

1

DESERCIÓN EN LA ACADEMIA NACIONAL DE APRENDIZAJE

JOHANNA ARIAS PERALTA

OSCAR RESTREPO ZAPATA

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE MANIZALES
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA EDUCATIVA
MANIZALES, 2019**

0



Contenido

1	DESERCIÓN EN LA ACADEMIA NACIONAL DE APRENDIZAJE	2
2	Escenario de apertura.....	2
2.1	Ámbito localización:.....	2
2.2	Descripción del problema	2
3	Deserciones por programa ANDAP 2018-2	3
4	Problema de conocimiento.....	5
5	Escenario de formulación.....	5
5.1	Objetivos.....	5
5.1.1	General:.....	5
5.1.2	Específicos:.....	5
6	Justificación.	5
7	Fundamentación.....	6
7.1	La educación para el trabajo y el desarrollo humano.....	6
7.1.1	La deserción estudiantil.	13
8	Estrategias gerenciales para disminuir la deserción en ANDAP.	18
8.1	Conclusiones	18
8.1.1	1.....	19
8.1.2	2.....	20
8.1.3	3.....	21
9	Metodologías y actividades.....	22
9.1	Cronograma de actividades.....	23
10	Recursos humanos.	25
10.1	Director de Sede ANDAP:.....	25
10.2	Secretaria:	25
10.3	Coordinación Académica:.....	25
10.4	Estudiantes:	26
11	Recursos financieros	26
11.1	Presupuesto Global por Fuentes de Financiación	26
12	Encuesta	26
13	Resultados de la encuesta.....	28
a.	Análisis por pregunta	28
	Individual:.....	30
	Institucional:	30
	Estatal o nacional	31
14	Bibliografía	32

2 DESERCIÓN EN LA ACADEMIA NACIONAL DE APRENDIZAJE

3 Escenario de apertura

3.1 Ámbito localización:

La Academia Nacional de Aprendizaje se encuentra ubicada en calle 26 # 21-37 Barrio Centro de la ciudad de Manizales, Caldas. Es una institución de carácter privado, modalidad Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, ofrece programas Técnico en diferentes áreas propiamente ofertados por la institución o también en convenio con entidades públicas y privadas.

Su misión es “Capacitar con Calidad y en forma Integral, propiciando el desarrollo en los diferentes campos del saber, formando ciudadanos idóneos a fin de promover su progreso personal y el de la sociedad.”

Además, tiene como visión “para el 2020 ser una institución de formación para el trabajo y desarrollo humano, reconocida por la calidad y pertinencia de sus programas y su labor social, con un modelo de gestión basado en la excelencia y apoyado en su equipo humano y su infraestructura física y tecnológica.”

ANDAP Comienza labores en 1980 en la ciudad de Manizales y en la actualidad cuenta con 8 sedes en varias ciudades del país, se encuentra certificada en calidad ISO-9001.

3.2 Descripción del problema

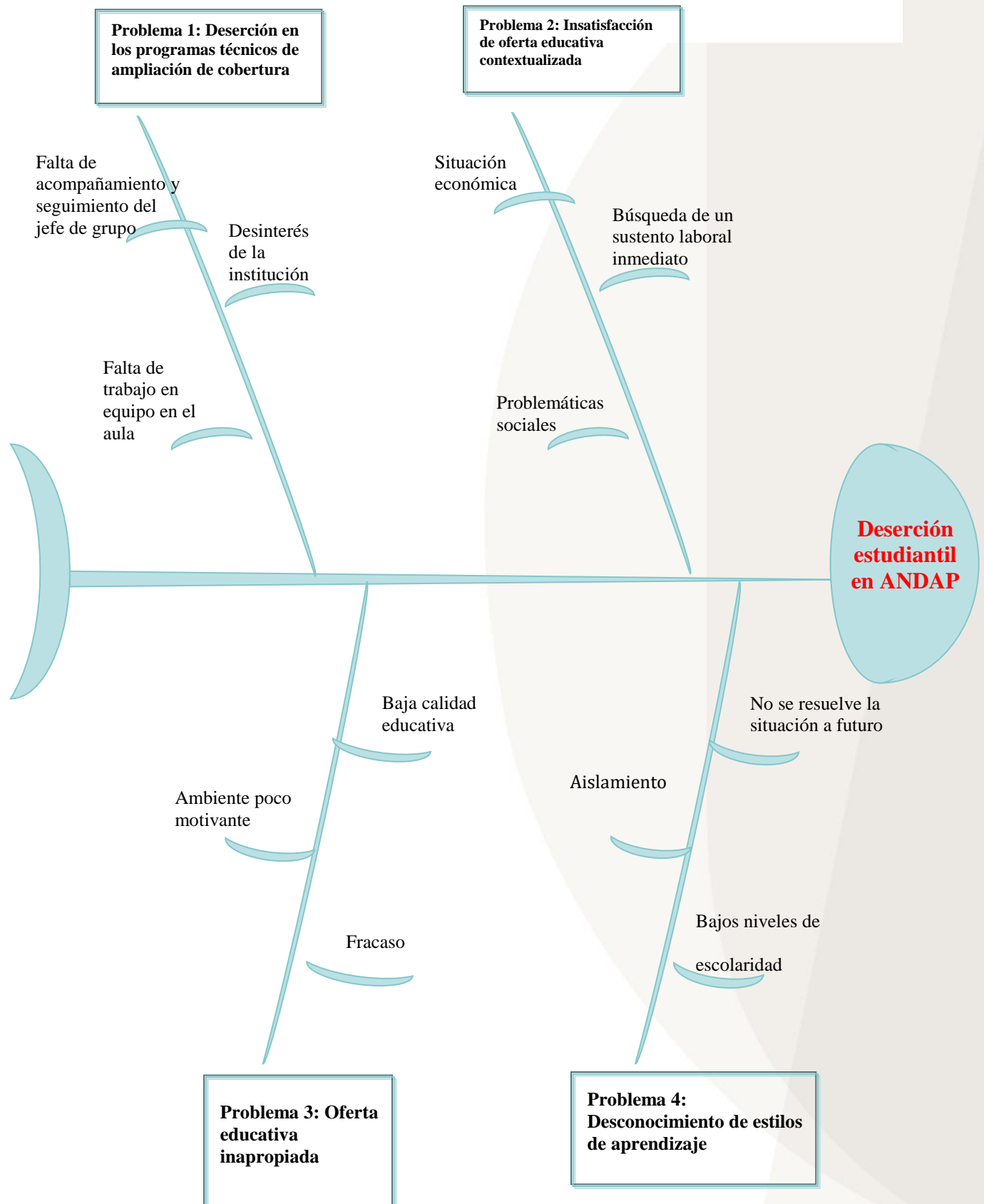
ANDAP ofrece programas técnicos de carácter privado o también en convenio con entidades públicas como el SENA. Para el presente año se matricularon 330 aprendices en los once grupos en Ampliación de cobertura SENA en horarios de mañana y tarde. ANDAP por su parte en sus 16 cursos abiertos en horarios de mañana, noche y sábados matriculó un total de 124 estudiantes.



Tanto en Ampliación de Cobertura como en ANDAP se ha observado un alto índice de deserción estudiantil: de los 330 aprendices SENA han desertado 105 y de los 124 estudiantes de ANDAP han interrumpido su proceso 30. Aunque los motivos son variados, es inminente detectar posibles causas del problema y plantear estrategias gerenciales que disminuyan la deserción estudiantil en la institución.

4 Deserciones por programa ANDAP 2018-2

Programa	# Estudiantes que se matricularon	# De deserciones
Diseño de modas (mañana)	8	4
Diseño de modas (sábado)	18	3
Diseño gráfico (mañana)	8	2
Sistemas	1	0
Procesos (mañana)	7	1
Procesos (noche)	3	0
Procesos (sábado)	6	0
Preescolar (mañana)	19	1
Preescolar (noche)	3	0
Preescolar (sábado)	12	4
Mercadeo mañana	6	2
Hotelería noche	4	2
Electrónica	6	1
Asistente administrativo (sábado)	7	0
Asistente administrativo (mañana)	4	3
Asistente administrativo (noche)	6	0
Cocina	6	3
Personalizados	2	1
Total	126	27



5 Problema de conocimiento

¿Qué estrategias gerenciales pueden contribuir a la disminución de la deserción estudiantil en la Academia Nacional de Aprendizaje?

6 Escenario de formulación

6.1 Objetivos.

6.1.1 General:

- Diseñar estrategias gerenciales para disminuir la deserción estudiantil en la Academia Nacional de Aprendizaje.

6.1.2 Específicos:

- Identificar las causas de la deserción estudiantil en la Academia Nacional de Aprendizaje.
- Identificar los programas con más alta deserción estudiantil en la Academia Nacional de Aprendizaje.
- Proponer estrategias gerenciales que aumenten la permanencia de los estudiantes de la Academia Nacional de Aprendizaje.

7 Justificación.

El presente ejercicio investigativo se enfocará en analizar las causas de la deserción estudiantil en la Academia Nacional de Aprendizaje ANDAP Y PROPONER ALTERNATIVA PARA SOLUCIONAR ESTE PROBLEMA dado que de continuar el decrecimiento, posiblemente ya no se podrán abrir cursos lo que puede conducir al cierre de ANDAP por lo tanto, el interés principal

de la presente investigación se centra en PLANTEAR ALTERNATIVAS PARA GARANTIZAR la permanencia DE LOS ESTUDIANTES EN LOS DISTINTOS PROGRAMAS OFERTADOS. En este sentido se pretenden diseñar estrategias gerenciales para disminuir el fenómeno de la deserción que sirvan además como referente a otras instituciones para el Trabajo y el Desarrollo Humano las cuales posibiliten un cambio en las acciones que no están dando el resultado esperado con relación a la satisfacción de los educandos y la institución como tal.

8 Fundamentación.

8.1 La educación para el trabajo y el desarrollo humano.

La educación para el trabajo y el desarrollo humano se ha definido según el Ministerio de educación Nacional en el decreto 2020 de 2006 capitulo 1, como:

Un proceso formativo organizado y sistemático, mediante el cual las personas adquieren y desarrollan a lo largo de su vida competencias laborales, específicas o transversales, relacionadas con uno o varios campos ocupacionales, que permite ejercer una actividad productiva como empleado o emprendedor de forma individual o colectiva. (Decreto 2020, 2006, p.1)

En este sentido se han definido unos objetivos fundamentales y específicos para este proceso de educación para el trabajo y el desarrollo humano, los cuales están encaminados, al desarrollo de competencias, actualización constante y promoción y acceso al trabajo, para ello el cumplimiento de los mismos permite un previo análisis ante el perfil individual de cada personal en donde el desarrollo de competencias por ser el primer objetivo es traducido como la inserción de las personas al mercado laboral como complemento de la educación básica, así mismo el segundo objetivo relacionado con la actualización constante de conocimientos y habilidades, esto con el fin de impactar la productividad y competitividad de los lugares y entornos en donde se trabaja y la



promoción del campo laboral de poblaciones vulnerables por medio de la ejecución de programas especiales de formación.

En este sentido se retoma estudio planteado por Medina y Saavedra (2012), en la revista No.740: Formación para el trabajo en Colombia, quienes refieren que los jóvenes beneficiarios de FpT en Colombia son en su mayoría de bajos ingresos. Planteamiento que permite articularlo a lo que se definió anteriormente en relación a que uno de los objetivos de la formación para el trabajo y el desarrollo humano está orientado al impacto y la competitividad de contextos vulnerables, en este sentido los mismos autores refieren que el 20% de los estudiantes bachilleres cuentan con “la probabilidad de asistir a una escuela media vocacional al momento de tomar el examen de estado, por nivel de ingreso del hogar, en donde el nivel de ingreso se define en número de salarios mínimos mensuales”, (Medina y Saavedra , 2012, p. 21).

Por lo tanto el aspecto económico frente al ingreso a la formación académica de los estudiantes, se convierte en tema de referencia y análisis ante las situaciones que subyacen durante el proceso de formación, en tanto que a pesar de que se cuente con la propuesta de desarrollo de formación para el trabajo y el desarrollo humano, las estadísticas evidenciadas en el estudio planteado en el apartado anterior, permiten identificar las diferentes características de la población que hace parte de dicho proceso de formación, en este sentido se destaca el siguiente planteamiento:

Cabe resaltar, que, dentro del segmento de jóvenes de bajos ingresos, cerca del 60% no ha terminado el bachillerato, por lo cual no es elegible para acceder a formación profesional. Esto sugiere, a su vez, que una dificultad en el acceso a la formación profesional de los jóvenes de bajo recurso se origina en las altas tasas de deserción de la secundaria y media. Existen, sin embargo, programas de FpT que están focalizados explícitamente a jóvenes de bajos recursos. (Medina y Saavedra, 2012, p. 21)

Como lo plantea el Ministerio de educación Nacional , la formación para el desarrollo humano debe estructurarse a partir de competencias laborales específicas, de acuerdo a las necesidades poblacionales, que requieran de acceso a procesos educativos acordes , por lo anterior la educación



se convierte en eje transversal ante los procesos de formación y desarrollo humano, puesto que como se define en el párrafo anterior esta permite que las personas no solo adquieran competencias laborales, sino también se desarrollen en ámbitos específicos relacionados con sus gustos e intereses, en este mismo sentido el construir procesos formativos permitirá el fortalecimiento del ser desde diferentes esferas del desarrollo humano, en tanto que permite construir perspectivas de vida diferentes y proyecciones que promueven acciones en pro del beneficio y bienestar individual social y familiar.

Por lo anterior se retoma la definición de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, que plantea la guía No. 29¹ la cual refiere que: “Es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles 3 y grados propios de la educación formal”. Es así como la educación para el trabajo y el desarrollo humano comprende programas de formación laboral y de formación académica.

Las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano podrán ofrecer programas de formación laboral y de formación académica, dichos programas por objeto preparar a las personas en áreas específicas de los sectores productivos y desarrollar competencias laborales específicas relacionadas con las áreas de desempeño referidas en la Clasificación Nacional de Ocupaciones, que permitan ejercer una actividad productiva en forma individual o colectiva como emprendedor independiente o dependiente. Para ser registrado el programa debe tener una duración mínima de seiscientas (600) horas.

¹ Verificación de los Requisitos básicos de funcionamiento de programas de formación para el trabajo y el desarrollo humano. Guía No. 29, del Ministerio de Educación Nacional.



Al menos el cincuenta por ciento (50%) de la duración del programa debe corresponder a formación práctica tanto para programas en la metodología presencial como a distancia. Los programas de formación académica tienen por objeto la adquisición de conocimientos y habilidades en los diversos temas de la ciencia, las matemáticas, la técnica, la tecnología, las humanidades, el arte, los idiomas, la recreación y el deporte, el desarrollo de actividades lúdicas, culturales, la preparación para la validación de los niveles, ciclos y grados propios de la educación formal básica y media y la preparación a las personas para impulsar procesos de autogestión, de participación, de formación democrática y en general de organización del trabajo comunitario e institucional. Para ser registrados, estos programas deben tener una duración mínima de ciento sesenta (160) horas.

Para ofrecer y desarrollar un programa de educación para el trabajo y el desarrollo humano, la institución prestadora del servicio educativo debe contar con el respectivo registro. El registro es el reconocimiento que mediante acto administrativo hace la secretaría de educación de la entidad territorial certificada del cumplimiento de los requisitos básicos para el funcionamiento adecuado de un programa de educación para el trabajo y el desarrollo humano. Corresponde a cada secretaría de educación ingresar en el Sistema de Información de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano SIET, los programas a los que se les haya otorgado el registro.

En cuanto a los costos, las instituciones que ofrezcan programas para el trabajo y el desarrollo humano fijarán el valor de los costos educativos de cada programa que ofrezcan y la forma en que deberán ser cubiertos por el estudiante a medida que se desarrolla el mismo. Tales costos deberán ser informados a la secretaría de educación de la entidad territorial certificada para efectos de la inspección y vigilancia, antes de la iniciación de cada cohorte. La variación de los costos educativos sólo podrá ocurrir anualmente.

El Ministerio de Educación Nacional, mediante resolución fijará las características específicas de calidad para los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano que considere necesario. Para dar cumplimiento a ello, el ministerio plantea el decreto No.2888 de 2.017, por cual se reglamenta la creación, organización y funcionamiento de las instituciones que ofrezcan el servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano, antes denominado educación no formal, en este sentido dicho documento establece los requisitos básicos para el funcionamiento de los programas.

En este sentido el presente decreto define unos objetivos para el trabajo y desarrollo humano que deben llevar a cabo cada una de las instituciones educativas, que ejecuten dicho proceso de formación:

1. Promover la formación en la práctica del trabajo mediante el desarrollo de conocimientos técnicos y habilidades, así como la capacitación para el desempeño artesanal, artístico, recreacional y ocupacional, la protección y aprovechamiento de los recursos naturales y la participación ciudadana y comunitaria para el desarrollo de competencias laborales específicas. Ministerio de Educación Nacional. Guía No. 29. p. 42
2. Contribuir al proceso de formación integral y permanente de las personas complementando, actualizando y formando en aspectos académicos o laborales, mediante la oferta de programas flexibles y coherentes con las necesidades y expectativas de la persona, la sociedad, las demandas del mercado laboral, del sector productivo y las características de la cultura y el entorno. Ministerio de Educación Nacional. Guía No. 29. p. 42

Respecto de tales programas, además de los requisitos básicos establecidos en este decreto, las secretarías de educación verificarán el cumplimiento de dichas características para otorgar el

registro de los programas y la licencia de funcionamiento o reconocimiento de carácter oficial, según dicho decreto se define la licencia de funcionamiento como:

“Se entiende por licencia de funcionamiento el acto administrativo mediante el cual, en el ámbito de su jurisdicción, la secretaría de educación de la entidad territorial certificada en educación, autoriza la creación, organización y funcionamiento de instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano de naturaleza privada”. (Ministerio de educación, Guía No. 29, 2008, p.43)

Es así como la institución que desarrolle procesos alrededor de la formación para el trabajo y el desarrollo humano debe contar con metodologías hacia el desarrollo de competencias que debe adquirir el educando una vez finalizado su proceso de formación, es así como se retoman los planteamientos del Ministerio de Educación en la guía No. 29, en donde refiere lo siguiente:

El programa debe hacer explícitas las competencias que espera que los estudiantes desarrollen en el proceso de formación. Si se trata de un programa de formación laboral, además de las competencias básicas, ciudadanas y laborales generales, se debe explicitar cuales son las competencias laborales específicas adquiridas o desarrolladas por los estudiantes. (Ministerio de educación, Guía No. 29, 2008, p.7)

La secretaria educación como ente encargado de verificar el cumplimiento de los requisitos para operar como institución, cuenta con un proceso de evaluación que permitirá identificar los siguientes aspectos, dichos planteamientos retomados de la guía No. 29, en el apartado de descripción de las competencias que el educando debe adquirir una vez finalizado el programa respectivo.:

¿Qué competencias van a desarrollar o adquirir los estudiantes?

¿Hay coherencia entre las competencias que se describen y la naturaleza del programa?

¿Las competencias descritas tienen como referente las normas técnicas de competencias laborales definidas por las mesas sectoriales que lidera el SENA o tomaron como referente normas de competencia de otros países?

¿Se percibe coherencia entre las competencias que se describen y los campos de ejercicio ocupacional en los cuales va a actuar o intervenir el futuro egresado?

¿Contribuyen las competencias que plantea el programa al desarrollo de la formación integral?

Verifique que el programa además del desarrollo de las competencias laborales (generales o específicas) asegura el desarrollo de competencias básicas y ciudadanas. (Ministerio de educación, Guía No. 29, 2008, p.15)

En relación con lo anterior se evidencia que, dentro de la problemática de deserción de la Academia Nacional de Aprendizaje, se hace necesario el fortalecimiento y la articulación ante lo que plantea el Ministerio de Educación Nacional, ya que se hace evidente de que a pesar de que existen unos objetivos institucionales encaminados hacia la formación para el trabajo y el desarrollo humano, es necesario un replanteamiento en relación a las metodologías de trabajo y las estrategias de atención institucional.

En tal sentido, a continuación, se enuncian los objetivos institucionales de ANDAP los cuales pretenden responder a las necesidades del mercado para que sus estudiantes permanezcan en las aulas:

1. Propender por un adecuado enfoque hacia la satisfacción de los estudiantes, los accionistas y los empleados, con el fin de asegurar la competitividad de la empresa en el sector educativo, garantizando la conveniencia, adecuación, eficiencia y eficacia del Sistema de Gestión de Calidad.
2. Diseñar y desarrollar programas técnicos laborales, cursos de formación continua, diplomados y seminarios, acordes con las necesidades del país.
3. Divulgar, promocionar, y matricular estudiantes en los programas técnico-laborales, cursos de formación continua, diplomados y seminarios, cumpliendo las normas y metas establecidas



4. Garantizar la formación de los estudiantes con calidad, cumpliendo con sus expectativas y las del mercado.
5. Propender por el bienestar de nuestra comunidad educativa, a través de la ubicación de los sitios de práctica de los estudiantes y seguimiento al egresado.
6. Garantizar la oportunidad y calidad en la respuesta a los requerimientos del cliente y de los diferentes procesos.
7. Selección y contratación de talento humano que garantice la calidad en la respuesta a los requerimientos de los diferentes procesos. Academia Nacional de Aprendizaje [ANDAP] (2015)

De esta manera la institución cuenta con la modalidad “Aprendiz Sena” en la etapa práctica de todos sus programas de formación incorporando normas de las competencias laborales en el proceso de formación y desarrolladas en la práctica a través del contrato de aprendizaje SENA.

8.1.1 La deserción estudiantil.

La deserción estudiantil ha sido un asunto que preocupa a diferentes instancias y entes tanto gubernamentales como sociales, puesto que en la última década del presente siglo se ha evidenciado un aumento de estudiantes en diferentes niveles educativos que desertan de su formación académica. Se ha evidenciado que existen algunos factores que se articulan a este proceso los cuales están asociados a situaciones individuales, familiares, sociales y contextuales, en donde se evidencia que para estos estudiantes el proceso educativo se traslada a un segundo plano, dejando de ser una prioridad para el proceso de desarrollo individual.

La realidad colombiana golpea rudamente a jóvenes y adultos que pretender continuar su proceso de formación ya sea de forma inmediata una vez terminan la media académica o bien personas desean continuar su formación después de haber terminado sus estudios pasados ya varios años,

como es bien sabido la inequidad es un flagelo que aqueja a la sociedad colombiana y el privilegio de seguirse educando en muchas ocasiones lo tiene tan solo unos cuantos.

En este sentido, el ingreso a la educación superior cada vez más reducido por múltiples factores y quienes no logran ingresar han optado por otro tipo de formación que al menos les garantice la realización de una labor en corto tiempo: estas instituciones se conocen como “Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano;” tipo de educación una persona obtiene un título que lo acredita como técnico laboral en aproximadamente cuatro meses.

A corto plazo es una opción muy llamativa pues no genera una inversión de tiempo tan grande como la educación universitaria y los costos tampoco son tan altos, pero lastimosamente por circunstancias personales o contextuales esta formación que podríamos denominar como “express” también presente altos índices de ausentismo siendo precisamente éste el objeto de estudio del presente escrito.

Para dilucidar este problema en las instituciones educativas se retoman los planteamientos de la investigación realizada en la universidad Pontificia Católica de Chile en el año 2.004, denominada Deserción escolar y trabajo juvenil: ¿Dos caras de una misma decisión?:

Cuando la deserción se asocia a la incorporación a la fuerza de trabajo, esta decisión presenta beneficios inmediatos por el dinero ganado en el trabajo y beneficios de mediano plazo, que surgen de la más temprana experiencia laboral; pero también presenta efectos negativos de mediano y largo plazo, que surgen de un abandono temprano de la enseñanza, en términos de menor capital humano y posiblemente menores ingresos en una perspectiva más permanente. (Sapelli y Torche, 2004, p.174)

En este sentido, personas que se encuentran presionadas por la coyuntura pueden tomar decisiones como interrumpir su formación por una remuneración inmediata pero esporádica.

Ahora bien, si la deserción se presenta por motivaciones personales, las instituciones para el Trabajo y el Desarrollo Humano tiene toda la autonomía para presentar el abanico de posibilidades que estimen necesarias para ofrecer al estudiante la continuación de su proceso formativo.

Frente a la definición de **La deserción escolar**, Muñoz (2013) citado en Pérez (2018), define lo siguiente:

El abandono o negación al derecho a la educación por voluntad propia, en donde figuran por lo general aspectos relacionados con la falta de interés, con ciertas discapacidades, necesidades económicas y una diversidad de problemas en los que el estudiante se ve envuelto y no ve como opción primaria o solución inmediata el hecho de permanecer en la escuela. (Pérez, 2018, p.8)

Por lo tanto y en relación con la definición anterior, se hace complejo determinar cuál es el factor específico que genera que los estudiantes se alejen, de los centros educativos. Ante ello Pérez (2018) identifica que uno de los factores que más incide en la deserción escolar, es la falta de interés del estudiante, como también posiciona en los primeros lugares, los planteamientos curriculares y el aspecto metodológico y organizacional de la escuela, refiere que se evidencian niveles avanzados ante la elevación del “bajo desempeño escolar y por ende a la desmotivación en torno a la educación como tal; planteamiento que conduce al cuestionamiento de la pertinencia del modelo educativo que se impone en las regulares.

Para el presente estudio objeto de análisis se identifica que la deserción en nivel técnico va más allá de la sola decisión del estudiante para abandonar su formación (motivos personales) pues concluyen aquí también factores institucionales (causas internas) así como también causales del contexto nacional del país (motivaciones externas).

Para ello se plantean aspectos identificados en la investigación realizada por Aristizábal, López y López (2015) , en la ciudad de Manizales nombrada: Factores Asociados a la deserción escolar en la secundaria de la institución educativa Chipre de la ciudad de Manizales, en donde se identifica que: “La inasistencia a clases y el abandono del sistema educativo; por parte de niños, niñas y jóvenes, que por su edad y condiciones, deberían estar integrados en una institución educativa, son factores negativos que tienen múltiples causas”. (p.10).

Dicho planteamiento permite identificar que la decisión de la deserción escolar, va articulada en un primer momento a las inasistencias a clase por parte de la población educativa, tal y como se plantea en presente estudio, en donde se evidencia que ante la deserción escolar en la académica Nacional de Aprendizaje ANDAP, se identifica que se da un primer momento ante la inasistencia a clases sin un argumento presentado por los estudiantes, para ello la institución cuenta con un proceso de seguimiento con el fin de conocer cuáles son los factores que no permiten que los estudiantes, continúen con su proceso de formación académica en la presente institución.

Articulando lo anterior a lo planteado en relación a que la deserción escolar se evidencia como una problemática educativa, para lo cual se logra identificar que no existen políticas públicas que permitan realizar procesos de seguimiento efectivos y brindar acompañamientos, que sean preventivos ante casos específicos de la deserción escolar, así mismo no se cuentan con estrategias acordadas ante esta problemática, en este sentido cabe mencionar el planteamiento de Aristizábal, López, López, (2015), que refieren:

Las estrategias para prevenirla son frágiles e ineficaces y la deserción no sólo, no se detiene, sino que incrementa progresivamente; existen debilidades en las políticas de prevención y fallas al ser implementadas, se discuten opciones de política que la literatura internacional enseña como prometedora en cuanto a su efectividad, sin ahondar en el verdadero contexto. (Aristizábal, López y López, 2015, p.16)

Ahora bien, para desarrollar más a fondo las posibles causales de la deserción en La Academia Nacional de Aprendizaje se articulan con la categorización que realiza la Universidad de los Andes (2014) en su artículo “Determinantes de la Deserción”: “El concepto de deserción puede estudiarse desde tres puntos de vista: (i) individual, (ii) institucional y (iii) estatal o nacional.” Estas tres categorías serán retomadas y aplicadas en ANDAP según los resultados obtenidos mediante la recolección de información para el presente estudio. En primer lugar:



La deserción definida desde una perspectiva individual implica reconocer que los significados que un estudiante asigna a su comportamiento de abandono pueden diferir sustancialmente de los que un observador atribuye a ese mismo comportamiento. Desertar significa entonces el fracaso individual en completar un determinado curso de acción para alcanzar una meta deseada, la cual fue el objetivo por el cual el sujeto ingresó a una determinada institución de educación. (Centro de Estudios sobre Desarrollo Económico CEDE, 2014, p.10)

En este sentido y de acuerdo con los resultados de la encuesta aplicada para el presente ejercicio investigativo la deserción individual correspondería a motivos personales lo que equivale a un 37% del total de encuestados sumado con motivos de salud representado en un 18%. Pese a que la institución le ofreció alternativas a los estudiantes para que continuaran sus estudios, sus circunstancias propias les impidieron continuar.

En segundo lugar, la deserción institucional tiene que ver con las acciones propias del centro de formación para satisfacer la calidad de sus estudiantes; a nuestro modo de ver, este es el factor de deserción más importante pues debe ser la misma institución quien atiendan los posibles motivos que están generando que los estudiantes se ausenten de las aulas de clase. Los resultados de la encuesta muestran que un 7% manifiestan no haber llenado sus expectativas con el programa de formación mientras que un 11% presentaron dificultades relacionadas con algún docente.

Desde una perspectiva organizacional y de interacción entre los diferentes grupos de factores mencionados anteriormente, se introducen factores relacionados con la institución educativa, tales como los servicios que la institución ofrece a sus estudiantes (como bienestar estudiantil), las actividades que generan pertenencia a la institución, la calidad de la enseñanza, la calidad de la docencia, la disponibilidad de recursos de la institución, entre otras variables. (Centro de Estudios sobre Desarrollo Económico CEDE, 2014, p.10)

Como última categoría, la deserción estatal obedece a la situación económica y social del país y al deseo inmediato de obtener alguna fuente de ingresos lo que dificulta terminar el proceso de formación. Si bien la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano resulta una opción para algunos en orden de prioridad mientras que, para otros, transitoria; no se puede desconocer que la

realidad del país dificulta el acceso en muchas ocasiones, a cualquier modalidad de educación.

Goicovic (2002) afirma:

Develar los factores que explican la deserción escolar debiera ser uno de los objetivos fundamentales de la investigación educacional, ello no sólo desde la perspectiva de contribuir a incrementar los niveles de retención del sistema, sino que, fundamentalmente, para mejorar la calidad y equidad de los procesos educativos. (p.17)

9 Estrategias gerenciales para disminuir la deserción en ANDAP.

9.1 Conclusiones

Estrategia	Objetivo	Meta	Actores	Tiempo	Forma de evaluación
1. Gerencia humana	Mejorar el ambiente laboral de los empleados	Optimizar los resultados del personal administrativo	Personal administrativo: secretarias, tesorera, mercaderistas, coordinador, director de sede	6 meses	Resultado del clima laboral en evaluación institucional
2. Ejecución del Sistema de Gestión de Calidad	Organizar los procesos dentro de la organización	Definir proceso, trabajo en equipo	Personal administrativo: secretarias, tesorera, mercaderistas,	1 año	Auditoria interne y externa

			coordinador, director de sede		
3. Incorporación del área de bienestar (sicólogo) en la contratación de planta docente	Realizar un adecuado proceso de selección	Contratar los docentes idóneos para el cargo	Bienestar, coordinador, director de sede	6 meses	Evaluación de desempeño docente

9.1.1 1.

La conclusión más importante a la cual llegamos con el presente trabajo y de la cual deriva la primera estrategia gerencial para disminuir la deserción en la Academia Nacional de Aprendizaje la denominaremos: Una gerencia más humana; citando a Martínez, Pinzón y León, (2015):

Se debe trabajar en modelos mentales abiertos a la reflexión, pensamiento no lineal para no rechazar de tajo propuestas no lógicas, entender que el ser humano es complejo y sensible necesita mucho respeto, y que, entre otras cosas, si el puesto de trabajo no es apasionante, difícilmente los colaboradores logran ser altamente productivos. (p.88)

Se debe prestar mayor atención de forma inmediata a la ascendencia en los índices de deserción puesto que sin estudiantes sencillamente la empresa deberá cerrar. Según los resultados obtenidos corresponde a la gerencia en gran parte mitigar la deserción. En tal sentido el personal administrativo debe trabajar en equipo, sentirse motivados, generar sentido de pertenencia por

la organización y como ya se expresó, la dirección de sede debe procurar que sus trabajadores estén a gusto para que el desempeño óptimo se vea reflejado en la productividad de la empresa.

Un buen gerente educativo debe involucrarse y estar al tanto de todos los procesos, la figura de jefe que ordena, alejado de sus empleados casi como una deidad no responde a los nuevos desafíos gerenciales del siglo XXI. En palabras de Barahona, Cabrera y Torres (2011): “Los líderes no son importantes en la medida en que usted se mueva y solo quiera actuar en la parte alta de la pirámide y ver todo desde arriba.” (p.93)

9.1.2 2.

La segunda estrategia que se sugiere está relacionada con la implementación del Sistema de Gestión de Calidad en el cual se encuentra inmersa la organización.

La gestión de la información se vincula con la generación y la aplicación de estrategias, el establecimiento de políticas, así como con el desarrollo de una cultura organizacional y social dirigida al uso racional, efectivo y eficiente de la información en función de los objetivos y metas de las compañías en materia de desempeño y de calidad. (Aja, 2002, p.6)

Los Sistemas de Gestión de Calidad no se deben convertir en el fin último de la institución, debe servir como una herramienta de orden en los procesos los cuales deben estar articulados entre sí; los formatos y demás requerimientos no deben verse como un obstáculo, pérdida de tiempo o carga adicional de trabajo siempre y cuando estén diseñados óptimamente. “La aplicación exitosa de ellos genera significativos beneficios para las partes interesadas, como son la mejora en la rentabilidad, la creación de valor y el incremento de la estabilidad”. (Aja, 2002, p.5).

Desde la gerencia es necesario que se realizar procesos de inducción al personal nuevo, reinducción a los empleados antiguos, capacitaciones constantes, delegar claramente las funciones y recalcar la importancia de trabajar en equipo.

Se debe realizar sensibilización constante al personal acerca de las repercusiones de su trabajo en la calidad del servicio prestado por la organización, realizando un acercamiento al SGC y garantizando el compromiso de los funcionarios involucrados en actividades críticas para la prestación del servicio. (Arias, 2012, p. 50)

Una vez diligenciados los formatos y realizados los requerimientos de calidad se debe hacer uso de estos para corregir los errores evidenciados realizando los ajustes pertinentes; en este caso, de nada sirve tener actualizada la base de datos de ausencias o posibles deserciones solo para no obtener una “no conformidad” en una auditoria si no lleva a cabo el debido seguimiento.

9.1.3 3.

En tercer lugar, la institución debe realizar un mejor proceso de selección de la planta docente acompañado del seguimiento académico pertinente. Si bien se cuenta con una serie de formatos que deben diligenciar los docentes para cumplir con requisitos de calidad; se debe realizar así mismo la verificación del cumplimiento de las funciones para evitar deserciones ocasionadas por malas relaciones con los educadores. La selección de la planta docente debe estar acompañada del área de bienestar o psicología; igualmente la coordinación académica debe tener sus canales de comunicación y observación muy abiertos para percatarse de posibles incumplimientos en el proceso de formación.

10 Metodologías y actividades

El presente proyecto será desarrollado bajo el enfoque de investigación cualitativa, este se privilegia por cuanto permite hacer referencia a hechos, procesos o acontecimientos propios del ámbito social y posibilitará Identificar las causas de la deserción estudiantil, así mismo reconocer cuales los programas con más alta deserción estudiantil y por último proponer estrategias gerenciales que aumenten la permanencia de los estudiantes de la Academia Nacional de Aprendizaje.

La investigación cualitativa, por ser inductiva, permite el desarrollo de conceptos, intelecciones y comprensiones sobre una realidad social específica. Por lo tanto, las participantes y los participantes en esta investigación se consideran fundamentales, porque en la narración de sus experiencias cotidianas se espera identificar y analizar las formas de comunicación que se construyen entre familias y adolescentes.

Para lograrlo, será necesario tener en cuenta los planteamientos de Ander Egg (2011) cuando señala que “El rigor metodológico que exige toda investigación científica, no significa que haya métodos y técnicas que garanticen por si mismos la validez y confiabilidad de los resultados de la investigación esto sería caer en el fetichismo metodológico”. (p. 16).

Porque desde la perspectiva de este mismo autor, es necesario que quien investiga tenga en cuenta permanentemente tres elementos; el conocimiento teórico-metodológico, el conocimiento del problema y su actitud científica.

Poseer conocimientos teóricos suficientes, dominio de métodos y técnicas de investigación y disponer de un cierto bagaje de conocimiento del problema o el área sobre la cual se investigará, en este mismo sentido refiere la importancia de una actitud científica, vista como la búsqueda de la verdad, como forma de develar lo oculto, una curiosidad insaciable como investigador permanente. (Ander Egg 2011 p. 18).



En la investigación cualitativa el todo está por encima de las partes, porque “el investigador ve al escenario y a las personas en una perspectiva holística; las personas, los escenarios o los grupos no son reducidos a variables, sino considerados como un todo”. (Galeano, 2003, p. 20)

En el enfoque cualitativo los métodos por los cuales se estudia a las personas necesariamente influyen sobre el modo en que las vemos, por tanto, se concibe como humanista. Si se estudia al ser humano cualitativamente, se llega a conocerlo en lo personal y así mismo a analizar aspectos específicos que vive en su cotidianidad.

Para Galeano (2003) la investigación cualitativa es un campo de estudio en sí mismo, requiere disciplina, áreas de conocimiento y diferentes problemáticas de estudio. Lo que permite, que, en este tipo de investigación, exista una articulación entre términos, conceptos y presupuestos, porque

La metodología cualitativa consiste en más que un conjunto de técnicas para recoger datos, es un modo de encarar el mundo de la interioridad de los sujetos sociales y de las relaciones que se establecen con los contextos y con otros actores sociales. (Galeano, 2003, p.16).

Se hace preciso recordar que el proceso investigativo se configura a partir de métodos, técnicas, estrategias y procedimientos, los cuales se desarrollan con el objetivo de adquirir nuevos conocimientos, bien sea para articularlos a conocimientos teóricos ya existentes o para buscar nuevas alternativas en procesos prácticos.

10.1 Cronograma de actividades



Actividades	Indicador de resultado	Resultado	Responsable	Cronograma - tiempo disponible										
				2018				2019						
				Julio	Agosto	Septiembre	Noviembre	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	
Idea de investigación	Trabajo escrito	Trabajo escrito	Johanna Arias Oscar Restrepo											
Identificar los programas con más alta deserción estudiantil en la Academia Nacional de Aprendizaje	Encuesta a desertores	Tabulación	Johanna Arias Oscar Restrepo											
Identificar las causas de la deserción estudiantil en la Academia Nacional de Aprendizaje	Análisis de la encuesta	Categorización de la información	Johanna Arias Oscar Restrepo											
Proponer estrategias gerenciales que aumenten la permanencia de los estudiantes de la Academia Nacional de Aprendizaje	Elaboración de trabajo de investigación	Presentación de trabajo de Investigación	Johanna Arias Oscar Restrepo											

11 Recursos humanos.

- Personas que participan de forma directa: director de sede, Coordinación Académica, estudiantes
- Personas que participan de forma indirecta: secretaria.

11.1 Director de Sede ANDAP:

Es la persona encargada de dirigir y supervisar todos los procesos de la institución, tiene a cargo toda la planta de personal administrativo, docentes, estudiantes y planta física; por ende, todas las decisiones que se tomen deben pasar por su aprobación desaprobarción. Los canales de comunicación de los estudiantes hacia él deben ser abiertos; si un estudiante planea desertar o ya lo hizo; el director de sede tiene la facultad para ofrecerle alternativas de permanencia.

11.2 Secretaria:

Es la persona encargada de tomar asistencia diariamente en todos los salones, ella debe informar a coordinación cuando un estudiante está planeando desertar o ya lo ha hecho. Además, es esta persona quien en primera instancia nota la ausencia del desertor y es su deber informar inmediatamente a sus superiores para atender el caso lo más pronto posible y evitar que el estudiante abandone sus estudios, la secretaria no tiene facultad para ofrecer alternativas de permanencia, pero debe seguir el conducto para que el caso llegue a las personas que si tiene dicha facultad.

11.3 Coordinación Académica:

Encargada de todo el proceso de formación. Una vez la secretaria informa de la ausencia de un estudiante, la coordinación académica debe revisar el motivo (individual, institucional o estatal) para proponer la alternativa de solución. Así mismo debe realizar procesos de seguimiento para

evitar la deserción. Si el caso escapa de una solución académica; como podría ser una ampliación del plazo de pago; debe dirigir la situación al director de sede quien si tiene incidencia en la parte financiera.

11.4 Estudiantes:

Son la razón de ser de la institución y en torno a ellos giran todos los procesos.

12 Recursos financieros

12.1 Presupuesto Global por Fuentes de Financiación

Rubros	Fuentes				Total
	Propias		Contrapartida		
	Recurrentes	No recurrentes	Recurrentes	No recurrentes	
Personal	3.000.000				
Equipos		2.500.000			
Software					
Materiales	500.000				
Salidas de campo	600.000				
Material bibliográfico					
Publicaciones					
Servicios técnicos		100.000			
Mantenimiento		100.000			
Total	4.100.000	2.700.000			6.800.000

13 Encuesta

DESERCIÓN EN LA ACADEMIA NACIONAL DE APRENDIZAJE

La presente encuesta tiene como objetivo indagar sobre los motivos que lo llevaron a desertar de su proceso de formación en la Academia Nacional de Aprendizaje. La información que usted brinde servirá para el diseño de estrategias gerenciales que contribuyan a la permanencia en la institución. Agradecemos su participación. (Señale marcando una opción)



1. ¿Qué programa técnico empezó a estudiar en ANDAP?
 - A. Diseño gráfico.
 - B. Sistemas.
 - C. Asistente Administrativo.
 - D. Procesos Contables.
 - E. Diseño de Modas.
 - F. Cocina.
 - G. Mercadeo y Ventas.
 - H. Hotelería y Turismo.
 - I. Preescolar.
 - J. Electrónica.

2. ¿Cuál fue el promedio de tiempo cursado como estudiante en ANDAP?
 - A. Un semestre o menos.
 - B. De dos a tres semestres.
 - C. Más de tres semestres.

3. ¿Cuál fue el motivo de su deserción?
 - A. Motivos personales.
 - B. Ingreso a la universidad u otro proceso de formación.
 - C. Problemas económicos.
 - D. Nivel académico muy alto.
 - E. Motivo de salud.
 - F. El programa no era lo que esperaba.
 - G. Dificultades con algún docente.

4. ¿Le ofrecieron alguna alternativa para continuar?

A. Sí. _____

B. No _____

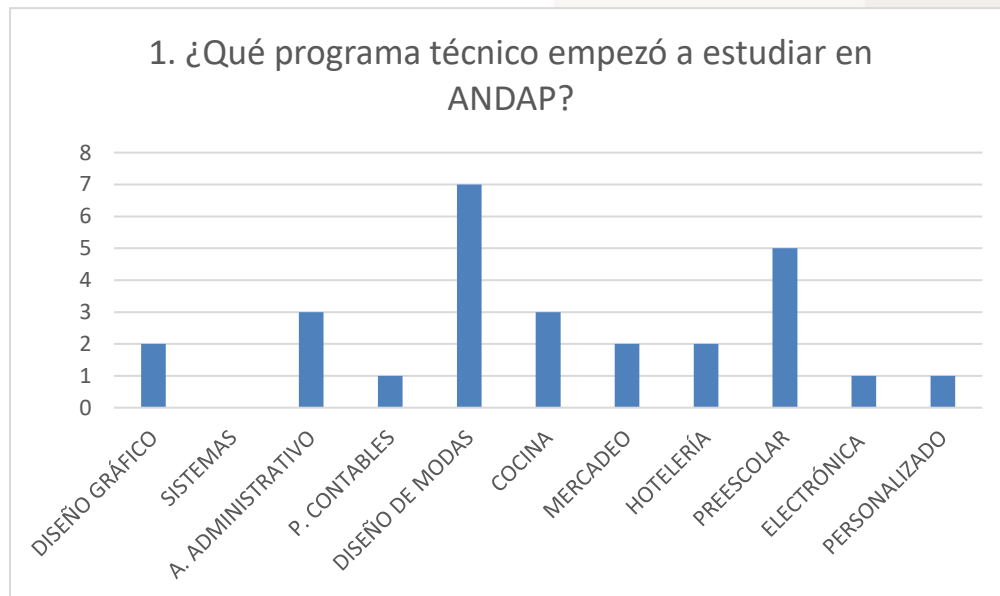
5. ¿Cree que el programa al cual se inscribió es pertinente con las necesidades del mercado laboral actual?

A. Si __

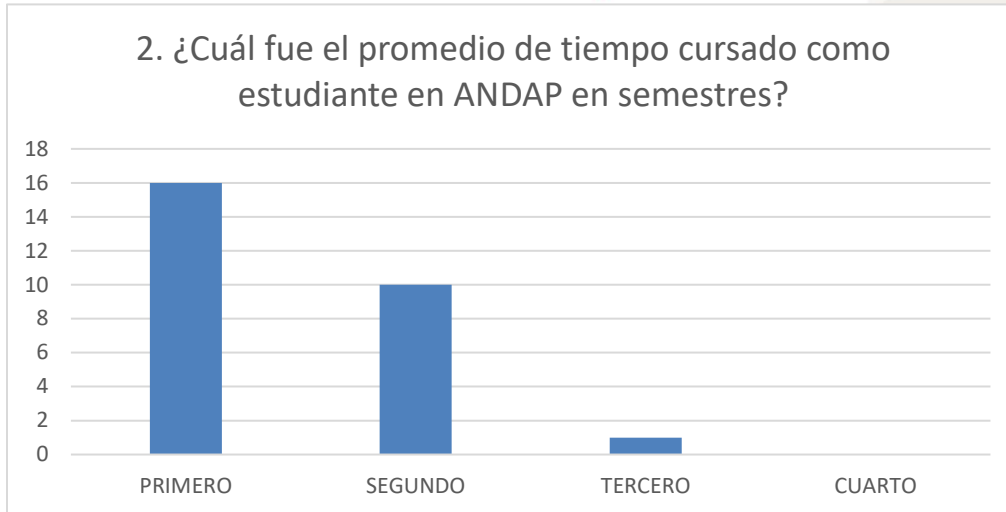
B. No__

14 Resultados de la encuesta

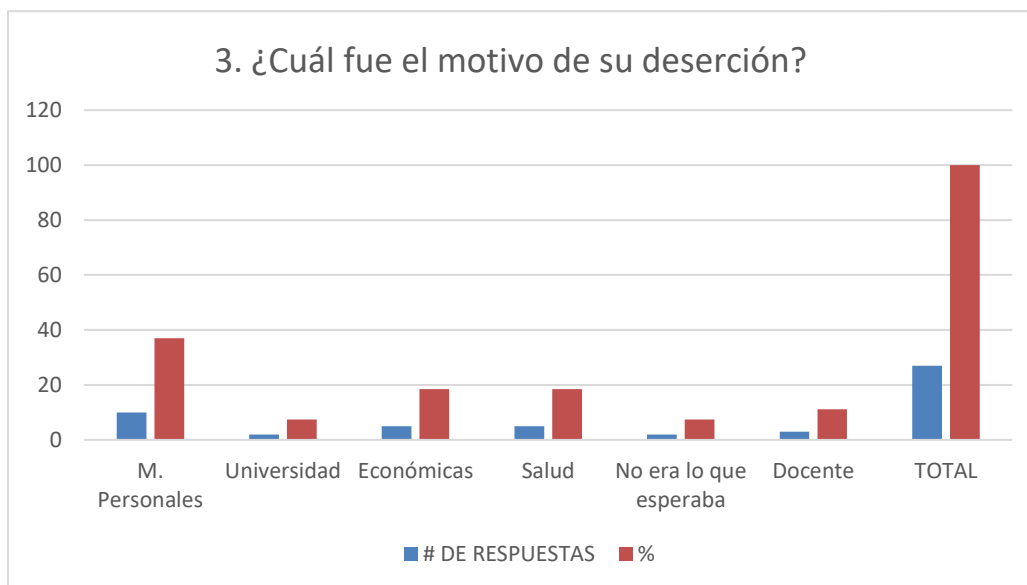
a. Análisis por pregunta



Se puede evidenciar que el programa con mayor demanda es Diseño de modas seguido de preescolar, sin embargo, es de anotar que las matrículas no son muy numerosas. Los programas que presenta el número más bajo de estudiantes para este semestre son Procesos contables, Electrónica y los cursos personalizados. El caso de sistemas merece mayor atención pues para el presente semestre no se matriculó ningún estudiante.



El primer semestre muestra un índice más alto de deserción, se puede deber a que la institución no realiza los procesos adecuados de inducción, bienvenida o acogida a sus nuevos estudiantes. Una vez las personas deciden ingresar se les debe realizar un refuerzo constante de las razones por las cuales eligieron este centro de formación y no otro. en los últimos semestres se presenta menor porcentaje debido a que el estudiante ve muy cerca la culminación de sus estudios.





Teniendo en cuenta la clasificación de los motivos de deserción anteriormente citados: “(i) individual, (ii) institucional y (iii) estatal o nacional” a continuación se realiza un análisis agrupado:

Individual: según los resultados los motivos personales constituyen el porcentaje más alto de deserción, obedece éste a situaciones individuales en las cuales la institución no tiene injerencia y en muchas ocasiones pese a la voluntad del estudiante de continuar, no es posible pues los motivos externos suelen ser más fuertes; un ejemplo de estos escenarios puede ser un cambio de residencia donde a una ciudad donde la institución no tenga sede.

Otro factor individual es el deterioro de la salud que impide que una persona puede estudiar pues requiere de un esfuerzo el cual no está en condiciones de hacer.

Institucional: como ya se dijo, estos dos motivos: no era lo que esperaba del programa de formación y dificultades con un docente merece mayor atención.

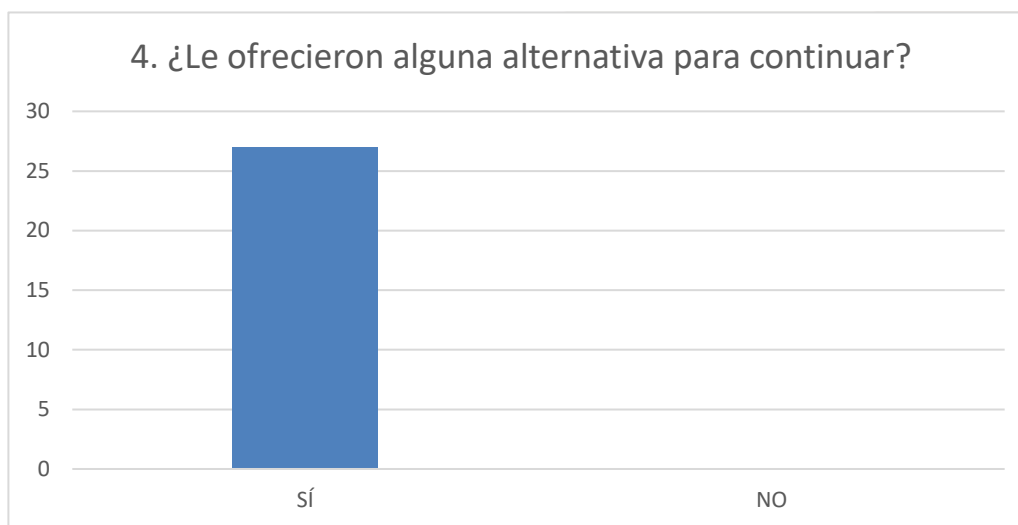
Cuando un potencial estudiante solicita información sobre los programas de formación es responsabilidad del área de mercadeo captar su atención, pero también explicarle de forma detallada el pensum del programa elegido de tal manera que satisfaga sus expectativas o de lo contrario encaminarlo al programa más apto para él o para ella; si no se es claro puede ocurrir que una vez empiece su formación sienta que ha sido engañado perdiendo la confianza en la institución.

Igualmente, la publicidad que se haga en todos los medios debe responder a la realidad de cada programa.

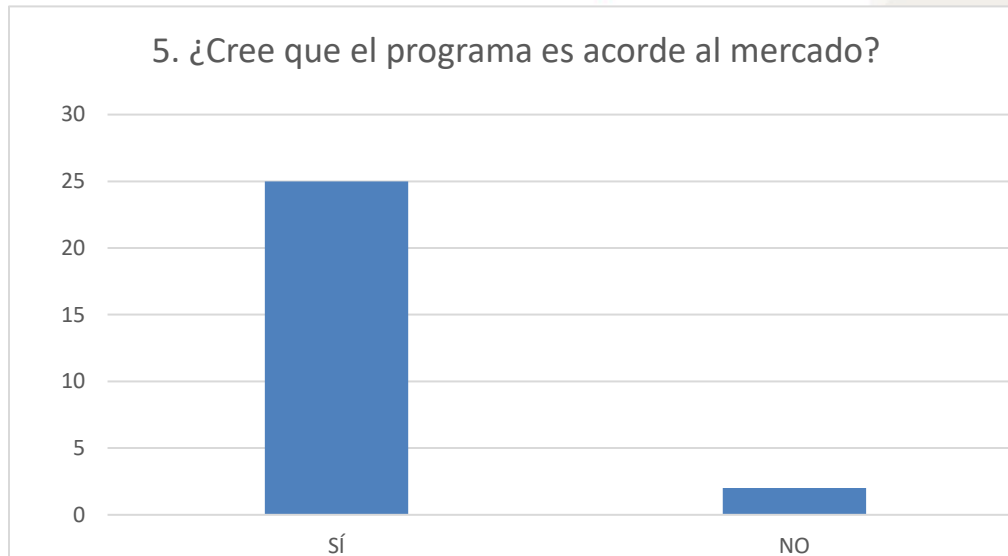
Por otra parte, corresponde a la coordinación académica realizar la selección del personal docente, hacer seguimiento y evaluación a su desempeño para que el proceso de formación se de en óptimas condiciones.

Estatal o nacional: finalmente es esta categoría agrupamos la situación económica y la preferencia por una carrera universitaria, pues bien es sabido que en nuestro país muchas personas desean ser profesionales, pero los cupos en las instituciones de educación superior son muy reducidos y muchos estudiantes que empiezan su formación técnica lo hacen de forma transitoria mientras logran ingresar a la universidad.

La situación económica del país también hace que los estudiantes deserten y se ocupen laboralmente para obtener un sustento inmediato.



Se puede observar que al total de los estudiantes desertores se les ofreció alguna alternativa de solución por parte de la institución, faltaría realizar un seguimiento a dichas alternativas para entender por qué no concluyen en la continuación de los estudios.



Dos estudiantes respondieron que el programa de formación elegido no responde a las necesidades del mercado y esta cifra puede tener relación directa con quienes respondieron que el programa no era lo que se esperaba pues faltó claridad sobre el campo de acción una vez se es egresado.

15 Bibliografía

Ander, E. (2011). *Aprender a Investigar. Nociones básicas para la investigación social.*

Aja Quiroga, Lourdes. (2002). Gestión de información, gestión del conocimiento y gestión de la calidad en las organizaciones. *ACIMED*, 10(5), 7-8. Recuperado en 26 de mayo de 2019, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352002000500004&lng=es&tlng=es.

Arias, j. *Implementación del sistema de gestión de calidad en la empresa quality & consulting group s.a.s. Conforme a la norma iso 90001:2008.* Bogotá. Universidad libre de Colombia. Recuperado en 26 de mayo de 2019, de

<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/9057/Proyecto%20final%20Q%26CG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Aristizábal, López y López (2015). Factores Asociados a la deserción escolar en la secundaria de la institución educativa Chipre de la ciudad de Manizales.

Barahona Urbano, Hélder, Roberto Cabrera Moya, Diego Rafael, & Torres Castro, Uriel Eduardo. (2011). Los líderes en el siglo XXI. *Entramado*, 7(2), 86-97. Retrieved June 03, 2019, from http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1900-38032011000200006&lng=en&tlng=es.

Centro de Estudios sobre Desarrollo Económico CEDE, (2014).

Galeano, M. (2003). Diseño de proyectos de investigación cualitativa.

Goicovic, I. (2002). Educación, deserción escolar e integración laboral juvenil. Última década, 10(16), 11-52. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-22362002000100002>

Largacha, M. Pinzón A, y León V. (2015). La fusión de la gerencia humanista y el aprendizaje organizacional producen organizaciones sostenibles y de excelencia. *Revista Escuela De Administración De Negocios*, (78), 74-91. <https://doi.org/10.21158/01208160.n78.2015.1191>

Martínez, C. L., Pinzón, A. J., & Velásquez, E. L. (2015). La fusión de la gerencia humanista y el aprendizaje organizacional producen organizaciones sostenibles y de excelencia. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (78), 74-91.



Ministerio de Protección Social, (2006), decreto 2020. Sistema de formación para el trabajo, capítulo 1. Artículo 1.

Ministerio de Educación Nacional, (2008), Guía No.29, verificación de los requisitos básicos de funcionamiento de programas de formación para el trabajo y el desarrollo Humano. Revolución Colombia aprende.

Medina y Saavedra (2012), Revista No.740: Formación para el trabajo en Colombia.

Pérez, H. (2018). Incidencias de la deserción escolar en la institución educativa Luis Patron Rosano – tolu sucre.

Sapelli y Torche, (2004). Deserción escolar y trabajo juvenil: ¿Dos caras de una misma decisión?, universidad Pontificia Católica de Chile.

Universidad de los Andes (2014). Determinantes de deserción. Centro de Estudios sobre Desarrollo Económico CEDE. Recuperado el 25 de mayo de 2019.