

## CONCLUSIONES

En atención a los resultados, luego de analizar exhaustivamente el estudio realizado, fundamentadas en los objetivos y la variable manejada en la investigación, en relación con sus dimensiones e indicadores, se formulan las siguientes conclusiones:

En cuanto a la eficiencia en los procesos administrativos para evitar la deserción de estudiantes en la universidad de la costa aplicados por directivos y docentes de la Universidad de la Costa, se pudo evidenciar que la eficacia en los procesos administrativos para evitar la deserción de estudiantes en la universidad de la costa se obtuvo un nivel de eficiencia aceptable tanto en directivos como docentes, lo cual evidencia que esto garantiza el éxito de la Universidad de la costa.

Haciendo referencia a los elementos para la eficacia pedagógica que siguen los directivos y docentes de las escuelas de Educación, se detectó que existe un nivel de eficiencia condicionado al logro de la gestión dentro de la organización, lo cual lleva a sus miembros a desarrollar habilidades apegadas a metas y visión de éxito institucional. De igual manera, en lo relacionado con los aspectos de los principios que rigen las adaptaciones de los contenidos programáticos para evitar la deserción escolar, se obtuvo un alto nivel de eficiencia en lo que se refiere a los criterios de normalización del acto académico e individualización como estrategias que permiten cambios verdaderos en la gestión de docentes como directivos.

Finalmente, en lo concerniente a la acción pedagógica ejercida por parte de los docentes como directivos de las instituciones de educación, se manifiestan como efectivos por lo cual, están prestos a crear y mantener en la organización una solución oportuna de situaciones que atentan contra el desequilibrio, o si

son inevitables, buscar las causas que lo originaron mediante el uso de la razón, analizando, evaluando y apoyando la decisión tomada en equipo.

En relación con el objetivo orientado a formular lineamientos teóricos sobre la gestión educativa para minimizar la deserción escolar en la Universidad de la Costa, se generaron en atención a los resultados a fin de potenciar la gestión directiva y a los docentes considerar la adaptación de los contenidos programáticos con el propósito de motivar a los estudiantes y minimizar la deserción estudiantil

## RECOMENDACIONES

En atención a los resultados evidenciados en el análisis de los resultados, a pesar de observarse una efectividad con relación a las respuestas presentadas por los educadores y directivos, se presentan las siguientes sugerencias:

A los directivos de la Universidad de la Costa, resaltar los retos de una sociedad creciente a pasos agigantados, por lo cual deben adaptarse a la dinámica de los cambios, que llegan acompañados de una gran cantidad de información, instando a realizar actualizaciones permanentes necesarias para enriquecer las prácticas educativas.

A los directivos de la universidad de la Costa, articular los procesos teóricos y prácticos para recuperar el sentido y la razón de ser de la gobernabilidad, del mejoramiento continuo de la calidad, la equidad y la pertinencia de la educación para todos, de todos los niveles del sistema educativo: los equipos docentes y la universidades, las aulas, los procesos de enseñanza y de aprendizaje, y los gestores educativos.

A los directivos de la Universidad de la Costa, proponer diferentes alternativas de trabajo en gestión que comparten un mismo supuesto fuerte: la comprensión de que las universidades son la unidad de organización clave de los sistemas educativos, pues forman el talento humano requerido por la sociedad a fin de participar en el desarrollo.

A los docentes de la universidad, rediseñar el trabajo educativo bajo ciertos principios centrales: fortalecimiento de la cooperación profesional a todo nivel, integración de funciones antes separadas como diseño y ejecución, reorganización de la comunicación a partir de redes y, sobre todo: la generación de nuevas competencias de alto orden.

A los docentes de la universidad de la costa, asumir el compromiso de una enseñanza orientada a fomentar los valores en función del proyecto de vida que asume cada estudiante

A la comunidad universitaria, fomentar un trabajo en colaboración en la universidades tiene que ver con procesos que faciliten la comprensión, planificación académica, acción y reflexión conjunta acerca de qué se quiere hacer y cómo.

A los Coordinadores de departamento, abrir las organizaciones al aprendizaje generando los espacios para el acompañamiento de los cambios y aprendizajes, para que estos se concreten y se trasladen a las formas de trabajar.

A los docentes, generar nuevas prácticas, experimentación, diseños flexibles de investigación, sistemas de medición de calidad provincial y local que alimenten las acciones de transformación, orienten los aciertos y sean insumos para alentar la continuidad de los esfuerzos no certeros aún.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agrys y Schon. (2014). **Paradigma de Liderazgo. Algunas reflexiones sobre los retos del futuro inmediato Interamericana.** Homo Sapiens Ediciones Rosario. España.
- Alles, M. (2014). **Desarrollo Del Talento Humano Basado en Competencias.** Editorial Granica. Buenos Aires.
- Álvaro, F. (2010) **El arte de liderar: ¿Quiénes son nuestros auténticos líderes?** Editorial El Búho. Bogotá, Colombia
- Amarante, A. (2014). **Gestión directiva.** 2ª Edición. Buenos Aires: Editorial Magisterio del Río de la Plata
- Ander-Egg, E. (2013). **Debates y propuestas sobre la problemática educativa.** Editorial Rojo y Negro. México
- Andreu B (2014). **Investigación educacional.** 2da edición. Maracaibo, Venezuela: Ars Gráfica.
- Ashong (2012) **“La transformación de la gestión educativa. Entre el conflicto y el poder”.** En: <http://educacion.jalisco.gob.mx/16/16Lya.html>. Educar, revista de educación, nueva época, n.º 16, enero-marzo.
- Atehortúa, F. (2013). **Gestión y auditoria de la calidad para organizaciones.** Editorial Gedisa S. A. Barcelona, España.
- Barroso, M. (2013). **Gestión del Talento. Meditaciones Gerenciales.** Editorial Golac. Caracas.
- Bateman y Snell (2013). **Administración una Ventaja Competitiva.** Mc Graw Hill Ediciones. México.
- Bazán (2013). **Dirección y gestión educativa.** Colección Medellín, Esumer, 1.ª edición. Colombia.
- Bernstein (2014). **“Gestión de sistemas de investigación universitaria en América latina”.** En: Revista Iberoamericana de Educación, OEI, n.º 30, septiembre-diciembre de 2014.
- Bernstein y Diaz (2013) **“La transformación de la gestión educativa. Entre el conflicto y el poder”.** En: <http://educacion.jalisco>.

gov.mx/16/16Lya.html. Educar, revista de educación, nueva época, n.º 16, enero-marzo.

Borjas, G. (2013). **La Organización Emergente y la Gestión del Talento Humano**. Tesis de grado. Universidad Rafael Bellosó Chacín. Maracaibo.

Bruce y Pepitone (2014). **Tenga un equipo motivado**. Mc Graw Hill Editores. Madrid.

Buchele (2013). **Problemas de la gestión educativa en América Latina: o la tensión entre los paradigmas de tipo A y de tipo B (versión preliminar)**. Unesco. París, Francia.

Butteriss (2014) **Innovemos el aula. Creatividad, grupo y dramatización**. Editorial Octaedro. Barcelona.

Canton (2012). **Evaluación de la calidad educativa**. Editorial La Muralla. Madrid.

Cardona (2013). **Paradigma del Liderazgo. Claves de la Dirección de personas**. Editado por el Departamento de Comportamiento Humano en la Organización del I.E.S.E.; Publicado por McGRAW-Hill. Caracas, Venezuela.

Carrascosa (2012). **Emociones y Lenguaje en Educación y Política**. Dolmen Ediciones. Santiago, Chile

Cerda, H. (2013). **Los elementos de la investigación**. Editorial el Búho. Bogotá. Colombia

Chacón, C. (2012). **Gerencia Educativa como plataforma efectiva en la gestión del cambio organizacional**. Trabajo de Grado: Doctorado en Ciencias de la Educación: Universidad Dr. Rafael Bellosó Chacín (URBE). Maracaibo, Venezuela.

Chiavenato, I. (2013). **Administración de Recursos Humanos**. Bogotá; McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2013). **Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones**. (Octava edición). Editorial McGraw-Hill. México.

Chiavenato, I. (2014). **Administración de Recursos Humanos**. McGraw-Hill Ediciones. Bogotá.

- Chiavenato, I. (2014). **Gestión del Talento Humano** (Tercera edición) McGraw- Hill /INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. México:
- Conejo (2013). **El directivo del siglo XXI**. Gestión 2014. Barcelona, España.
- Davis, K. Y Newstron, J. (2014). **Comportamiento humano en el trabajo**. Editorial Mc. Graw Hill. México.
- Donnelly, J. H.; (2014). **Gestión de la Calidad y Competitividad**. Editorial Mc.Graw Hill. México
- Esté (2014). **Communitas. Origen y destino de la comunidad**, trad. de C. R. Molinari Marotto, Amorrortu, Buenos Aires.
- Faneite, J. (2012). **Gestión del Talento Humano en la Producción Tecnológica en las Áreas de Ingeniería de las Instituciones de Educación Superior**. Trabajo de Grado: Maestría en Administración de la Educación Básica. Universidad Experimental Rafael María Baralt. Núcleo Maracaibo, Venezuela.
- Fernández (2014). **Las competencias: Clave para una gestión integrada de los recursos humanos**. Editorial Deusto. México.
- Flórez (2013). **"Política, Planificación académica y Gobierno"** en UNESCO/OREALC. Ministerio de Educación y Justicia. Argentina.
- Flórez y Batista (2014). **Aprender a generar ideas: Innovar mediante la creatividad**. Editorial Paidós Ibérica. Barcelona, España.
- Fried, D. (2014). **Nuevos paradigmas en la resolución de conflictos**. Ediciones Granica. Buenos Aires Argentina.
- Gallego, F. (2014). **Aprender a generar ideas: Innovar mediante la creatividad**. Editorial Paidós Ibérica. Barcelona, España.
- García (2014). **Gestión de las competencias**. Editorial Gestión Barcelona, España.
- Garza (2014). **El Proceso Estratégico**. Editorial Prentice Hall. Hispanoamericana, S.A.
- Gento (2014). **Universidades para la calidad total**. Editorial Muralla. S.A. 2da Edición González. México.

- Gento, S, (2014). **Universidades para la calidad total**. Editorial Muralla. S.A. 2da Edición.
- Gimeno (2014). **Transformaciones de la gerencia escolar**. Editorial Narcea. España
- González y Rodríguez (2014). **Paradigmas del liderazgo**. Editorial Mc Graw–Hill. Madrid.
- González, A. (2012). **Gestión Educativa como herramienta para el fortalecimiento de la praxis educativa**. Trabajo de Grado: Maestría en Gerencia Educativa Universidad Rafael Urdaneta. Maracaibo, Venezuela.
- González, M. (2014). **Indicadores de la gestión del talento humano en el contexto de las universidades públicas**. Trabajo de Grado: Maestría en Gerencia Educativa. Universidad Rafael Urdaneta. Maracaibo, Venezuela.
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2014). **Metodología de la investigación**. 3ª Edición. Mac. Graw-Hill Interamericana Editores. Chile:
- Hernández, S.; Rodríguez (2014). **Introducción a la Administración**. Cuarta Edición. Mac. Graw-Hill Interamericana Editores. México.
- Hodson (2014). **Los sistemas de información como factor clave de éxito en organizaciones inteligentes**. Publicado por la Universidad de Los Andes (U. L. A).
- Koontz y Wehrich (2013). **Administración una Perspectiva Laboral**. Edición. Editorial Mc Graw Hill. México
- Lepeley, M. (2014). **Gestión y Calidad en Educación: Un modelo de evaluación**. Mc. Graw-Hill. Chile.
- Lombardi, A. (2014). **Construcción de la Realidad Educativa en Venezuela, Compromiso o Realidad**. Ediciones UNICA. Maracaibo.
- Mahon (2014). **Planificación académica estratégica**. Universidad de Carabobo. Naguanagua, Venezuela
- Manes (2014). **La educación popular en América Latina. Orígenes, polémicas y perspectivas**. Ediciones Miño y Dávila. Buenos Aires.

- Martín, E. (2014). **Gestión de las universidades inteligentes: Un manual para gestionar cualquier tipo de organización**. Editorial McGraw-Hill Interamericana. Madrid.
- Martínez (2014). **Desarrollo y educación en América Latina**. Proyecto Desarrollo y Educación en América Latina (DEALC). Síntesis general. Buenos Aires.
- Medina I. (2014). **Aprendizaje y desarrollo de las competencias**. Cooperativa Editorial Magisterio. Bogotá.
- Molins (2014). **Aprendizaje y desarrollo de las competencias**. Cooperativa Editorial Magisterio. Bogotá.
- Mora (2012). **Planeamiento y Análisis de Investigación**. Editorial El Dorado. Caracas.
- Morles, V. (2013). **Planeamiento y Análisis de Investigación cuantitativa**. Editorial El Dorado. Caracas.
- Münch, L Y García, J (2014). **Fundamentos de Administración**. Ediciones Trillas. México.
- Novoa (2012). "**Educación, desigualdades y opciones de política en América Latina en el siglo XXI**", en Revista Iberoamericana de Educación
- Pérez-Esclarín (2014). **Educación en el tercer milenio**. Editorial San Pablo. Caracas.
- Peters (2013). **Gestión directiva y comunicación en planteles de Educación**. Ediciones Trillas. México.
- Ponce (2013). **La escuela como máquina de educar. Tres escritos sobre un proyecto de la modernidad**. Editorial Paidós. Buenos Aires.
- Reza, T. (2014). **El ABC del Administrador**. Ediciones Trillas. México.
- Ricoeur (2012). **Proyecto Desarrollo y Educación en América Latina**. Editorial (DEALC). Buenos Aires.
- Robbins (2014). **Comportamiento organizacional**. Príncipe Hall editores México.

- Robbins y Decenzo (2014). **Fundamentos de administración. Conceptos esenciales y aplicaciones.** Tercera edición. Prentice Hall. México.
- Robbins, S. y Judge, T. (2014). **Comportamiento Organizacional.** Decimotercera Edición. Pearson Educación. México.
- Rodríguez, F M. (2014). **Ministerio de Ciencia y Tecnología.** Caracas, Venezuela
- Rojas (2014). **Liderazgo participativo en los centros eficientes C.I.S.S.** Praxis Ediciones. España.
- Romero (2014). **El capital intelectual. El valor intangible de la empresa.** Pardos Empresa. Barcelona.
- Sacristán (2013). **Aprender a gestionar el cambio.** Ediciones Paidós Ibérica, S.A. Barcelona.
- Senge (2014). **La Quinta Disciplina.** Editorial Granica. Barcelona, España.
- Serieyx (2014). **La quinta disciplina: Cómo impulsar el aprendizaje en la organización inteligente.** Ediciones Granica, S. A. Buenos Aires.
- Serieyx W. (1996). **Aprender a gestionar el cambio.** Ediciones Paidós Ibérica, S.A. Barcelona.
- Serna (2012). **Gerencia Estratégica.** Editorial Global, Ediciones S.A. México.
- Serna, H. (2014). **Gerencia Estratégica de las empresas.** Editorial Global, Ediciones S.A. Colombia.
- Shulman (2012). **Resultados de las políticas educativas nacionales.** Observatorio Ciudadano de la Educación. Foro Nacional la Educación en las Plataformas Electorales. México.
- Stoner (2014). **Las Organizaciones.** Editorial McGraw-Hill Interamericana. México.
- Tamayo y Tamayo (2012). **El proceso de la investigación científica.** México: Limusa
- Tobon S, y Lamaster M, (2013). **Formación basada en competencias. Pensamiento complejo, diseño y didáctica.** Segunda Edición. Ecoe Ediciones. Bogotá- Colombia.

Valecillos, C. (2013). **Desarrollo de Organizaciones Inteligentes.**  
Universidad Pública de Antioquía. Colombia.

**ANEXOS**

**ANEXO A  
INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN**

**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
UNIVERSIDAD PRIVADA DR. RAFAEL BELLOSO CHACÍN  
DECANATO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO  
DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**



**FACTORES QUE INFLUYEN EN LA DESERCIÓN DE ESTUDIANTES EN  
UNIVERSIDAD DE LA COSTA**

**INSTRUCCIONES PARA RESPONDER EL INSTRUMENTO REFERIDO A LA  
VARIABLE CONDICIONES GESTIÓN EDUCATIVA**

**DIRIGIDO A: PERSONAL DIRECTIVO**

Es importante que lea todas las instrucciones antes de responder el cuestionario:

1. Lea detenidamente todos los ítems antes de seleccionarlos.
2. Siga el orden establecido.
3. No deje algún ítem sin responder.
4. Cada ítem está estructurado por varias alternativas. Seleccione una sola y márquela según su opinión.
5. Ninguna respuesta es correcta o incorrecta. Trate de responder en forma honesta y sincera, de ello dependerá la pertinencia de la

información.

6. Si se presentan dudas al responder el instrumento, consulte al encuestador.

## FACTORES QUE INFLUYEN EN LA DESERCIÓN DE ESTUDIANTES EN LA UNIVERSIDAD DE LA COSTA

INSTRUMENTO REFERIDO A LA VARIABLE GESTIÓN EDUCATIVA  
DIRIGIDO A: PERSONAL DIRECTIVO

### ¿USTED COMO DIRECTIVO CONSIDERA QUE?

| ITEMS  | D S | P S | N S<br>N N | P N | D N |
|--|-----|-----|------------|-----|-----|
| 1. Asume la planificación académica como elemento importante en la práctica de la gestión para la adaptación de contenidos programáticos para evitar la deserción escolar en organizaciones educativas |     |     |            |     |     |
| 2. Ocupa gran parte de su tiempo la tarea de planificación académica en la adaptación de contenidos programáticos para evitar la deserción escolar en organizaciones educativas                        |     |     |            |     |     |
| 3. Lleva a cabo el proceso de planificación académica en conjunto con el equipo docente para la adaptación de contenidos programáticos para evitar la deserción escolar en organizaciones educativas   |     |     |            |     |     |
| 4. Asume los lineamientos del proyecto educativo bolivariano al planificar sobre la adaptación de contenidos programáticos para evitar la deserción escolar en organizaciones educativas               |     |     |            |     |     |
| 5. Organiza comisiones de trabajo tomando en cuenta las habilidades de los docentes para la adaptación de contenidos programáticos para evitar la deserción escolar en organizaciones educativas       |     |     |            |     |     |
| 6. Consulta al personal sobre la organización en la gestión para la adaptación de contenidos programáticos para evitar la deserción escolar en organizaciones educativas                               |     |     |            |     |     |
| 7. Se supervisa regularmente el plantel en la gestión para la adaptación de contenidos programáticos para evitar la deserción escolar en organizaciones educativas                                     |     |     |            |     |     |
| 8. Establece roles acordes con los perfiles profesionales en concordancia con la adaptación de contenidos programáticos para evitar la deserción escolar en organizaciones educativas                  |     |     |            |     |     |
| 9. Planea un modelo de dirección más horizontal en la adaptación de contenidos programáticos para evitar la deserción escolar en organizaciones educativas   |     |     |            |     |     |

|     |   |  |  |  |  |  |
|-----|---|--|--|--|--|--|
| 10. | Establece planes de trabajo con claridad a los docentes para la adaptación de contenidos programáticos para evitar la deserción escolar en organizaciones educativas                        |  |  |  |  |  |
| 11. | Busca las formas organizativas para que el plantel funcione adecuadamente   |  |  |  |  |  |
| 12. | Adapta las decisiones de la directiva a las necesidades del entorno del plantel   |  |  |  |  |  |
| 13. | Aplica medidas de control sobre los docentes en la adaptación de contenidos programáticos para evitar la deserción escolar en organizaciones educativas                                     |  |  |  |  |  |
| 14. | Aplica medidas de control sobre el personal directivo para la adaptación de contenidos programáticos para evitar la deserción escolar en organizaciones educativas                          |  |  |  |  |  |
| 15. | Realiza un seguimiento para verificar la ejecución de la planificación académica por parte de los docentes.   |  |  |  |  |  |
| 16. | Hace seguimiento para verificar la ejecución de la planificación académica para la adaptación de contenidos programáticos para evitar la deserción escolar en organizaciones educativas     |  |  |  |  |  |
| 17. | Hace un acompañamiento docente para la adaptación de los contenidos programáticos para evitar la deserción escolar en organizaciones educativas   |  |  |  |  |  |
| 18. | Establece lineamientos para el acompañamiento docente durante el proceso de aprendizaje   |  |  |  |  |  |
| 19. | Establece un acompañamiento docente por parte de la directiva al momento de la adaptación de los contenidos programáticos para evitar la deserción escolar en organizaciones educativas     |  |  |  |  |  |
| 20. | Realiza un acompañamiento docente por parte del municipio escolar al momento de la adaptación de los contenidos programáticos para evitar la deserción escolar en organizaciones educativas |  |  |  |  |  |
| 21. | Busca la participación de la comunidad en el proceso de planificación académica de contenidos programáticos para evitar la deserción escolar.   |  |  |  |  |  |
| 22. | Existe sentido de pertenencia con la institución  |  |  |  |  |  |
| 23. | Realiza reuniones para intercambiar opiniones sobre el proceso de planificación académica de contenidos programáticos para evitar la deserción escolar.                                     |  |  |  |  |  |
| 24. | Promueve relaciones armoniosas entre los miembros del plantel.  |  |  |  |  |  |
| 25. | Trabaja en equipo para una gestión efectiva en la adaptación de contenidos programáticos para evitar la deserción escolar en las organizaciones educativas.                                 |  |  |  |  |  |

|     |  |  |  |  |  |  |
|-----|--|--|--|--|--|--|
| 26. | Propicia el trabajo en equipo como parte de la planificación académica educativa al momento de la adaptación de los contenidos programáticos para evitar la deserción escolar en organizaciones educativas |  |  |  |  |  |
| 27. | Promueve el trabajo en equipo en el plantel a fin de lograr la adaptación de los contenidos programáticos para evitar la deserción escolar   |  |  |  |  |  |
| 28. | Desempeña las características propias de cada rol.   |  |  |  |  |  |
| 29. | Establece normas en los contenidos programáticos para evitar la deserción escolar tomando en cuenta la planificación académica.  |  |  |  |  |  |
| 30. | Normaliza los contenidos en función de los proyectos en ejecución.   |  |  |  |  |  |
| 31. | Toma en cuenta los contenidos programáticos para evitar la deserción escolar para la planificación académica de proyectos.   |  |  |  |  |  |
| 32. | Establece lineamientos para una planificación académica uniforme de contenidos.  |  |  |  |  |  |
| 33. | Toma en cuenta el aporte personal del docente para elaborar una planificación académica en equipo.   |  |  |  |  |  |
| 34. | Establece funciones específicas a cada miembro del personal para la consecución de la planificación académica.   |  |  |  |  |  |
| 35. | Toma en cuenta las opiniones personales para la elaboración de una planificación académica colectiva.  |  |  |  |  |  |
| 36. | Reconoce colectivamente el aporte individual.  |  |  |  |  |  |
| 37. | Considera la acción pedagógica en función de los postulados del Currículo Nacional Bolivariano.  |  |  |  |  |  |
| 38. | Hace conocimiento general de los postulados del Currículo Nacional Bolivariano por parte del Municipio Escolar.  |  |  |  |  |  |
| 39. | Adapta las orientaciones curriculares acorde con las necesidades específicas del plantel.  |  |  |  |  |  |
| 40. | Emplea el desarrollo de estrategias metodológicas acordes con las necesidades específicas del plantel.   |  |  |  |  |  |

Fuente: Hurtado (2016)

(DS) Definitivamente Sí, (PS) Probablemente Sí, (NS NN) Indeciso/ Ni sí ni no, (PN) Probablemente No, (DN) Definitivamente No

**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
UNIVERSIDAD PRIVADA DR. RAFAEL BELLOSO CHACÍN  
DECANATO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO  
DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**



**FACTORES QUE INFLUYEN EN LA DESERCIÓN DE ESTUDIANTES EN  
UNIVERSIDAD DE LA COSTA**

INSTRUCCIONES PARA RESPONDER EL INSTRUMENTO REFERIDO A LA VARIABLE  
CONDICIONES GESTIÓN EDUCATIVA

**DIRIGIDO A: DOCENTE**

Es importante que lea todas las instrucciones antes de responder el cuestionario:

1. Lea detenidamente todos los ítems antes de seleccionarlos.
2. Siga el orden establecido.
3. No deje algún ítem sin responder.
4. Cada ítem está estructurado por varias alternativas. Seleccione una sola y márquela según su opinión.
5. Ninguna respuesta es correcta o incorrecta. Trate de responder en forma honesta y sincera, de ello dependerá la pertinencia de la información.
6. Si se presentan dudas al responder el instrumento, consulte al encuestador.

## FACTORES QUE INFLUYEN EN LA DESERCIÓN DE ESTUDIANTES EN LA UNIVERSIDAD DE LA COSTA

INSTRUMENTO REFERIDO A LA VARIABLE GESTIÓN EDUCATIVA  
DIRIGIDO A: PERSONAL DOCENTE

### ¿USTED COMO DOCENTE CONSIDERA QUE?

| ITEMS  | D S | P S | N S<br>N N | P N | D N |
|--|-----|-----|------------|-----|-----|
| 1. Asume la planificación académica como elemento importante en la práctica de la gestión para la adaptación de contenidos programáticos para evitar la deserción escolar en organizaciones educativas |     |     |            |     |     |
| 2. Ocupa gran parte de su tiempo la tarea de planificación académica en la adaptación de contenidos programáticos para evitar la deserción escolar en organizaciones educativas                        |     |     |            |     |     |
| 3. Lleva a cabo el proceso de planificación académica en conjunto con el equipo docente para la adaptación de contenidos programáticos para evitar la deserción escolar en organizaciones educativas   |     |     |            |     |     |
| 4. Asume los lineamientos del proyecto educativo bolivariano al planificar sobre la adaptación de contenidos programáticos para evitar la deserción escolar en organizaciones educativas               |     |     |            |     |     |
| 5. Organiza comisiones de trabajo tomando en cuenta las habilidades de los docentes para la adaptación de contenidos programáticos para evitar la deserción escolar en organizaciones educativas       |     |     |            |     |     |
| 6. Consulta al personal sobre la organización en la gestión para la adaptación de contenidos programáticos para evitar la deserción escolar en organizaciones educativas                               |     |     |            |     |     |
| 7. Se supervisa regularmente el plantel en la gestión para la adaptación de contenidos programáticos para evitar la deserción escolar en organizaciones educativas                                     |     |     |            |     |     |
| 8. Establece roles acordes con los perfiles profesionales en concordancia con la adaptación de contenidos programáticos para evitar la deserción escolar en organizaciones educativas                  |     |     |            |     |     |
| 9. Planea un modelo de dirección más horizontal en la adaptación de contenidos programáticos para evitar la deserción escolar en organizaciones educativas   |     |     |            |     |     |

|     |   |  |  |  |  |  |
|-----|---|--|--|--|--|--|
| 10. | Establece planes de trabajo con claridad a los docentes para la adaptación de contenidos programáticos para evitar la deserción escolar en organizaciones educativas                        |  |  |  |  |  |
| 11. | Busca las formas organizativas para que el plantel funcione adecuadamente   |  |  |  |  |  |
| 12. | Adapta las decisiones de la directiva a las necesidades del entorno del plantel   |  |  |  |  |  |
| 13. | Aplica medidas de control sobre los docentes en la adaptación de contenidos programáticos para evitar la deserción escolar en organizaciones educativas                                     |  |  |  |  |  |
| 14. | Aplica medidas de control sobre el personal directivo para la adaptación de contenidos programáticos para evitar la deserción escolar en organizaciones educativas                          |  |  |  |  |  |
| 15. | Realiza un seguimiento para verificar la ejecución de la planificación académica por parte de los docentes.   |  |  |  |  |  |
| 16. | Hace seguimiento para verificar la ejecución de la planificación académica para la adaptación de contenidos programáticos para evitar la deserción escolar en organizaciones educativas     |  |  |  |  |  |
| 17. | Hace un acompañamiento docente para la adaptación de los contenidos programáticos para evitar la deserción escolar en organizaciones educativas   |  |  |  |  |  |
| 18. | Establece lineamientos para el acompañamiento docente durante el proceso de aprendizaje   |  |  |  |  |  |
| 19. | Establece un acompañamiento docente por parte de la directiva al momento de la adaptación de los contenidos programáticos para evitar la deserción escolar en organizaciones educativas     |  |  |  |  |  |
| 20. | Realiza un acompañamiento docente por parte del municipio escolar al momento de la adaptación de los contenidos programáticos para evitar la deserción escolar en organizaciones educativas |  |  |  |  |  |
| 21. | Busca la participación de la comunidad en el proceso de planificación académica de contenidos programáticos para evitar la deserción escolar.   |  |  |  |  |  |
| 22. | Existe sentido de pertenencia con la institución  |  |  |  |  |  |
| 23. | Realiza reuniones para intercambiar opiniones sobre el proceso de planificación académica de contenidos programáticos para evitar la deserción escolar.                                     |  |  |  |  |  |
| 24. | Promueve relaciones armoniosas entre los miembros del plantel.  |  |  |  |  |  |
| 25. | Trabaja en equipo para una gestión efectiva en la adaptación de contenidos programáticos para evitar la deserción escolar en las organizaciones educativas.                                 |  |  |  |  |  |

|     |  |  |  |  |  |  |
|-----|--|--|--|--|--|--|
| 26. | Propicia el trabajo en equipo como parte de la planificación académica educativa al momento de la adaptación de los contenidos programáticos para evitar la deserción escolar en organizaciones educativas |  |  |  |  |  |
| 27. | Promueve el trabajo en equipo en el plantel a fin de lograr la adaptación de los contenidos programáticos para evitar la deserción escolar   |  |  |  |  |  |
| 28. | Desempeña las características propias de cada rol.   |  |  |  |  |  |
| 29. | Establece normas en los contenidos programáticos para evitar la deserción escolar tomando en cuenta la planificación académica.  |  |  |  |  |  |
| 30. | Normaliza los contenidos en función de los proyectos en ejecución.   |  |  |  |  |  |
| 31. | Toma en cuenta los contenidos programáticos para evitar la deserción escolar para la planificación académica de proyectos.   |  |  |  |  |  |
| 32. | Establece lineamientos para una planificación académica uniforme de contenidos.  |  |  |  |  |  |
| 33. | Toma en cuenta el aporte personal del docente para elaborar una planificación académica en equipo.   |  |  |  |  |  |
| 34. | Establece funciones específicas a cada miembro del personal para la consecución de la planificación académica.   |  |  |  |  |  |
| 35. | Toma en cuenta las opiniones personales para la elaboración de una planificación académica colectiva.  |  |  |  |  |  |
| 36. | Reconoce colectivamente el aporte individual.  |  |  |  |  |  |
| 37. | Considera la acción pedagógica en función de los postulados del Currículo Nacional Bolivariano.  |  |  |  |  |  |
| 38. | Hace conocimiento general de los postulados del Currículo Nacional Bolivariano por parte del Municipio Escolar.  |  |  |  |  |  |
| 39. | Adapta las orientaciones curriculares acorde con las necesidades específicas del plantel.  |  |  |  |  |  |
| 40. | Emplea el desarrollo de estrategias metodológicas acordes con las necesidades específicas del plantel.   |  |  |  |  |  |

Fuente: Hurtado (2016)

(DS) Definitivamente Sí, (PS) Probablemente Sí, (NS NN) Indeciso/ Ni sí ni no, (PN) Probablemente No, (DN) Definitivamente

**Anexo B**  
**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ**

**1. IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO**

Nombre y Apellido: \_\_\_\_\_

Institución donde trabaja: \_\_\_\_\_

Título de Pregrado: \_\_\_\_\_

Institución donde lo obtuvo: \_\_\_\_\_

Título de Maestría: \_\_\_\_\_

Institución donde lo obtuvo: \_\_\_\_\_

Título de Doctorado: \_\_\_\_\_

Institución donde lo obtuvo: \_\_\_\_\_

Señale las últimas tres publicaciones, título y nombre de la revista o libros: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## 2. JUICIOS DEL EXPERTO PARA EL INSTRUMENTO

2.1. Considera Usted que los reactivos del cuestionario miden los indicadores de manera:

\_\_\_\_\_ Suficiente    \_\_\_\_\_ Medianamente suficiente    \_\_\_\_\_ Insuficiente

Observaciones: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

2.2. Considera Usted que los reactivos del cuestionario miden las dimensiones de manera:

\_\_\_\_\_ Suficiente    \_\_\_\_\_ Medianamente suficiente    \_\_\_\_\_ Insuficiente

Observaciones: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

2.3. Considera Usted que los reactivos del cuestionario miden la variable de manera:

\_\_\_\_\_ Suficiente    \_\_\_\_\_ Medianamente suficiente    \_\_\_\_\_ Insuficiente

Observaciones: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

2.4. Según su opinión, como experto en el área, el instrumento diseñado es:

\_\_\_\_\_ Válido                      \_\_\_\_\_ No Válido

\_\_\_\_\_  
**FIRMA**

**C. I.** \_\_\_\_\_

**Anexo C**  
**CALCULO DE CONFIABILIDAD**

**CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO**

**Variable: Factores que influyen en la deserción de estudiantes**

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 15,0 N of Items = 40

**Alpha =,87921**

### Anexo D TABULACIÓN DE LOS RESULTADOS

|   | Item1 | Item2 | Item3 | Item4 | Item5 | Item6 | Item7 | Item8 |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 1 | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 5     | 4     | 4     |
| 2 | 4     | 4     | 3     | 4     | 3     | 5     | 4     | 4     |
| 3 | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 5     | 5     | 4     |
| 4 | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     |
| 5 | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 5     | 4     |       |

|   | Item9 | Item10 | Item11 | Item12 | Item13 | Item14 | Item15 | Item16 |
|---|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 1 | 4     | 3      | 4      | 4      | 4      | 5      | 4      | 4      |
| 2 | 4     | 4      | 3      | 4      | 3      | 5      | 4      | 4      |
| 3 | 4     | 3      | 4      | 4      | 4      | 5      | 5      | 4      |
| 4 | 4     | 4      | 4      | 4      | 5      | 4      | 4      | 4      |
| 5 | 4     | 4      | 4      | 4      | 5      | 5      | 4      |        |

|   | Item17 | Item18 | Item18 | Item20 | Item21 | Item22 | Item23 | Item24 |
|---|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 1 | 4      | 3      | 4      | 4      | 4      | 5      | 4      | 4      |
| 2 | 4      | 4      | 3      | 4      | 3      | 5      | 4      | 4      |
| 3 | 4      | 3      | 4      | 4      | 4      | 5      | 5      | 4      |
| 4 | 4      | 4      | 4      | 4      | 5      | 4      | 4      | 4      |
| 5 | 4      | 4      | 4      | 4      | 5      | 5      | 4      |        |

|   | Item25 | Item26 | Item27 | Item28 | Item29 | Item30 | Item31 | Item32 |
|---|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 1 | 4      | 3      | 4      | 4      | 4      | 5      | 4      | 4      |
| 2 | 4      | 4      | 3      | 4      | 3      | 5      | 4      | 4      |
| 3 | 4      | 3      | 4      | 4      | 4      | 5      | 5      | 4      |
| 4 | 4      | 4      | 4      | 4      | 5      | 4      | 4      | 4      |
| 5 | 4      | 4      | 4      | 4      | 5      | 5      | 4      |        |

|   | Item33 | Item34 | Item35 | Item36 | Item37 | Item38 | Item39 | Item40 |
|---|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 1 | 4      | 3      | 4      | 4      | 4      | 5      | 4      | 4      |
| 2 | 4      | 4      | 3      | 4      | 3      | 5      | 4      | 4      |
| 3 | 4      | 3      | 4      | 4      | 4      | 5      | 5      | 4      |
| 4 | 4      | 4      | 4      | 4      | 5      | 4      | 4      | 4      |
| 5 | 4      | 4      | 4      | 4      | 5      | 5      | 4      |        |