventa En: La gestión: en busca del sujeto. Santiago de Chile: UNESCO, 1999. p. 29-50,

DESERCIÓN Y REZAGO EN EL PROGRAMA DE CONTADURÍA PÚBLICA DE LA UNIVERSIDAD DE LA AMAZONIA. Diego Felipe Arbeláez Campillo. CAPITULO 4. ESTADO DEL ARTE 4.1 ÁMBITO INTERNACIONAL

Diario de yucatan.com.mex. Artículo publicado el 31 de agosto de 2014 La deserción universitaria es un mal común en Latinoamérica.<http://yucatan.com.mx/temas/universitarios-temas/la-desercion-universitaria-mal-comun-en-latinoamerica#sthash.8y8os1yd.dpuf>

Elaborado en el Bloque Gestión Pedagógica. Postítulo en Gestión Institucional. Cohorte 2006

DURKHEIM, Émile. Las reglas del método sociológico. Akal editor (Ramón Akal González). Col. Manifiesto/Serie sociología 71. Madrid. 1978

Entrevista a Rafael Bello Díaz Subsecretario de Educación Superior de Republica Dominicana a Listín Diario, 3 agosto del 2003

Entrevista al Secretario de Políticas Universitarias Juan Carlos Pugliese, diario el Clarín, 25 de agosto de 2002. Sitio Web la cátedra.com.ar diciembre de 2003, usando como fuentes datos del Ministerio de Educación, Consejo Interuniversitario Nacional. Buenos Aires-Argentina

Estudio publicado por el CIS, siglo XXI, con el título La deserción universitaria (Universidades, 2000, pág. 368-372).

Ethingon (1991). "A Test of a Model of Achievement Behaviors". American Educational

Espíndola, Ernesto & León, Arturo. (2002, Setiembre-diciembre). La deserción escolar en América Latina: Un tema prioritario para la agenda regional. *Revista Iberoamericana de Educación*. (30)

Fernández, Lidia, "Instituciones educativas" Dinámicas institucionales en situaciones críticas.

Finn, J. (1989). Withdrawing from school. *Review of Educational Research*, 59(2), 117-142.

Fishbein y Ajzen (1975). *Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An introduction to*

Frankola, K. (2001). Why online learners dropout. *Workforce Management*. Vol. 80: 53-58

Giovagnoli, P. (2002). Determinantes de la deserción y graduación universitaria: una aplicación utilizando modelos de duración. Documento de Trabajo 37, Universidad Nacional de la Plata

Guevara Niño Leonel, (2015) GERENCIA SOCIAL DE LA EDUCACION *Guía práctica para dirigir y administrar los establecimientos educativos y herramientas para implementar*

los sistemas de calidad y el plan de mejoramiento. pág, 87-91 Editorial Antropos. Bogotá-Colombia

Guzmán, M. (2010) *Clima escolar en el marco de la gestión directiva de escuelas municipales de la Región Metropolitana.* Tesis en la escuela de Magister en Psicología. Pontificia Universidad Católica Santiago de Chile

Hernández, R, Fernández C, y Baptista (2003) *Metodología de la Investigación.* (2da edición), Mc Graw Hill Interamericana Editores, S.A. México. Iberia, S.A. España.

Himmel, E. (2002). *Modelos de análisis para la deserción estudiantil en la educación superior.* *Calidad de la Educación.* 2º semestre. 91-107.

Informe Crítico de la Educación Superior en Argentina, realizado por 30 especialistas integrantes de la Comisión Nacional para el Mejoramiento de la Educación Superior, coordinados por el Ministro Andrés Delich. INFOSIC, mayo de 2003, Noberto Fernández Lamarra, Informe Nacional de la Educación Superior en Argentina, IESALC noviembre de 2002.

Informe de Albert Motivans Based on a UNESCO Institute for Statistics Study commissioned by the Inter-American Development Bank. Ver www.unesco.org Repetition at high cost in Latin America and the Caribbean February 3, 2004

Informe publicado en el Diario ABC, Asunción, Paraguay, agosto de 2003.

José Manuel Juárez y Sonia Comboni. *El sistema Educativo nacional de Bolivia,* OEI, 1997

Kember, D. (1989). *A Longitudinal-Process Model of Drop-Out from Distance Education.* *The Journal of Higher Education,* Vol. 60, N° 3: 278-301.

Latiesa, M. (1992). La deserción universitaria: Desarrollo de la escolaridad en la enseñanza superior. Exitos y fracasos. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.

Machado, L. (2001) El rol de los gestores educativos en el contexto de la descentralización de la escuela. Séptima Reunión del Comité Regional Intergubernamental del Proyecto Principal de Educación en América Latina y el Caribe. ED-01/ PROMEDLAC VII/ Documento de Apoyo.

Marchesi A., Martín, H. (1998) calidad de la enseñanza en tiempos de cambio. Madrid: Alianza Editorial, S.A.

Martínez Boom, Alberto. (2004). De la escuela expansiva a la escuela competitiva: Dos modos de modernización en América Latina. Bogotá: Editorial Anthropos, Convenio Andrés Bello. Reseñado por Olga Maya Alfaro Universidad Pedagógica Nacional. México DF 16 Octubre 2005.

Magendzo, Salomón; González, Luis Eduardo. Salud Mental de los Jóvenes Egresados Hace Tres Años de la Educación Media. En Revista de Estudios de la Juventud, Madrid, España, junio de 1988.

Mineira Finol de Franco, Ruth Vallejo y María Cristina García de Hurtado. Gestión Directiva en el marco de la evaluación institucional en organizaciones educativas. Facultad de Humanidades y Educación, Universidad del Zulia. Maracaibo, Venezuela. (2012, p. 88 - 93)

Mintzberg, Henry. (1993). El Proceso Estratégico. México: Editorial Prentice Hall Hispanoamericana

Montes, H. (2002). La transición de la educación media a la educación superior, Retención y movilidad estudiantil en la educación superior: calidad en la educación, pp. 269-276. Publicación del Consejo Superior de Educación. Santiago.

Partida, Ernesto. (2005). ¿Por qué la deserción escolar? Recuperado el 4 de setiembre 2006, de <http://www.paginadigital.com.ar/articulos/2005/2005prim/educacion2/desercion-escolar-010405.asp>

Pascarella, E. (1985). College environmental influences on learning and development: A critical review and synthesis. In: J. C. Smart (Ed.), Higher education: Handbook of theory and research. Vol. 1. New York: Agathon.

PFPD La Gestión Curricular: un requisito para desarrollar la efectividad escolar. Memorias. Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá: 2003

Redondo, Jesús. (1997). La dinámica escolar: de la diferencia a la desigualdad. Revista de Psicología de la Universidad de Chile. VI, 7-18.

Research Journal, Vol. 28, num. 1, pp. 155-172

Richards, Cecilia (2006) Historias de desertores: Las vidas detrás de las cifras. Recuperado el 5 de setiembre 2007 de <http://innovemos.unesco.cl/medios/historiasdevida>

Robbins, S. y Coulter, M. (2005) "Administración". Editorial Pearson Educación. Octava edición. México

Robbins, Stephen y Coulter, Mary (2005). Comportamiento Organizacional. Editorial Prentice Hall. México

Roberts, D. (1984). Ways and means of reducing early dropout rates. *Journal of Distance Education*. Vol. 4, N° 1: 50-71.

Romero (2007) practicas la Gestión Directiva que aportan a fortalecer la calidad institucional, un estudio de caso

Romero, W. (2007) Prácticas de gestión directiva que aportan a fortalecer la calidad institucional: un estudio de caso. Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá, Colombia. Tesis de Maestría.

Sabino C, (1992). El proceso de investigación. [Documento en línea]. Disponible: <http://paginas.ufm.edu/Sabino/PI.htm>. [Consulta: 2005 Noviembre 21].

Sandoval (2002) Experiencias en Gestión y liderazgo de directivos y educadores. Universidad de la Sabana, Bogotá, Colombia. Tesis de Maestría.

Serafín Antúnez. Organización escolar y acción directiva. 1A EDICIÓN, MÉXICO, SEP, 2004, ISBN 968-01-0138-X

Shermerhorn (2005) "Comportamiento organizacional". Editorial Limusa Wiley. México

SINGER, J. D. Y WILLETT, J. B. (1991). Modelling the Days of Our Lives: Using Survival Analysis When Designing and analyzing Longitudinal Studies of Duration and the Timing of Events. *Psychological Bulletin*, 110, 268-290.

Spady, W. (1970). "Dropouts from Higher Education: an Interdisciplinary Review and

Spady, W. G. (1970). Dropouts from higher education: An interdisciplinary review and synthesis. *Interchange* 1 (1): 64-85.

Sweet, R. (1986). Student dropout in distance education: An application of Tinto's Model. *Distance Education*. Vol. 7, N° 2: 201-213. Synthesis". *Intechange*(1), 64-85.

También véase de Inés Juré, Adriana Solari, Silvia Luján y Marco Targhetta en la Universidad Nacional de Río IV, que dio un 15,4% de deserción (Ponencia presentada al Congreso Latinoamericano de Educación Superior en el Siglo XXI, Universidad Nacional de Río IV, s/f. Estudio.

Tinto, V (1989). Definir la deserción: una cuestión de perspectiva. *Revista de Educación Superior* N° 71, ANUIES, México.

Tinto, V. (1975) Dropout From Higher Education: A Theoretical Synthesis of Recent Research. *Review of Educational Research*, 45, 89-125.

Tierney, W. (1999) Models of Minority College-Going and Retention: Cultural Integrity versus Cultural Suicide. *The Journal of Negro Education*, 68, 80-91

Vélez Amparo y López Jiménez Daniel Fernando Estrategias para vencer la deserción universitaria *Educación y Educadores*, volumen 7 pág. 177.

Wylie, J. (2005). Non-Traditional Student Attrition in Higher Education: A theoretical model of separation, disengagement then dropout. SELF Research Centre, University of Western Sydney, Australia. WYL05439. 12 pp.

Víctor García Hoz y Rogelio Medina Rubio(1986) *Organization y Gobierno de Centros Educativo*. Ediciones Rialp, 1986

