



**UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA DE EL SALVADOR
DR. LUIS ALONSO APARICIO
DIRECCIÓN DE POSGRADOS Y EXTENSIÓN**

**“DEFINICIÓN DE ESTRATEGIAS DE RETENCIÓN DEL DOCENTE Y ESTUDIANTE
DE LA UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA DE EL SALVADOR DR. LUIS ALONSO
APARICIO”.**

**TRABAJO DE GRADUACIÓN PARA OPTAR AL GRADO DE
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

PRESENTADO POR

LICDA. MORENA GUADALUPE ALAS DE RODRÍGUEZ

**ASESOR
MTRO. CARLOS ENRIQUE PERDOMO**

DICIEMBRE DE 2021

SAN SALVADOR

EL SALVADOR

CENTRO AMÉRICA



**UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA DE EL SALVADOR
DR. LUIS ALONSO APARICIO**

**INGENIERO LUIS MARIO APARICIO GUZMÁN
RECTOR**

**INGENIERO OSCAR GIOVANNI DURÁN VIZCARRA
VICERRECTOR ACADÉMICO**

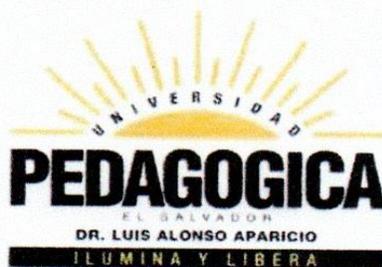
**LICENCIADA FIANA LIGIA CORPEÑO RIVERA
VICERRECTORA ADMINISTRATIVA**

**MAESTRO JORGE ALBERTO ESCOBAR
DECANO FACULTAD DE EDUCACIÓN**

**LICENCIADA ROXANA MARGARITA RUANO CASTILLO
DIRECTORA DE ADMINISTRACION ACADÉMICA**

**DOCTOR JOSÉ HERIBERTO ERQUICIA CRUZ
DIRECTOR DE POSGRADOS Y EXTENSIÓN**

SAN SALVADOR, DICIEMBRE DE 2021



**UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA DE EL SALVADOR
DR. LUIS ALONSO APARICIO**

MIEMBROS DEL JURADO EVALUADOR

**Mtro. Manuel Ernesto Aparicio Guzmán
Presidente**

**Mtro. Estanley Oviedo Bermúdez
Primer Vocal**

**Mtra. Dayana Elena Merino de Villatoro
Segundo Vocal**

**Mtro. Carlos Enrique Perdomo Arias
Asesor**



UNIVERSIDAD PEDAGOGICA DE EL SALVADOR
"Dr. Luis Alonso Aparicio"
Facultad de Educación

Mes: DICIEMBRE

Año: DOS MIL VEINTIUNO

En la Universidad Pedagógica de El Salvador "Dr. Luis Alonso Aparicio" (Modalidad Virtual), a las dieciséis horas del día uno de diciembre del año dos mil veintiuno, siendo éstos el día y la hora señalados para la defensa del trabajo de graduación titulado: "DEFINICIÓN DE ESTRATEGIAS DE RETENCIÓN DEL DOCENTE Y ESTUDIANTE DE LA UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA DE EL SALVADOR DR. LUIS ALONSO APARICIO", presentado por: LCDA. MORENA GUADALUPE ALAS DE RODRÍGUEZ, para optar al grado de MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN. El tribunal estando presente la interesada, después de haber deliberado sobre la defensa de su trabajo de graduación, ACUERDA: **APROBAR**

MTRO. MANUEL ERNESTO APARICIO GUZMÁN
Presidente

MTRO. STANLEY OVIEDO BERMÚDEZ
1er. Vocal

MTRA. DAYANA ELENA MERINO DE VILLATORO
2do. Vocal

LCDA. MORENA GUADALUPE ALAS DE RODRÍGUEZ
Sustentante

DEDICATORIA

“El éxito nunca llega solo; hay que trabajar arduamente para conseguirlo”. Durante este proceso hubo mucho sacrificio, flaquezas pero también palabras motivadoras que tomaron fuerzas para seguir y finalizar un proceso académico valioso. Por lo que dedico este esfuerzo a los que nunca me dejaron sola, a los que siempre estuvieron ahí animando y motivando cada día, cada paso, cada etapa. Dedico mi trabajo a:

Primeramente a Dios por las fuerzas que me dio para poder ingerir el pan de la enseñanza. Él me ha concedido salud y sabiduría en todo el proceso formativo, por mantenerme firme en mis objetivos y poder alcanzar una meta más.

Alejandro, mi esposo, porque estuvo en todo momento dándome su apoyo incondicional, ayudándome en este proceso, acompañándome siempre, más que todo, me motivó a continuar, siempre caminó a mi lado. Esta es la riqueza del amor.

Mis hijas Alejandra y Dayana quienes no han recibido tiempo de calidad, pero que estuvieron siempre pacientes a la espera de su mamá. Aunque hubo días difíciles, son mi razón de ser, es por ellas que me esfuerzo para ser mejor cada día, darles lo mejor de lo mejor y ser un ejemplo a seguir. Este proceso no fue fácil pero tampoco imposible, las ganas de luchar y seguir adelante fueron la motivación de siempre, espero que Dios me preste vida para seguir en la lucha de conseguir todos mis objetivos, ¡Vamos por más!

AGRADECIMIENTO

Son muchos los motivos para dar gracias: Gracias a Dios por darme las fuerzas para poder sobrellevar este arduo proceso. Gracias por darme sabiduría para comprender cada cosa, cada tema, gracias por permitir iniciar y culminar este proceso académico.

Gracias a mi familia: mi esposo Alejandro Rodríguez por estar siempre ahí en los momentos difíciles y motivarme a seguir adelante ante cualquier circunstancia, a mis hijas Dayana, en especial a mi princesa Alejandrita por ser paciente a la espera de su tiempo, mi mamá, mis hermanos y demás familia por ese apoyo incondicional que siempre he recibido de ellos, especialmente a mi hermana Reina Figueroa por estar siempre presente y apoyándome en todas las dificultades durante este proceso formativo. Gracias por amarme tanto y creer en mí, siempre los amaré y saben que ocupan un lugar especial en mi corazón. Son fuente de inspiración.

Gracias a la Universidad Pedagógica de El Salvador, mis maestros, y compañeras quienes estuvieron conmigo paso a paso, por contribuir en mi proceso formativo y los buenos deseos y motivaciones para hacer de mí una profesional completa; igualmente, agradezco a la Licda. Claudia Pocasangre por su acompañamiento y apoyo durante todo el proceso; a mi asesor Maestro Carlos Perdomo y al jurado quienes con mucho profesionalismo orientaron este trabajo de tesis con la mejor calidad posible.

Y por último al Pbro. Carlos Vásquez por darme la iniciativa a este proceso que finaliza hoy con éxitos.

Gracias, porque me entendieron y comprendieron en todo momento y sentí tener muchas personas en quien apoyarme. No hay duda de que el resultado y la calidad de todo trabajo es la perseverancia y la excelencia, gracias al seguimiento y la fe que hay en cada uno. Aquí queda demostrado que el que quiere, puede lograr sus objetivos y metas.

RESUMEN

La presente investigación se titula: Definir estrategias de retención de docentes y estudiantes de la Universidad Pedagógica de El Salvador. El propósito fue identificar, entender y describir los factores que inciden en la deserción de los estudiantes y los factores que afectan la retención de docentes; junto a esto, se proyectó analizar y profundizar dichos factores para lograr estrategias que se puedan implementar y así disminuir la deserción estudiantil y favorecer la estabilidad laboral de los docentes.

La recolección de datos fue obtenida mediante la aplicación de la entrevista semiestructurada; los resultados fueron analizados, interpretados y categorizados para obtener la mejor información confiable y sustentar así la investigación, la cual fue de naturaleza cualitativa. La información se recopiló de la experiencia de los participantes de estudio; estas posibilitaron el logro de los objetivos planteado. Los resultados de este estudio ofrecen información que sostiene que, uno de los factores de mayor incidencia que afecta la retención del estudiante y del docente es el factor económico, el cual está presente en todo ámbito, y es por el cual muchos estudiantes dejan pausados sus estudios de educación superior. En los docentes, los resultados reflejaron que una nivelación salarial periódica sería una estrategia incentivadora para su permanencia dentro de la Universidad.

El estudio sustenta las diferentes estrategias que podrían favorecer la retención de estudiantes para lograr que culminen con éxito sus proyecciones académicas. De manera simultánea, los resultados de la investigación dejan en evidencia las estrategias que los mismos docentes consideran oportunas para lograr, una mejor estabilidad laboral y económica. Cabe destacar que, la Universidad Pedagógica presenta un índice alto de

retención docente. Los docentes entrevistados manifestaron que, dentro de las instalaciones se ofrece un buen ambiente laboral y que eso favorece la motivación personal.

Palabras claves: Estudiantes, docentes, factor económico, retención, estabilidad laboral.

ABSTRACT

This research is entitled: Define retention strategies for teachers and students of the Universidad Pedagógica de El Salvador. The purpose was to identify, understand and describe the factors that affect student attainment and the factors that affect teacher retention; along with this, it was planned to analyze and deepen these factors to achieve strategies that can be implemented and thus reduce student dropout and favor the job stability of teachers.

Data collection was obtained through the application of the semi-structured interview; the results were analyzed, interpreted and categorized to obtain the best reliable information and thus support the research, which was qualitative in nature. Information was collected from the experience of study participants; these made it possible to achieve the objectives set. The results of this study offer information that argues that one of the factors of greater incidence that affects the retention of the student and the teacher is the economic factor, which is present in all areas, and is why many students leave their higher education studies paused.

The study supports the different strategies that could favor the retention of students to achieve the successful completion of their academic projections. At the same time, the results of the research reveal the strategies that the teachers themselves consider appropriate to achieve better job and economic stability. It should be noted that the Pedagogical University has a high rate of teacher retention. The teachers interviewed stated that, within the facilities, a good work environment is offered and that this favors personal motivation.

Keywords: Students, teachers, economic factor, retention, job stability.

Índice

CAPÍTULO I.....	17
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	17
1.1. Antecedentes.....	17
1.2. Planteamiento del problema.....	22
1.3. Objetivos de la investigación.....	24
1.4. Justificación del estudio.....	25
1.5. Limitación del estudio.....	27
CAPÍTULO II.....	30
2. MARCO TEÓRICO.....	30
2.1 RETENCIÓN Y DESERCIÓN DE ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS.....	30
2.1.1. Generalidades sobre la deserción estudiantil universitaria.....	30
2.1.2. Perspectivas relacionadas con la retención y deserción.....	33
2.1.3. Factores que apoyan retención.....	34
2.1.4. Factores que ocasionan la deserción.....	36
2.1.5. Perfiles estudiantiles sensibles de deserción.....	36
2.2. Estrategias de retención de estudiantes y docentes.....	38
2.2.1. Estrategias de retención docente.....	38
2.2.2. Estrategias para retención estudiantil.....	40
2.3. Teorías y modelos generales.....	42
2.3.1. Deserción estudiantil.....	42
2.3.2. Modelos generales sobre deserción estudiantil.....	44
CAPÍTULO III.....	55
3. METODOLOGÍA.....	55
3.1. Participantes.....	57
3.1.1. Población.....	57
3.1.2. Muestra.....	57
3.2. Técnicas e Instrumentos.....	58
3.2.1. Técnica la entrevista para la recolección de la información de los estudiantes y docentes.....	58
3.2.2. Instrumentos.....	59
3.3. Estrategias de análisis de datos.....	61
3.3.1. Esquema de la metodología.....	62
CAPITULO IV.....	63
4. DESCRIPCIÓN E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	63
4.1. Análisis de los datos.....	63
4.2. Análisis de los resultados: Hallazgos de investigación.....	64
4.2.1. Variable estudiante desertor.....	65
4.2.2. Para la variable Docente.....	76
CAPÍTULO V.....	89
5. CONCLUSIONES Y PROPUESTA DE MEJORA.....	89
5.1. Conclusiones.....	89
5.2. Propuestas de mejora.....	94
5.2.1. Para los estudiantes:.....	94
5.2.2. Para los docentes:.....	97
REFERENCIAS.....	100
ANEXOS.....	104

Listado de tablas

Tablas

Tabla 1: Causas que generan la deserción estudiantil en la UPED	67
Tabla 2: Estrategias orientadas a la reducción de la deserción	73
Tabla 3: Disposición del estudiantado ante nueva implementación de estrategias	74
Tabla 4: Características del perfil los estudiantes entrevistados	75
Tabla 5: Perspectivas que pueden incidir en el retiro docente	79
Tabla 6: Principales causas que afectan la retención docente	81
Tabla 7: Estrategias para la retención docente	84
Tabla 8: Perspectiva de los docentes ante la exigencia de la UPED en el uso de la tecnología ..	85
Tabla 9: Satisfacción docente.....	86
Tabla 10: Características el perfil de los docentes entrevistados	88

PRESENTACIÓN

Esta investigación sobre la definición de estrategias de retención para docentes y estudiantes de la Universidad Pedagógica de El Salvador, tuvo un enfoque cualitativo; los sujetos de estudio fueron los docentes activos del ciclo 2 del año 2021 y algunos estudiantes desertores de todas las carreras. Este tipo de investigación permite tener un panorama amplio para la recolección de toda la información, y de esa manera dar respuesta a los objetivos planteados.

Es importante conocer las causas por las cuales muchos estudiantes dejan sus estudios superiores, así como también identificar los factores que afectan la retención docente. Con la información de esta investigación se logran definir las estrategias adecuadas para retener a ambos sujetos, pues estudiantes y docentes son parte fundamental para la Universidad; el docente, por su parte, es el pilar que ofrece sus conocimientos adquiridos y, los estudiantes, son los que reciben este conocimiento, que les ayuda a convertirse en profesionales de éxito, contribuyendo al desarrollo del país.

En El Salvador actualmente existe un buen número de estudiantes que han desertado en todos los niveles de educación por diversas causas; en esta investigación queda en evidencia que, una de ellas es el factor económico, que afecta a la gran mayoría de estudiantes, quienes, viéndose limitados, resuelven abandonar sus estudios. Ha de tenerse en cuenta que muchos jóvenes estudian con fondos propios, y aunque otros lo hagan con ayuda familiar, la realidad es la misma.

Con los resultados de investigación se definen estrategias que pueden ayudar a reformular las que ya existen dentro de la Universidad Pedagógica, para incentivar y motivar a muchos que han dejado sus estudios superiores y que desean culminar su carrera. La investigación también busca favorecer la estabilidad laboral de los docentes, de forma que se cumpla la máxima: “a mayor

satisfacción mayor permanencia”; además, esto ayudará significativamente a retener a los estudiantes y docentes que están activos y que se encuentran en la “cuerda floja”.

Sentirse identificados con la Universidad, traerá beneficios extraordinarios a la misma, como la retención de sus docentes y estudiantes y aumento en la matrícula, aportando a la disminución de la deserción estudiantil a nivel nacional.

INTRODUCCION

La retención es entendida como la capacidad que tienen las instituciones de educación superior para lograr que sus estudiantes culminen sus carreras con éxito, contribuyendo a que disminuya la deserción. Este es un problema que a diario enfrenta el sistema educativo actual, en todos los niveles, llegando a considerarse como un fenómeno muy grave ya que, provoca estancamiento en los individuos y por ende en toda la sociedad. El propósito fundamental de esta investigación es identificar las causas principales de la deserción y los factores que afectan la retención docente, así como también definir estrategias para la retención de docentes y estudiantes de esta manera lograr contribuir a minimizar los índices de deserción en la Universidad Pedagógica de El Salvador.

Esta investigación se llevó a cabo en la Universidad Pedagógica de El Salvador con los estudiantes desertores y docentes activos, que dieron su aportación con referencia a su propia experiencia, para ello se utilizaron técnicas e instrumentos para la recopilación respectiva, para luego analizar el fenómeno y a su vez dar respuestas a los objetivos planteados.

De esta manera se definieron estrategias que contribuirán a la retención de estudiantes y docentes de esta Universidad. Es importante destacar que el aporte brindado por los participantes fue de gran ayuda ya que se logró identificar las causas principales de la deserción y los factores que afectan la retención docente. Este tema de la deserción estudiantil Universitaria es bien sonado actualmente, ya que muchas universidades se enfrentan con esta problemática. Cabe mencionar que se convierte en reto para las universidades el poder retener la máxima cantidad de estudiantes para que culminen sus estudios superiores.

Según los resultados obtenidos, el factor económico hace difícil la continuidad educativa de

muchos estudiantes; aunado a esto, muchos docentes expresaron que una nivelación salarial periódica sería una excelente estrategia para incentivarles más. Los docentes manifestaron estar relativamente satisfechos, aunque expresaron que les gustaría una mejor remuneración salarial y estabilidad laboral.

Dentro de este estudio se desarrollaron cinco capítulos:

En el primer capítulo se presenta el planteamiento del problema; este explica el origen del tema de investigación e identifica los estudios que le anteceden, en donde se hace referencia a la problemática existente. Dentro de este capítulo se detalla la situación problemática donde se hace contraste entre los datos teóricos de diferentes autores y los datos empíricos descubiertos en la práctica y a través de los instrumentos aplicados a docentes y estudiantes. Se incluye también la justificación, que es el porqué de la investigación, es decir, el impacto que tendrá en toda la comunidad educativa. En este mismo apartado se dan a conocer los objetivos que nos indican qué es lo que se quiere lograr con la investigación, los alcances y limitaciones de la investigación, lo que se ha logrado alcanzar y lo que incide negativamente para no obtener en toda la información requerida y así poder lograr los objetivos planteados.

En el segundo capítulo se desarrolla el marco teórico, el cual se fundamenta a partir de toda la teoría que sustenta con la investigación. Además, en el tercer capítulo se describe el diseño metodológico que se utilizó en la investigación, la población y la muestra, las técnicas e instrumentos y su debido procedimiento para capturar información pertinente, clara y concisa para luego analizarla.

Dentro del cuarto capítulo se presentan el análisis de toda la información recopilada de cada uno de los participantes, así como también la interpretación de los mismos, los hallazgos

relacionados con las preguntas de investigación.

Y como último capítulo, pero no menos importante, se presenta el quinto apartado en donde se reflejan las conclusiones del tema de investigación. Cada conclusión y propuesta de mejora parte de los objetivos planteados al inicio del trabajo. Cada análisis realizado busca describir y resumir las respuestas de los estudiantes y docentes que fueron partícipes de la entrevista. Se espera que las propuestas planteadas en este trabajo puedan ser ejecutadas por la Universidad si les parece conveniente. Finalmente, se presentan todas las referencias utilizadas dentro del contexto de la investigación y luego se agregan los anexos de la investigación.

Por tanto, se espera que esta investigación contribuya a disminuir la deserción estudiantil, de tal manera que la Universidad Pedagógica pueda lograr retener la cantidad oportuna de estudiantes para que estos cumplan con el objetivo de culminar su carrera y de esta manera ser profesionales de éxito que favorezcan con su conocimiento a la sociedad salvadoreña.

CAPÍTULO I

1. Planteamiento del problema

1.1. Antecedentes

La educación es importante para el desarrollo económico y social. Diferentes estudios demuestran que, en la medida en que los países alcanzan niveles altos de educación también logran un alto nivel de desarrollo económico (Barrera, 2007). Por lo que es de suma importancia la retención de los estudiantes de todos los niveles, en especial los de nivel superior ya que estos serán los que contribuirán en un buen porcentaje al desarrollo sostenible del país; así mismo, los docentes cumplen un rol esencial dentro de la enseñanza-aprendizaje del educando y tienen un papel protagónico para que estos continúen de cierta manera sus estudios. Se observa cuán importante es identificar los factores de incidencia en la deserción de muchos estudiantes de niveles de formación superior que dejan de estudiar por diferentes motivos, así como también la incidencia que tiene la retención de los docentes dentro de las universidades. Por lo que, las razones pueden ser variadas dependiendo del contexto de cada individuo.

Por una parte, en una investigación publicada por Repreza (2003), sobre “Causas de deserción en estudiantes de la Universidad Católica de El Salvador”, presentó un análisis sobre las principales razones de la deserción dentro de la institución, obteniendo un índice del 13% de deserción a nivel institucional e identificando las siguientes pautas: falta de vocación al elegir una carrera, falta de orientación vocacional por parte de la universidad; algunos estudiantes manifestaron la falta de seguridad de continuar la carrera a causa del factor económico, insuficiente tiempo para estudiar en el caso de los que trabajan y estudian; también mencionan otras causas como embarazos, matrimonios, problemas de salud y migración hacia otro país,

inconvenientes con los compañeros de clase. Las causas académicas más predominantes y que llevaron a los estudiantes a desertar fueron: la carrera no respondió a las expectativas, reprobación de asignaturas, los requisitos de inglés, horario de clase y de trabajo, cambio de carrera, y lo difícil de la carrera. Además, el rol docente es un eje fundamental en la enseñanza-aprendizaje de los estudiantes ya que estos manifiestan que las clases son aburridas, poca explicación en los contenidos, preferencias, falta de preparación y dominio de la materia. Concluyendo que como estudiantes se sienten insatisfechos por los servicios brindados por la universidad.

Por otro lado, en un estudio realizado por La Universidad de El Salvador (UES), y publicado por la Prensa Gráfica el 04 de agosto de 2020, manifiesta que como Universidad tuvieron un 18% (alrededor de 6,000 estudiantes) de abandono escolar para el año 2020, esto por lo sucedido en tiempos de pandemia, por lo que según el estudio que realizaron las causales por las cuales muchos estudiantes tuvieron que abandonar sus estudios fue por diversos factores que fueron identificados como los que afectaron en gran medida a esta población estudiantil; el factor principal fue la falta de recursos económicos, falta de conectividad o falta de equipo tecnológico para seguir las clases de forma virtual. La UES lamentó que el Gobierno de El Salvador no haya asignado más de 9 millones de dólares del presupuesto de la casa de estudios superiores que corresponden al primer semestre de 2020 y por lo que con estos fondos que no fueron otorgados tenían planificado respaldar a los estudiantes con problemas de tecnología. Como lo notifican en la noticia que con estos fondos tenían previsto erradicar un porcentaje de esta problemática, pero que no fue así y es por ello que obtuvieron una significativa deserción estudiantil. (Paz, 2020).

Además, la economista del Banco Mundial, María Marta Ferreyra, en: *Momento decisivo: la Educación Superior en América Latina y el Caribe*” publicado por Education for Global Development, el 08 de septiembre de 2007, manifiesta que en Latinoamérica sólo la mitad de los estudiantes de entre 25 y 29 años termina sus estudios universitarios. Algunas de las causas de la elevada tasa de abandono incluyen la falta de preparación académica, debida en parte a la educación de baja calidad que reciben en la escuela secundaria, y la falta de medios económicos entre alumnos de escasos recursos; también la larga duración de algunos de los programas, así como la falta de flexibilidad para cambiar de carrera. Estos asuntos son de particular importancia hoy en día dado que hay más personas que nunca cambiando de trabajo y carrera a lo largo de sus vidas. Por lo que el 50% de estos abandonos sucede durante el primer año. Al mismo tiempo revelan que los estudiantes considerados más pobres representaron el 45% del aumento de la matrícula en los últimos años. Sin embargo, estos “nuevos” estudiantes provienen de familias con menores recursos y muchas veces no están preparados académicamente para enfrentar los desafíos de la educación superior, lo que muchas veces explica la falta de lograr completar las carreras de educación superior.

Al mismo tiempo, una reciente encuesta realizada por la Consultora Educativa Civitas Learning y publicada por Guijosa (julio, 2018) en el Observatorio del Instituto para el futuro de la educación, aplicada a 1500 universitarios sobre el reto de la deserción Universitaria, revela algunas de las razones por las que los estudiantes abandonan la titulación e identifica áreas de oportunidad poco abordadas. El 36% de los encuestados señaló que el problema es la gestión del tiempo, el 35% culpó a la ansiedad y el miedo al fracaso; el 31% al agobio ante las distintas responsabilidades, el 25% a la carencia de habilidades de aprendizaje y el 24% señala que se debe a la incapacidad de concentración. Hasta el 2016 únicamente el 17% de los adultos de 25 a 64

años en México había cursado educación superior, la proporción más baja entre los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) 37%. La deserción que se da en este nivel educativo exacerba esta problemática. Ante el abandono universitario hay respuestas simplistas como el excesivo costo de la educación o la falta de oportunidades. En la mayoría de los casos se pasan por alto temas críticos como la asesoría académica continua, el desarrollo de habilidades de aprendizaje o el bienestar socioemocional de los alumnos.

Hay que mencionar, además la retención docente como parte importante para lograr una enseñanza de calidad en los estudiantes de estudios superiores. La edición de *Teaching in Focus* de La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 06 de marzo de 2020), afirma que “el estrés y el agotamiento que padecen los docentes, factores que ponen en peligro la salud de los profesionales y perjudican la calidad de la educación. Además, dichos factores motivan en gran medida que cada vez sean más complicadas la contratación y la retención de los docentes. Dentro del marco, define el bienestar profesional de los docentes en función de cuatro aspectos principales: el bienestar cognitivo: la capacidad para conservar la información nueva y concentrarse en su trabajo; bienestar subjetivo: sentimientos o estados emocionales concretos, satisfacción y propósito de su trabajo; bienestar físico y mental: síntomas psicosomáticos y quejas; y, bienestar social: calidad y profundidad de las relaciones laborales con las partes interesadas, se describe en la publicación. El Secretario General de la Educación Superior (IE), David Edwards, ha señalado que la IE lleva tiempo convencida de que el bienestar de los docentes no solo es fundamental para los docentes y su salud, sino también para garantizar que los centros escolares sean menos estresantes para los estudiantes, que la educación sea una experiencia positiva y alegre, que los docentes comprometidos con su profesión quieran seguir contribuyendo y que el nuevo talento siga queriendo sumarse a nuestras filas.

Para Bielefeld (13 de febrero de 2020), en un artículo presentado sobre “Tips para retención docente” manifiesta que los docentes son difíciles de encontrar y los puestos son a menudo difíciles de cubrir. Por lo que, todas las instituciones educativas deberían considerar las mejores formas no solo al reclutar docentes excelentes, sino también de retener los que ya tienen. Manifiesta que los contratos docentes y las escalas salariales son, en su mayor parte, poco flexibles, considera que en áreas urbanas más grandes, la demanda del mercado de docentes es mucho mayor que la oferta. También expresa que las diferencias salariales no son lo suficientemente buenas como para incentivar a los docentes de que vengan o se queden, por lo que dice que debe haber otros recursos que puedan usarse para reclutar y retener lo mejor de lo mejor. (pag.6-7)

De manera que con lo expuesto anteriormente, resulta vital la realización de un estudio de esta naturaleza no solo por el hecho de conocer o enumerar las causantes o factores que conllevan a la deserción estudiantil, sino por la importancia y relevancia en el campo educativo debido a la sentida necesidad de generar estrategias para fortalecer y fomentar la permanencia y graduación de los estudiantes; y a su vez lograr minimizarla, considerando de esta manera la importancia de la retención de los docentes para la calidad de la enseñanza de los estudiantes de educación superior de la Universidad Pedagógica de El Salvador.

1.2. Planteamiento del problema

Según la Organización de Estados Americanos (OEA) y la Agencia Interamericana para la Cooperación y el Desarrollo (AICD, 2006), la retención estudiantil es “la capacidad que tiene el sistema educativo para lograr la permanencia de los estudiantes, garantizando la terminación de ciclos en los tiempos previstos y asegurando el dominio de las competencias y conocimientos correspondientes” (p. 19). Partiendo de este concepto, es un reto para las instituciones de estudios superiores el poder retener tanto a estudiantes como a docentes, ya que hoy en día existen factores por los cuales los jóvenes no logran desarrollarse plenamente en el ámbito profesional. Por tanto, las instituciones antes mencionadas consideran que el factor financiero es la causa principal de deserción universitaria, ya que muchos que dejan la universidad carecen de recursos económicos para seguir, por lo que se ven en la obligación de trabajar para estudiar, esta es una de las situaciones que afectan el desarrollo académico profesional. Por lo que se les hace difícil mantenerse a sí mismos, ya que carecen de una parte fundamental para la culminación de carreras universitarias.

Para la Universidad Pedagógica de El Salvador Dr. Luis Alonso Aparicio la realidad viene siendo la misma. Según datos proporcionados por Registro Académico el número de estudiantes para el año 2019 en el ciclo 1, la retención fue de 5620 estudiantes; en el siguiente año 2020, siempre en el mismo ciclo 1, hubo 5639, con una diferencia de 19 estudiantes más, para esta fecha de inscripción todavía no había pandemia. Para el siguiente año 2021 sí hay una significancia en la deserción escolar, siendo esta de 550 estudiantes que dejaron de estudiar, esto en el ciclo 01 del 2021, para el ciclo 02 de 2021 se sumaron 225 estudiantes que ya no se matricularon por diversas causas. En el caso de los graduados el número aumentó, de 725 para el

2019 y 840 para el 2021. Se podría decir que posiblemente se incrementó por el bajo costo de los aranceles. En cuanto a la retención de los docentes, las cantidades se mantuvieron bastante similares, ya que para el 2019 tenían 184 y para el 2020, 177, dándose una deserción de 7 por motivos de pandemia; y para este año 2021 aumentó 2 comparado al 2020, teniendo actualmente 179 docentes activos.

En cuanto a sus docentes la deserción no es tan significativa ya que como universidad logran retener la cantidad adecuada, pero no está de más el poder tener estrategias para una mejora a nivel de satisfacción y de esta manera estabilizar el índice de rotación docente, en las diferentes facultades que la universidad ofrece tales como: Facultad Ciencias Jurídicas, Facultad de Ciencias Económicas, Facultad de Educación, Facultad de Ingeniería; así como también, incentivarlos para que se sientan identificados con la universidad. F. Corpeño (comunicación personal, 01 de mayo de 2021).

Es por lo que, la retención de estudiantes es de preocupación no solo para la Universidad Pedagógica de El Salvador, sino para muchas a nivel mundial que desean que disminuya la deserción a lo largo de los años. En cuanto a los docentes no tiene deserción, cabe mencionar que mantienen un buen número.

Para el desarrollo de la investigación se hacen las siguientes interrogantes:

- ¿Cuáles son las principales causas que generan la deserción en estudiantes de la Universidad Pedagógica de El Salvador?
- ¿Cuáles son los principales factores que influyen en la retención de docentes en la Universidad Pedagógica de El Salvador?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Definir estrategias orientadas para la retención de docentes y estudiantes en la Universidad Pedagógica de El Salvador para que favorezcan la continuidad educativa del estudiante y la estabilidad laboral docente.

1.3.2 Objetivos específicos

- Diagnosticar las principales causas de la deserción estudiantil en la Universidad Pedagógica de El Salvador.
- Diagnosticar las principales causas que afectan la retención de docentes en la Universidad Pedagógica de El Salvador.
- Identificar estrategias orientadas a la reducción de la deserción estudiantil en la Universidad Pedagógica de El Salvador.
- Identificar estrategias orientadas a la retención de docentes en la Universidad Pedagógica de El Salvador.

1.4. Justificación del estudio

La retención estudiantil busca integrar al estudiante de tal manera que se logre identificar con la universidad y tenga un sentido de pertenencia, lo cual propiciará que este logre finalizar su carrera en dicha universidad.

Para hacer un panorama amplio, El Salvador no es el único país con problemas de deserción. A nivel Latinoamericano la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), ha creado varios informes, en los que notifica que la educación latinoamericana comparte rasgos comunes entre sí, como la desigualdad social, de la que se deriva el abandono de la escuela durante los primeros años del estudio del joven, y que posteriormente lo limita a una poca integración social que influye en su futuro (CEPAL, 2011).

Uno de los informes presentados fue el de la Coyuntura Social de Fundación Salvadoreña para el Desarrollo Económico y Social (FUSADES). En este se da a conocer que la principal causa de abandono estudiantil es el alto costo de la vida, pues muchos niños y jóvenes se ven obligados abandonar sus estudios para mantener la economía familiar. Muchas veces son los mismos familiares quienes apoyan que el joven no asista a una universidad, ya que resulta más fácil que trabaje y que gane un dinero que llegará mensual al hogar, a tener que recortar costos para pagarle sus estudios. (Melara, 2011).

Por ello, esta investigación se hace necesaria ya que la retención de estudiantes, para la Universidad Pedagógica de El Salvador, en primer lugar, es la razón de ser, y, en segundo lugar, la formación académica de los egresados que constituye un punto fundamental en la misión social de la misma. La institución aporta estrategias para minimizar la deserción estudiantil a nivel institucional y, por ende, aumentar la retención de estos, con el propósito de lograr profesionales

de alta calidad educativa. Por lo que, no solamente mejoraría su calidad de vida en el futuro, sino que también propiciaría una elevación de la autoestima, al verse a sí mismo como capaz de concluir un proyecto que él inició; además, tendrá mejor posición laboral y, por ende, una mejor remuneración salarial.

Esto además conlleva a que estos tengan una mejor preparación dentro de la institución educativa, por tanto, mayor aprendizaje y mejor calidad educativa. Todo ello contribuirá a la mejora educativa de la universidad en sí, tanto que podrá distinguirse de las demás instituciones de estudios superiores dando un posicionamiento de primera mano, teniendo de esta manera una demanda del estudiantado, volviéndose una universidad prestigiosa por medio de sus graduados a nivel nacional e internacional, así como también un crecimiento económico de la misma.

De igual forma, la retención de docentes para la Universidad Pedagógica de El Salvador es de su importancia ya que son quienes influyen en la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje, brindando para ello estrategias que conlleven a una estabilidad laboral teniendo que este es un factor substancial para un servicio educativo de calidad, mediante el cual se puede cumplir a cabalidad los objetivos institucionales y lograr el avance integral del estudiante, manteniendo de esta manera docentes actualizados y comprometidos dando así un sentido de pertenencia y satisfacción y brindando un servicio de calidad. Aportando, a nivel nacional, perfiles más competentes en el ejercicio de la docencia y comprometidos con la preparación de profesionales de calidad.

Así mismo, la investigación brindará a que los ciudadanos que se preparan profesionalmente aporten al desarrollo del país, teniendo así personas competitivas ante las demandas laborales, así como también disminuir la tasa de deserción estudiantil a nivel nacional, despertando el sentido

de invertir en la educación para tener personas mejor preparadas académicamente para contribuir al desarrollo sostenible de El Salvador.

1.5. Limitación del estudio

La siguiente investigación se llevará a cabo en la Universidad Pedagógica de El Salvador, tomando en cuenta los estudiantes desertores de diferentes carreras de los años 2020-2021 y docentes activos de todos los niveles. El estudio pretende identificar y diagnosticar los factores de mayor incidencia en la deserción estudiantil y factores que afectan la retención docente, es decir, encontrar las causas por las cuales los estudiantes han abandonado su carrera universitaria y las causas que afectan la retención docente, a su vez, lograr definir estrategias de retención del estudiante y docente de la Universidad Pedagógica de El Salvador.

- Delimitación Geográfica: Universidad Pedagógica de El Salvador, San Salvador.
- Delimitación Temporal: la investigación se realizará con los estudiantes desertores de los años 2020-2021 y docentes activos del año 2021, en mes de agosto y septiembre del año 2021.
- Delimitación Temática: retención de estudiantes y docentes.
- Delimitación social: el grupo social objeto de estudio serán los estudiantes y docentes de la Universidad.

De este modo, sustentando la importancia que tiene la retención del docente y estudiante, a nivel institucional.

Se han identificado ciertas limitantes, las cuales no dejan que el trabajo de investigación se dé a plenitud dentro de ellas tenemos:

- Limitación de revisión de bibliografía en físico, por las restricciones que tienen las bibliotecas por causa de la pandemia, para ello se acude a bibliotecas virtuales, y documentos digitales de investigaciones de temáticas similares desarrolladas en años anteriores.
- El tiempo es otra limitante que es desfavorable para el desarrollo de dicha investigación ya que por las actividades cotidianas los tiempos no coinciden, por ende no hay reuniones presenciales, por lo que se organiza y se planifica el tiempo adecuado y pertinente, de tal manera que no se interfiera en otras labores de los investigadores.
- La recolección de información de los sujetos de estudio es otra limitante; para superarla se tiene como estrategia contactar, a quienes formarán parte de la muestra, por medio de correo electrónico y de esa manera enviar el cuestionario para responder a las interrogantes.
- La poca disponibilidad y colaboración que puedan tener los estudiantes desertores y docentes, a la hora de contestar la guía de entrevista, pues se enviará una carta explicando la importancia que tiene la investigación. De no tener respuestas inmediatas se tomará como sujetos de estudio los estudiantes que están activos, enfocándolos como posibles desertores, tomando en cuenta que estos nos brindarán un escenario posible y con un parámetro bastante confiable acerca de las causas de la deserción, en el caso de los docentes, se buscarán otros participantes.
- Así también, la poca o nula disponibilidad de los docentes activos para contestar la guía de entrevista. Para ello se les pedirá la colaboración mandando un correo personal a cada docente.

- El estudio no abarcará las fases de implementación y evaluación, ya que la ejecución de las estrategias planteadas en este estudio se llevará a cabo solamente si la Universidad Pedagógica de El Salvador las consideran pertinente.

CAPÍTULO II

2. Marco teórico

2.1.1 Retención y deserción de estudiantes universitarios

2.1.1.1. *Generalidades sobre la deserción estudiantil universitaria.*

La deserción de estudiantes universitarios es evidente en todas las instituciones de educación superior del mundo, intervienen diversos factores como los sociales, económicos, políticos, psicológicos, personales, institucionales o académicos, afectando no solo al estudiante universitario sino a la familia y a los gobiernos de turno (Flores, *et al* 2016a). La deserción es un problema latente en países desarrollados y en vías de desarrollo, aquejando a instituciones tanto públicas como privadas y cofinanciadas, pues la deserción y el rezago académico puede alcanzar índices elevados a pesar de las estrategias que implementan las Instituciones de Educación Superior y los gobiernos de turno para disminuirla (Duran y Díaz, 2015).

Si bien es cierto la deserción no solo corresponde a una decisión personal, también es cierto que forma parte de un conjunto de factores que inciden directamente en la alteración de los estudios ya que puede ser forzada o influenciada de forma positiva o negativa (Garzón y Gil, 2016), afectando al conjunto de comunidades que aprenden, crecen, se desarrollan y trabajan de forma colaborativa.

Hay una diversidad de conceptos sobre deserción por lo que una de las primeras definiciones que se conocen sobre deserción estudiantil fue la desarrollada por Gordillo y colaboradores (1970, citados en Universidad Nacional de Colombia (Unal)-Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación (Icfes, 2002). Según estos autores, la deserción se refiere al “hecho

de que el número de alumnos matriculados en la universidad no siga la trayectoria normal de su carrera, bien sea por retirarse de ella o por demorar más tiempo del previsto en finalizarla, es decir por repetir cursos” (p. 21). Finalizando los años ochenta, Tinto (1989), citado en Centro de Estudios sobre Desarrollo Económico de la Universidad de los Andes (CEDE, 2007), uno de los autores más destacados a nivel mundial por sus investigaciones sobre este fenómeno, concluyó que la definición de deserción puede analizarse desde diferentes perspectivas, las cuales dependen de los actores involucrados en el proceso (los estudiantes, los funcionarios de las instituciones de educación superior y los responsables de la política nacional de educación) y de acuerdo con diferentes tipos de abandono. En este sentido, el concepto de deserción es un tema bastante complejo, aunque puede estudiarse desde tres puntos de vista: el individual, el institucional y el estatal o nacional. Desde la perspectiva individual, la deserción se refiere a las metas y propósitos que tienen los estudiantes al ingresar a una institución de educación superior.

De acuerdo con esta perspectiva, desertar significa el fracaso individual en completar un determinado curso de acción para alcanzar una meta deseada, la cual fue la que motivó al estudiante a ingresar a una institución. En cuanto a la perspectiva institucional, la deserción comprende una comunidad de intereses involucrados en dicho proceso. Por ello, cada estudiante que deserta genera una vacante en la institución, la cual pudo ser ocupada por otro estudiante que sí persistiera, lo cual da lugar a una posible pérdida de recursos para la institución. Y finalmente, desde la perspectiva estatal o nacional, la deserción comprende el abandono del estudiante del sistema educativo en general.

Sin embargo, no todos los abandonos son deserciones del sistema, puesto que algunos pueden definirse como transferencias entre instituciones educativas o cambios al interior del sistema. En

la década de los noventa aparecen otros autores, entre ellos Osorio y colaboradores (1999, citados en Unal-Icfes, 2002) quienes introducen el concepto de episodio de deserción como una medida de este fenómeno, según la cual un estudiante puede abandonar en varias oportunidades un mismo programa, de manera forzosa o voluntaria. A su vez, definen la deserción como el “abandono voluntario o forzado de la carrera en la que el estudiante se matriculó” (p. 13), asegurando que la deserción como tal se produce cuando el estudiante se retira de la institución sin completar un programa académico, asociando el retiro parcial con una forma de deserción potencial.

Y finalmente, Páramo y Correa (1999, citados en Unal-Icfes, 2002) afirman que la deserción no es solo el abandono definitivo de las aulas de clase, sino también el abandono de la formación académica. Es una decisión personal que no obedece a un retiro académico forzoso por la falta de éxito académico o por asuntos disciplinarios. Es todo un proceso, a veces lento, que va creciendo y reforzándose en el interior del sujeto, quien lo manifiesta en la decisión definitiva, para bien o para mal de él mismo y su entorno. Para estos autores, existen seis tipos de deserción:

- Deserción total: abandono definitivo de la formación académica individual.
- Deserción discriminada por causas: según la causa de la decisión.
- Deserción por facultad (escuela o departamento): cambio de facultad.
- Deserción por programa: cambio de programa en una misma facultad.
- Deserción en el primer semestre de la carrera: ocurre por inadecuada adaptación universitaria.
- Deserción acumulada: es la sumatoria de deserciones en una institución.

Por tanto, se define la deserción estudiantil como el hecho de que un número de estudiantes matriculados no siga la trayectoria normal del programa académico, bien sea por retirarse de ella o por demorar más tiempo del previsto en finalizarla, por repetir cursos o por retiros temporales. Aclara además que esta interrupción o abandono de los estudios puede ser de carácter voluntario o forzado.

Finalmente, el Glosario de la Educación Superior en Latinoamérica y el Caribe (Unesco-Iesalc1, 2010), define la deserción, también denominada desgranamiento, mortalidad o abandono escolar, como la proporción de estudiantes que suspenden, cambian de carrera, o la abandonan antes de obtener el título.

2.1.2. *Perspectivas relacionadas con la retención y deserción.*

Los estudiantes que ingresan a las diferentes carreras provienen de diferentes contextos sociales, políticos, económicos, entre otros, ello conlleva a pensar en que requieren de un reconocimiento, no solo académico sino institucional. Existen diversos factores que impulsan la deserción, como la desigualdad de conocimientos y habilidades académicas formales, poco interés por proyectos formativos, problemas en la trayectoria académica, problemas psicológicos, personales y preocupaciones financieras. En esta sintonía se debe pensar en la retención como un proceso que involucra no solo la persona que se desea formar sino las cuatro funciones sustantivas: la docencia, la investigación, la vinculación con la sociedad y la gestión administrativa; siendo necesaria la articulación de la tecnología para conocer la trayectoria escolar de los estudiantes implementando acciones que permita prevenir la repitencia o abandono y mejore la retención y las tasas de eficiencia terminal.

2.1.3. Factores que apoyan retención.

En este itinerario de reflexiones es importante considerar algunas acciones para mejorar las tasas de eficiencia terminal reduciendo las tasas de rezago académico. Las acciones institucionales que permitan mejorar la retención y las tasas de eficiencia terminal en las carreras de grado en las diferentes modalidades (Núñez-Naranjo, 2020), pueden ser:

1) Proceso de inducción amigable y formal. Una vez iniciado el primer nivel, debe asignarse un responsable por carrera para que asista a los niveles inferiores y haga un tours interno y externo por la universidad. Ese responsable deberá conocer la carrera y realizar una planificación extracurricular en función de ejercer un apoyo pedagógico (Reuniones de trabajo entre estudiantes de un mismo nivel y de otros superiores, acompañamiento de estudiante de cátedra, a fin de igualar los conocimientos previos y favorecer el avance en el primer año), favorecer actividades de disfrute, como reconocimiento de sitios cercanos a la Universidad (Café, biblioteca, bares, ciclo paseos, etc.), y dar a conocer a los estudiantes con quien pueden dirigirse en caso de necesitar solventar dudas e inquietudes. El proceso debe abordar estrategias para prevenir la deserción y la reprobación, con base en acciones de nivelación académica, acogida y apoyo.

2) Programas de integración estudiantil. Estos deben ser creados en el primer año estudiantil, en la que los estudiantes de niveles inferiores se relacionen con otros estudiantes de niveles superiores, con la finalidad de ayudarlos a construir relaciones con otros, pues los proyectos integradores podrían estar conformados por estudiantes de diferentes niveles.

3) Crear sentido de pertenencia, en los estudiantes de las tres modalidades presencial, semipresencial y en línea. Esto implica un trabajo de toda la comunidad universitaria (Decanos,

administrativos, profesores, entre otros) para hacer sentir al estudiante escuchado e integrado, es decir, en familia con los grupos creados por el departamento de Bienestar Universitario e inclusión en el área académica. Los proyectos integradores deben apuntar a lograr que los estudiantes construyan reflexiones a partir de las experiencias de abordaje de problemas y de la elaboración de productos. Estas líneas de acción deben ser compartidas entre estudiantes de diferentes niveles para lograr fortalecer las actividades de integración y disfrute, con el fin de desarrollar competencias básicas y genéricas al inicio del programa para lograr el perfil de egreso.

4) Educación activa. Esta estrategia apunta a lograr que la enseñanza además de ser centrada en el estudiante, sea compartida por medio de espacios abiertos de discusión y argumentación abierta, trabajo en equipo y foros.

5) Brindar apoyo académico intersemestral. Esta estrategia puede lograrse con tutorías dirigidas a estudiantes con repitencia de segunda y tercera matrícula (Tutorías de 40 horas, en horarios intensivos presenciales).

6) Planes de financiamiento, pólizas y promociones.

7) Acompañamiento y seguimiento, a estudiantes con perfil de riesgo (repitencia de proyectos formativos), para ello se requiere no solo de tener un sistema de información en línea de la trayectoria escolar de los estudiantes sino de la implementación de acciones inmediatas con acompañamiento pedagógico.

2.1.4. Factores que ocasionan la deserción.

Los desarrollos en el tema de la deserción estudiantil se han centrado, principalmente, en la profundización teórica del problema, aunque existen algunos estudios que se han interesado por analizar las causas del fenómeno y obtener evidencia empírica. Los modelos sociológicos desarrollados por Bean (1980), Spady (1970) y Tinto (1975), a partir de dos conjuntos de factores, explican los motivos por los cuales los estudiantes deciden abandonar una institución universitaria. El primer modelo argumenta que un estudiante toma la decisión de desertar de acuerdo con factores ajenos a la universidad, mientras que el segundo explica que esta decisión depende del grado de integración del estudiante con el ambiente académico y social de la institución. A partir de estos modelos se han desarrollado trabajos como el de Cabrera *et al* (1993) en donde se tienen en cuenta tanto los factores institucionales como los personales para explicar la deserción estudiantil.

Otras investigaciones han involucrado gran cantidad de variables explicativas relacionadas con las condiciones socioeconómicas y el desempeño académico de los estudiantes, encontrando, por ejemplo, que estudiantes con menores ingresos en el momento de iniciar sus estudios tienen mayores probabilidades de desertar y que la retención de alumnos con padres de menor nivel de educación es muy baja (Porto y Gresia, 2000).

2.1.5. Perfiles estudiantiles sensibles de deserción.

Existen varios modelos conceptuales que explican la deserción, abordados desde una perspectiva psicosocial; estos modelos, aunque son multifactoriales, se clasifican según el elemento de mayor importancia, teniendo como resultado el siguiente resumen de los principales de ellos:

- **Psicológicos:** Este modelo da principal relevancia a las características de la personalidad del estudiante, donde se ve debilitada la idea inicial de estudiar, sumado a que la evaluación de su vida siendo estudiante no lo satisface; otro factor agregado es el rendimiento académico escolar, ya que esto condicionaría la forma de enfrentar las dificultades académicas y las propias expectativas.
- **Económicos:** Este modelo sostiene que la decisión de mantenerse en el sistema educacional está dada porque los beneficios sociales y económicos son mayores que si no estudiara, es decir, aparece el costo oportunidad; por ejemplo, si trabajar fuera más rentable para el joven que estudiar, sería más propenso a desertar, otro punto importante es cómo se financian estos estudios, ya que desde este punto comienza a ser de interés el acceso a rebajas, becas y/o créditos para financiarlos.
- **Sociológicos:** Se presenta como un símil a la motivación a cometer suicidio, es decir, si el suicida no logra adecuada interacción con el sistema social, un joven que deserta de la educación superior estaría dada por la falta de integración a este sistema educacional.
- **Organizacionales:** La relevancia de este modelo la tienen las organizaciones que brindan la educación superior, es decir, la calidad de los académicos, las actividades extracurriculares y/o los beneficios a los que puede optar el estudiante dentro de, en este caso, la universidad.

2.2. Estrategias de retención de estudiantes y docentes

2.2.1. Estrategias de retención docente

Las políticas de retención de docentes según Flores (2016b), no solo se basan en los componentes salariales y de lo que se integra, sino que las mayores tasas de retención van asociadas a las mejores condiciones laborales. Afirman también que en la retención incide la asignación adecuada e impartir de o los cursos (cátedras), que se cuente con un ambiente seguro, que se tenga el acceso favorable a los materiales de enseñanza y que el tamaño de los cursos también sea adecuado. El profesor Valcárcel ante un proceso de reforma universitaria centrada en el nuevo proceso de enseñanza-aprendizaje que conduce el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), deja en claro la importancia que tiene el rol docente, el desarrollo profesional, y las buenas prácticas comprobadas y aprobadas de la importancia estratégica y la conveniencia del docente universitario.

De esta manera, valora tres aspectos para mejorar la calidad universitaria, las cuales se relacionan mutuamente: la necesidad de formación pedagógica, la evaluación de la docencia y la incentivación y el reconocimiento institucional del docente. A su vez, plantea que para incentivar al profesorado tiene que ser:

A partir de una evaluación que permita tomar decisiones sobre la asignación de incentivos estatales, autonómicos e institucionales (individuales o grupales), los cuales podrían tener un carácter retributivo (compensaciones económicas estables o temporales), académico (cambios en la actividad universitaria, años sabáticos, ayudas para proyectos, permisos especiales o premios académicos, asignación de recursos extraordinarios a los departamentos o incentivos para la formación) o de promoción profesional.

En esta misma línea, la Comisión Europea mediante distintas comunicaciones, reitera el valor de los recursos humanos para el debate sobre el proceso de construcción del EEES, tomando como estímulo para los profesores la capacitación profesional de aquellos docentes que se dedicarán a su nuevo rol en los procesos de aprendizaje. Igualmente, se plantea la movilidad de los profesores, exhortando a la participación en programas internacionales, la asistencia entre académicos de la misma rama de conocimientos con distintas localidades geográficas, el desarrollo de redes tecnológicas de docentes e investigadores que promuevan la elaboración planes de trabajo interdisciplinario e internacional (Olvera, 2005).

Adicionalmente, existen otros tipos de incentivos para los docentes universitarios y los investigadores, uno de ellos son los complementos de gestión, los cuales permiten que los profesores e investigadores se comprometan en los niveles intermedios de carácter administrativo. Sin embargo, cuando se hace mención a los puestos de rectoría, vicerrectoría o decanato, estos cargos corresponden a un estímulo adicional que se vincula más con el reconocimiento y las competencias del puesto, que a un incentivo económico.

Estos incentivos por gestión se articulan con los méritos que profesores e investigadores han logrado de forma autónoma, como, por ejemplo: la antigüedad, dedicación, titulación, méritos docentes y de investigación, siempre tomando en cuenta los criterios de cada universidad. En algunos casos, los incentivos que obtienen los profesores e investigadores, los alcanzan más por sus méritos logrados de forma independiente (méritos, titulaciones, sexenios, etc.) que por el peso de sus actividades.

2.2.2. Estrategias para retención estudiantil

Según Swail, *et al* (2003) agrupan los programas destinados a apoyar al estudiante en su tránsito por la educación superior en cinco grandes categorías, que se denominan: programas de reclutamiento y admisión, programas de apoyo financiero, programas de servicios académicos, programas relacionados con el currículo y la instrucción y programas de servicio estudiantil. Los autores señalan que los programas no actúan de forma aislada, y en la que desempeña un papel central el monitoreo que se hace al estudiante desde el ingreso a la institución.

Las acciones pedagógicas que las Instituciones de Educación Superior (IES) emprenden para incentivar la permanencia de los estudiantes se ven reflejadas en la intención de vincular a los alumnos con los docentes, en el desenvolvimiento profesional de estos y en el trato hacia sus estudiantes. La literatura en el campo señala que actualmente existen diversas maneras de vincular al estudiante con el docente, y, en ese sentido, las denominadas comunidades de aprendizaje parecen cumplir esa labor. Estas comunidades se crean con el propósito de que la organización curricular permita el acercamiento intelectual y social entre docentes y alumnos, y que ofrezcan experiencias únicas, que enriquezcan el trabajo en equipo e impulsen la intervención de los estudiantes en procesos de investigación y construcción de nuevo conocimiento.

También, señalan que estas comunidades han contribuido de manera significativa a dar un manejo adecuado a los campus universitarios que poseen un elevado número de alumnos. En su investigación, manifiestan que los estudiantes que participan en proyectos liderados por docentes en esas comunidades incrementan su sentido de pertenencia con su institución, se sienten más motivados, acrecientan su sentido de direccionamiento y, además, desarrollan o intensifican sus

aptitudes y cualidades para la realización de trabajos en equipo. Las bondades del involucramiento de los estudiantes en proyectos liderados por docentes traen como beneficio adicional mejores resultados de aprendizaje, avances en las agendas investigativas de los docentes y contribuciones de los dos colectivos (docentes y estudiantes) al campo objeto de indagación.

Es clave recalcar que el currículo de una institución y las prácticas docentes deben estar encaminados al desarrollo de habilidades cognitivas complejas como el análisis y la síntesis y a estimular el pensamiento crítico, la lectura y la escritura y, en general, el aprendizaje activo y basado en el descubrimiento, de tal manera que se prepare a los estudiantes tanto para el trabajo independiente como para el colaborativo. Sin embargo, advierten que la retención estudiantil no debe reducirse a tratar de modificar la naturaleza de las experiencias pedagógicas de los estudiantes en comunidades de aprendizaje o seminarios que se ofrezcan en el primer año de vinculación con la institución. No se trata, entonces, de compensar las deficiencias que presentan otros espacios académicos, sino de asegurar que todos estimulen de manera constante el crecimiento intelectual del estudiante.

De hecho, la trascendencia de un apropiado manejo social por parte de docentes y tutores se demuestra en un estudio de carácter cualitativo realizado con estudiantes que presentaban rasgos de vulnerabilidad y que participaron en programas de retención estudiantil exitosos en una institución de educación superior en Colombia. La investigación señala que los docentes y tutores, además de ayudar a robustecer las intenciones académicas de los estudiantes, los guiaron en la toma de decisiones informadas y estimularon la autodeterminación y la valoración de sí mismos. Según el estudio, es preponderante generar un clima de confianza y abrir canales de

comunicación efectivos entre docentes, tutores y estudiantes. Para esto es indispensable desarrollar competencias comunicativas y sociales que incluyan rasgos como saber escuchar, ser asertivo en la forma de preguntar, aumentar la motivación y promover el desarrollo afectivo.

2.3. Teorías y modelos generales

2.3.1. Deserción estudiantil

La deserción estudiantil se entiende como el abandono definitivo de las aulas de clase o como el abandono de la formación académica. Independientemente de las condiciones y modalidades de personalidad. Es uno de los problemas que aborda la mayoría de las instituciones de educación superior de toda Latinoamérica y uno de los menos estudiados (UNESCO-IESALC, 2005).

Según datos del Ministerio de Educación de El Salvador (MINED, 2016), la deserción escolar promedio en los últimos seis años ha sido de 91,880 estudiantes en todos los niveles. Para el año 2016 se registraron un total de 82,542 desertores de los cuales el 78.0% (64,367) estaban cursando un grado de nivel básica. Estos datos confirman la necesidad de estudiar el tema y analizar las causas que lo están generando, pues al salirse del sistema educativo, las niñas, niños y jóvenes (entre otras consecuencias) estarán más expuestos al entorno social de sus comunidades las cuáles en el país están siendo afectadas por altos índices de violencia e inseguridad.

Las causas del fracaso escolar son consecuencia de una estructura social, económica y política que dificulta o pone límites, a una asistencia regular y un buen desempeño en la escuela. Entre estos factores se mencionan las condiciones de pobreza y marginalidad, una adscripción laboral temprana (UNICEF, 2012) o grados de vulnerabilidad social, entre otros. De esta forma la responsabilidad en la producción y reproducción de estos factores recae en agentes y espacios

extraescolares, tales como el Estado, el mercado, la comunidad, los grupos de pares y/ la Familia (CEPAL 2002). Bajo esta mirada analítica, el trabajo (infantil o juvenil) y ciertos tipos de estructura y organización familiar (monoparentales, por ejemplo), cobran relevancia en tantos factores que dificultan el trayecto escolar o bien actúan como desencadenantes del retiro y abandono del sistema. En menor medida y desde esta mirada, el fracaso responde también a intereses y problemáticas propias de la juventud, tales como el consumo de alcohol y drogas o el embarazo adolescente que los llevan (u obligan) a priorizar otros ámbitos o espacios en su vida. Así, desde esta postura son los problemas inherentes a la pobreza, la segmentación social, la inestabilidad económica, la mantención de tasas de bajo crecimiento, el alto desempleo en las sociedades y la vulnerabilidad social, los principales responsables del abandono y la deserción de niños, niñas y jóvenes del sistema escolar.

Estos enfoques de modelos sobre la deserción estudiantil tuvieron su origen haya por los años 1930, cuando en algunas instituciones comenzaron a tener deserción estudiantil, por que al principio los estudios no fueron de interés, sino hasta 1970 dieron inicio las investigaciones en donde se tuvieron las dificultades de retención y deserción. Los pioneros de este tema fueron quienes analizaron el impacto que producía en los estudiantes su ingreso a la educación superior. A partir de estos primeros intentos despertó un gran interés en varios investigadores como Tinto (1987), Bean (1983) en proponer teorías y modelos destinados a lograr la retención estudiantil.

Precusores como Bean (1980) aportaron al desarrollo de la teoría de la participación del estudiante, la cual fue creada como un enlace entre la teoría pedagógica tradicional como las asignaturas, recursos y el enfoque de individualización y los resultados del aprendizaje deseados tanto por estudiantes como por profesores. Esta teoría se basó en las conclusiones de los primeros

trabajos y fue diseñada para identificar los factores en el entorno universitario que afectaron significativamente a la persistencia de los estudiantes en la universidad. Otra teoría pro-retención estudiantil fue la del sujeto-materia de la pedagogía. La misma se basó en la idea de que el aprendizaje del estudiante y el desarrollo dependen de la exposición directa a la materia. Los estudiantes son percibidos como agentes pasivos que experimentaron un conjunto fijo de requisitos del curso que involucran participación en conferencias, lecturas y trabajos en la biblioteca. Los lectores ávidos, buenos oyentes y estudiantes altamente motivados tendieron a hacer lo mejor en este proceso pedagógico.

En contraste con la teoría de los recursos de la pedagogía la que estableció la idea de que la adquisición de los recursos es de suma importancia para el aprendizaje y desarrollo del estudiante. Finalmente, la teoría individualizada, trató de identificar los contenidos curriculares y métodos de enseñanza que mejor respondan a las necesidades de cada estudiante.

2.3.2. Modelos generales sobre deserción estudiantil

Según Narvéez y Dzar (2012), en un estudio realizado para la Universidad de Quintana dan a conocer los diferentes modelos sobre la deserción desde una perspectiva estudiantil universitaria, por lo que se exponen los siguientes modelos con su respectivo autor.

Modelo de Fishbein y Azjen. (1975). Este fue el primer modelo de retención, quienes encontraron que el comportamiento estudiantil estuvo influenciado en gran medida por las creencias y actitudes. Según este modelo, la decisión del estudiante desertar o continuar en un programa académico estuvo influenciada por las conductas previas, las actitudes sobre la deserción y/o persistencia y por normas subjetivas acerca de estas acciones. Estos consideraban la deserción como el debilitamiento de las intenciones iniciales y la retención como un

fortalecimiento de estas, sea deserción voluntaria o retención. Este modelo estuvo sustentado por la teoría de la acción razonada la que planteó que la persistencia o la deserción se vieron influenciadas por las percepciones y el análisis que hacen los estudiantes de su vida universitaria después de su ingreso. Este modelo está bajo el enfoque psicológico, que de acuerdo con Donoso y Schiefelbein (2007) estos se centran en el análisis de los rasgos de personalidad que diferencian a los alumnos que completan sus estudios respecto de los que no lo hacen.

El modelo de Bean e Eaton (2001) se fundamentó en la integración académica y social. El énfasis de este modelo fue reconocer la importancia que la institución disponga para un servicio de enseñanza, comunidades de aprendizaje al primer año, seminarios de orientación profesional y programas de mentoría para apoyar el éxito de los estudiantes. Este sostuvo que la deserción universitaria es análoga a la productividad y destacó la importancia de las intenciones conductuales de permanecer o abandonar, como predictores de la persistencia. Presentaron, además, cuatro teorías psicológicas como línea de base del modelo: (a) Teoría de la actitud y el comportamiento, la que proviene de la estructura de su modelo; (b) Teoría del comportamiento de copia, la habilidad para entrar y adaptarse a un nuevo ambiente; (c) Teoría de autoeficacia, una percepción individual capaz de tratar con tareas y situaciones específicas; y (d) Teoría de atribución, donde un individuo tiene un fuerte sentido de control interno. Su modelo estuvo apoyado en un enfoque psicológico.

Modelo de Ethington (1990). Valdivia (2009) atinó que a partir de los modelos de Fiszbein y Azjen (1975) y de Bean e Eaton (2001), Ethington (1990) formuló una nueva estructura más completa, exponiendo que el rendimiento académico previo influye de manera significativa en el desempeño futuro del estudiante al actuar su autoconcepto, su percepción de la dificultad de los

estudios, sus metas, valores y expectativas de éxito. Así mismo, el apoyo y el estímulo que recibe de su familia, también incidieron sobre el auto concepto académico y el nivel de aspiraciones.

Spady (Valdivia, 2007). Spady (1970) señaló que la integración social aumenta a partir de los valores compartidos con el grupo, las notas, la congruencia con las reglas y los amigos; lo cual a su vez incrementa el compromiso institucional y reduce las posibilidades de deserción. Este modelo fue uno de los más conocidos, ya que fue el primer modelo completo de abandono-retención.

Modelo de Attinasi (1986). Attinasi (1986) propuso otro modelo, de retención estudiantil donde señaló que la persistencia y el abandono son el resultado de las percepciones de los estudiantes y el análisis que hacen de varias cosas en la vida cotidiana, y de la aceptación del estudiante o el rechazo de la idea de que la educación post-secundaria fue importante para la vida del estudiante.

Modelo de Weidman (1989). Desde otra perspectiva, aunque complementaria, Weidman (1989) propuso un modelo referido a la socialización de los estudiantes de pregrado que incluye factores psicológicos y socio-estructurales en el desarrollo y cambio de estos. El modelo prestó especial atención a los cambios no-cognitivos, los que involucran elección de carrera, preferencias de estilos de vida, valores y aspiraciones.

El modelo que propuso se basó en su propia investigación. Al igual que Tinto y Pascarella (2006), el autor asumió que los estudiantes ingresan con un conjunto de variables dadas: nivel socioeconómico, aptitudes, intereses de estudio, aspiraciones, valores, etc., como también presiones de los padres y de otros grupos de referencias a los cuales el estudiante se refiere

(pares, colegas, etc.). Estas variables son predisposiciones que tienen fuerza y entran en conflicto con las fuerzas estructurales del establecimiento.

Modelo de Himmel (2002). Himmel (2002) argumentó que se pueden distinguir dos tipos de modelos económicos: el de Costo/Beneficio y Focalización del subsidio. Su modelo Costo/Beneficio aseguró que cuando los beneficios sociales y económicos generados por los estudios universitarios son percibidos como inferiores a los derivados de actividades alternas, los individuos optan por retirarse de la institución.

Modelo de Donoso (2002) expone una perspectiva de la deserción escolar en el nivel de educación secundaria, identificando dos enfoques principales. El primero de ellos (y el más importante), la considera como un problema causado fundamentalmente por situaciones socioeconómicas y a consecuencia de las condiciones de pobreza y marginalidad, vinculación laboral temprana, adicciones y consumos, anomalía familiar. El segundo enfoque, hace referencia a las situaciones intrasistema que dificultan la permanencia de los jóvenes en las instituciones educativas, presentándose bajo rendimiento disciplinario, poca convivencia. Goicovic propone ciertas soluciones al problema de la deserción escolar bajo los dos enfoques, para el primer enfoque, se debe acentuar las coberturas sociales para generar condiciones para retener a los jóvenes; para el segundo enfoque, es necesario precisar orientaciones y los sentidos del sistema educacional.

Modelo de Focalización de Subsidio (2000). El modelo de Focalización de Subsidio en la entrega de subsidios que constituyen una forma de influir sobre la deserción. Se centró en aumentar la retención de los estudiantes que tienen limitaciones reales para permanecer en el sistema (costo de estudios, costo oportunidad de otras opciones, etc.). De acuerdo con Pedraza

(2011) estos modelos están afirmados en un enfoque económico. Un elemento decisivo en este enfoque fue la percepción del estudiante acerca de su capacidad o incapacidad para cubrir los costos asociados a los estudios universitarios.

Desde el enfoque económico se asumió una posición más ecléctica, analizando cómo la interacción entre las variables de los distintos factores individuales, académicos, institucionales y socioeconómicos incidía en la deserción. Uno de los autores que trabajó desde esta perspectiva fue Porto y Gresia (2001), quienes, usando diferentes indicadores de rendimiento académico junto con algunas características individuales de la persona, encontraron que una variable fundamental para explicar la deserción es el nivel educativo de los padres del estudiante. Concluyeron entonces, que, a mayor educación de los padres, menor deserción del estudiante. Es decir, la retención de los alumnos en la Universidad aumenta con la educación de los padres.

Modelo organizacional institucional (1986). Brunner (2005), destacó que existe otro esfuerzo para garantizar la retención estudiantil lo fue el establecimiento del modelo de organización institucional. En este tipo de modelo, variables como la calidad de la docencia, la falta de actividades en el campus, clases con grandes grupos de estudiantes y de las experiencias de los estudiantes en el aula, cumplen un papel fundamental (Braxton, Millen, & Sullivan, 2000). En otros casos, a estas variables les han agregado los beneficios proporcionados por la organización a los estudiantes en cuanto a salud, deportes, cultura y apoyo académico se refiere.

Modelo Astin (1984) y Billson y Brooks-Terry (1987). Este modelo partió de la premisa de que el incremento en la participación del estudiante y la mejora del apoyo institucional, reducen el abandono. Este modelo incluyó ocho fases de la trayectoria del alumno a través de instituciones de enseñanza universitaria: reclutamiento, selección, evaluación, preparación,

orientación, integración, mantenimiento, y la separación. Sostuvieron estos autores que es responsabilidad de la institución la prestación de servicios y programas para apoyar a los estudiantes a través del sistema y que el descuido de hacerlo en cualquiera de las ocho fases puede dar lugar a mayor abandono.

Modelo de Tinto (1986). Un modelo de gran influencia en cuanto a estudios de retención estudiantil fue el propuesto por Vincent Tinto (1986). Tinto desarrolló su modelo para explicar las decisiones de los estudiantes por permanecer o cambiarse de las instituciones de educación superior en los Estados Unidos. Este atraviesa por la integración social e intelectual de los estudiantes, aquellos que alcanzan esta condición tienen mayores posibilidades de permanecer en la institución (Peterson 1993, citado en Donoso y Schiefelbein 2007). Según Tinto, los estudiantes emplearon la teoría del intercambio en la construcción de su integración social y académica.

De modo que si los beneficios de permanecer en la institución fueron percibidos por los estudiantes como mayores que los costos personales (esfuerzo y dedicación, entre otros), entonces estos permanecerán en la institución. Sin embargo, si encontraron en otras actividades una fuente de mayores recompensas, los estudiantes desearán desertar.

De acuerdo con Donoso y Schiefelbein (2007) Estos autores propusieron un modelo causal general con consideraciones explícitas respecto de las características ambientales de la institución. Ellos afirmaban que la integración académica es más fuerte que los compromisos o metas institucionales; por tanto, los compromisos institucionales tienen un efecto indirecto sobre la permanencia a través de la integración social. Así mismo, afirmaban que el desarrollo y cambio de los estudiantes está en función de cinco conjuntos de variables: a) antecedentes y rasgos

preuniversitarios del estudiante, b) características estructurales y organizacionales de la institución, c) ambiente o entorno institucional, d) interacciones con los agentes de socialización y e) calidad del esfuerzo estudiantil.

Modelo de Nora (1990). Uno de los trabajos más destacados sobre retención estudiantil fue el modelo de Nora (1990). Este modelo según González (2002) consideró como factores determinantes de la deserción: las habilidades académicas de los estudiantes al ingresar a la universidad, las necesidades de apoyo financiero, los beneficios estudiantiles de la institución y el desempeño académico de los alumnos en ella. Lo anterior expuesto estuvo basado en un enfoque integrado.

Una primera etapa donde la habilidad académica previa y los factores socioeconómicos afectaron la disposición del estudiante para continuar sus estudios universitarios, al igual como las percepciones sobre sus posibilidades de efectuarlos. Una segunda etapa en la cual el estudiante realizó una estimación de los costos y beneficios de estudiar en una institución educativa en particular, lo que le genera cierto grado de compromiso inicial con dicha institución, por lo cual ingresó a ella; y una vez iniciados sus estudios, dicho compromiso afectó su decisión de permanencia en ella. Por su parte, Cabrera, Nora, y Castañeda (1993) aseguraron que los objetivos de los estudiantes y la misión institucional estuvieron mediados por componentes académicos y sociales. Al respecto, Tinto (1993, citado en, et al. 2003) sugirió que una mayor integración con las comunidades académicas y sociales del campus, generaron un mayor compromiso institucional y por ende una mayor persistencia de los estudiantes.

Modelo del componente co-curricular (1996). El Modelo del Componente Co-curricular, fue desarrollado por Warner y McLaughlin (1996). Estos definieron el co-currículo o extra-

currículo como toda actividad que se realiza fuera del salón de clase. Según este modelo, las actividades y los servicios que fueron pensados para incluir a los estudiantes como en clubes y organizaciones de estudiantes y actividades culturales y deportivas, liderazgo, bienestar y programación multicultural; aprendizaje vivencial y de servicio y trabajo estudiantil recaban en su deseo por permanecer en la institución.

Por lo tanto, estas teorías afirman que el abandono estudiantil en las instituciones de educación superior puede reducirse de manera importante mejorando la capacidad aprendizaje de los alumnos y/o seleccionando a los individuos que deseen ingresar para que sus características personales sean las más apropiadas para la institución. Cuando los alumnos están mejor alimentados y padres instruidos que los estimulan en el proceso de aprendizaje, el ambiente físico, psicológico y social es más propicio para que aprendan. Estas diferencias que se van formando en el proceso de educación formal desde su inicio, se agudizan y afectan posteriormente a esos individuos. Al respecto en algunas investigaciones se presentan datos y conclusiones que señalan al nivel socioeconómico alto ligado al rendimiento o aprovechamiento estudiantil y a la inteligencia. También se encontró que la deserción escolar y la repetición de cursos son mayores en el nivel socioeconómico bajo.

Las teorías sociales del abandono estudiantil manifiestan los efectos que diversos factores socioeconómicos ejercen sobre el comportamiento de los individuos dentro del ambiente universitario. Algunos autores como Hyman (1953) afirman que las desigualdades que podemos observar con respecto al éxito en la escuela son originadas en buena medida por las actitudes con respecto al éxito o el valor que se le da a la educación y éstas varían según las clases sociales.

Existen algunas teorías educativas que ponen especial énfasis en el aspecto económico y su relación con las decisiones del estudiante acerca de la persistencia o el abandono. Varios investigadores como Manski y Wise (1983), Iwai y Churchill (1982), Jensen (1981) y Voorhees (1984), que manejan enfoques económicos del proceso educativo, coinciden en que las decisiones relacionadas con la persistencia en los estudios son semejantes a otras decisiones de tipo financiero, que ponen en una balanza el costo - beneficio de la inversión de recursos económicos. Se consideran aquí ciertos factores institucionales específicos, pues las experiencias personales que tengan los alumnos dentro de la institución de enseñanza superior seguramente influirán a la hora de que él pondere los costos y beneficios para permanecer o abandonar la institución educativa. Los docentes, deberán encontrar métodos y procedimientos para despertar el interés y la disposición a aprender, de una manera consciente y entusiasta, métodos para motivar al estudiante a que aprenda mientras se autorrealiza. Por su parte la institución educativa deberá hacer una valoración de métodos y medios idóneos que permitan la igualdad de acceso, tratamiento y resultados de todos los estudiantes, incluyendo aquí el aspecto económico.

De acuerdo con lo expuesto anteriormente la deserción se define como el abandono de los estudios a los que se ha inscrito un estudiante en una institución educativa, se contempla que la primera experiencia que vive el estudiante tiene que ser tan edificante y satisfactoria como para que éste decida culminar su carrera universitaria; para lograr comprender la problemática de la deserción estudiantil, se debe entender que esta puede ser considerada como multicausal, que en muchas ocasiones termina con el abandono de sus estudios, el cual no se relaciona con un solo factor sino que influye diversos elementos internos y externos del estudiante, por lo que conociendo sus factores se podrán encontrar las estrategias pertinentes y así lograr retener la mayor parte de los desertores y que estos puedan terminar sus estudios superiores.

Vincent Tinto ha sido uno de los teóricos más relevantes alrededor del fenómeno. En su modelo original de deserción, Tinto plantea la relevancia de dos tipos de variables influyentes en el fenómeno de abandono escolar: la adaptación académica y la adaptación social. Posterior a Tinto ha habido otros autores que señalan la importancia de otras variables como la económica en la permanencia estudiantil. En este sentido la deserción debe ser abordada como un tema prioritario en el ámbito educativo y social debido al alcance que tiene el proceso de formación dentro de las instituciones de estudios superiores sin dejar de mencionar su contribución al crecimiento y desarrollo del país.

Desde la perspectiva de la retención docente, se descubre cuán importante es la figura del docente en la enseñanza aprendizaje del estudiante, por lo que los diferentes estudios antes mencionados señalan los diversos factores que afectan la retención docente, como la satisfacción que tiene el docente dentro de la institución, la remuneración salarial y la motivación, un personal altamente motivado se traducirá en un desempeño laboral más exitoso y en consecuencia se impartirá una educación de calidad, las instituciones educativas requieren de personal docente que sea exigente, que estén realmente comprometidos con el trabajo y la tarea de enseñar y que día a día busquen excelencia en su labor, debido a que se desenvuelven en entornos de competencias, además necesita de docentes que sean competentes, productivos y que sobre todo sean capaces de asumir responsabilidades de manera que su labor e interacción en el aula resulte beneficiosa, conociendo estas se puedan crear estrategias favorables para la Universidad Pedagógica de El Salvador y se logren implementar para favorecer el desarrollo profesional de los sujetos en estudio y a la Universidad misma.

En conjunto, estas estrategias estarán encaminadas a promover la práctica de la permanencia y mejorar las oportunidades educativas, enmarcadas en la búsqueda de transformar los ambientes de aprendizajes, los cuales serán aspectos claves para motivar a los estudiantes y docentes y así disminuir los casos de deserción. Esto representa una apuesta para la Universidad en estudio frente a los factores sociales que trascienden al ambiente interno de la misma.

CAPÍTULO III

3. Metodología

Para desarrollar la investigación se utilizará un enfoque cualitativo en que se presentan los procedimientos que se utilizarán para identificar, entender y describir los factores que inciden en la retención docente y las causas de la deserción estudiantil. En el mismo se describe y se explica el diseño de investigación que se desarrollará en este estudio; la descripción de los participantes, y las estrategias de recopilación de información y las estrategias que se utilizarán para analizar los datos.

En el contexto de la investigación, el diseño propuesto ayudará a entender de una manera más asertiva el fenómeno de la retención de docentes y estudiantes. El enfoque cualitativo se basa en un esquema inductivo y su método de investigación es interpretativo, contextual y etnográfico. Este método captura la experiencia de los individuos y estudia ambientes naturales.

Según Sampieri (2008), expresa que este tipo de diseño utiliza la recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar las preguntas de investigación en el proceso de la interpretación. Es decir, los fenómenos son examinados con profundidad, en detalle y el foco de atención de la investigación es la cualidad de las acciones, las situaciones, los procesos o las ideas; que en este caso se propone las vivencias propias de los participantes en torno a la situación de los factores que inciden en la retención de los docentes y las causas de la deserción estudiantil. La base de la fenomenología será que existen diversas formas de interpretar la misma experiencia, y que el significado de la experiencia para cada participante es lo que constituye la realidad misma. Por consiguiente, la experiencia de cada participante será de suma importancia ya que su aportación es directa. Como lo dice Sampieri (2008) que este tipo de investigación

busca alcanzar explicaciones complejas y completas de un fenómeno, dando atención especial al contexto en que ocurre el objeto de estudio o en el cual se desenvuelve el sujeto de la investigación. Por su parte, Lucca y Berríos (2009) afirmaron que dentro de las metodologías cualitativas la entrevista se caracteriza por ser más profunda donde se obtiene la información desde diferentes fuentes haciendo uso de las técnicas adecuadas para la investigación.

Este estudio se realizará en un primer momento; en donde consistirá en recolectar información pertinente y directa con los instrumentos aplicados, en donde se realizará la investigación; aplicándolo a estudiantes desertores y docentes activos de la Universidad Pedagógica de El Salvador, para su respectivo análisis.

A continuación, se establecen los criterios de inclusión para cada uno de los grupos de participantes y la justificación para considerarlos actos a la investigación.

Estudiantes. Para lograr los objetivos de este estudio, y como elemento medular de esta naturaleza, los participantes seleccionados deben cumplir con los siguientes criterios de inclusión: 1) ser estudiantes desertores de la Universidad Pedagógica; 2) haber interrumpido su proceso de estudios en los años 2020- 2021. Este último criterio es de relevancia pues representa la característica principal de un estudiante desertor de la Universidad y con disponibilidad y por tanto es el idóneo para proveer información real de los factores que ocasionan la deserción estudiantil, ya aportará información de su propia experiencia.

Docentes. Este grupo de participantes en el estudio son los profesionales que se dedican a impartir la enseñanza a diferentes grupos de estudiantes. Siendo el docente aquel que es capaz de incidir en la educación de los individuos y que reconoce que la enseñanza es su dedicación y profesión fundamental, se hizo meritorio leer sus aportaciones, pues de acuerdo con Delors

(1996) la función del docente conlleva una cercanía e interacción diaria con el estudiante, lo que deriva un mejor conocimiento de sus intereses y necesidades. Los criterios de inclusión de los docentes como participantes de este estudio fueron: 1) ser docente de tres años en adelante de antigüedad; 2) ser docente a tiempo completo u horas clases.

3.1. Participantes.

3.1.1. Población.

La población con la que se realizará la investigación serán estudiantes y docentes de la Universidad Pedagógica de El Salvador, cuya población serán los estudiantes desertores de los años 2020-2021 de todas las carreras y docentes que laboran actualmente correspondientes a este. Se tomará como criterio ser desertor y para los docentes estar laborando en la Universidad y que cumplan con los criterios para la investigación. Sujetos en total para estudiantes son $N=775$ y para docentes $N=179$, para dicha investigación se tomará una muestra del total de la población.

3.1.2. Muestra.

La muestra se obtendrá por medio del tipo de muestreo por conveniencia, los sujetos en total para estudiantes son $N=10$ y para docentes $N=15$, para dicha investigación se tomará una muestra del total de la población. La manera en que se recolectaran los datos será por medio de una entrevista semiestructura de forma digital con preguntas abiertas y cerradas, y las respuestas serán vaciadas para posteriormente hacer el análisis correspondiente para cada caso.

3.2. Técnicas e Instrumentos.

3.2.1. Técnica la entrevista para la recolección de la información de los estudiantes y docentes

La entrevista consiste en guías de pregunta generales para desarrollar la planeación, detectar mejoras y describir lo que acontece. En este contexto la entrevista tiene una aportación consciente al entendimiento de las creencias y experiencia directa de la problemática, como método de investigación es pertinente ya que contribuye a situarse en un contexto más amplio. La entrevista pretende recopilar información sobre las casuales afecta la retención docente dentro de la Universidad Pedagógica, a través de ella pretendemos identificarlas para luego analizar y definir las estrategias que favorezcan a la retención de estos. Para este se han formulado una serie de preguntas semiestructuradas generales y precisas, estas ayudarán a esclarecer e identificar la problemática.

La entrevista, como técnica de recopilación de datos, se reconoce en esta investigación como importante para la obtención de información por parte estudiantes y docentes. El objetivo de la entrevista en esta investigación es como lo define Lucca y Berríos (2006) descubrir las experiencias, las visiones y los sentimientos del participante, desde su perspectiva, esta técnica tiene como finalidad indagar sobre estos aspectos propios y particulares de la experiencia de los participantes en el contexto del fenómeno de retención.

En términos del procedimiento a seguir en una entrevista semiestructurada es importante destacar que el interés es el conocer las experiencias subjetivas, las vivencias personales de los participantes (Lucca & Berrios, 2006). Para ello se buscaba hacer un análisis de los puntos de vista sobre el fenómeno de retención docentes y estudiante, descubriendo los factores que

influyen en la retención docente, así como también las causas que afectan a la misma, en el caso de los estudiantes se busca identificar las causas de la deserción estudiantil así también las estrategias que se puedan implementar para la retención tanto para docentes como para estudiantes específicamente sobre los factores que inciden en ella.

La entrevista semiestructurada facilitará la investigación, dando la oportunidad de desplegar una estrategia mixta, alternando preguntas estructuradas y con preguntas espontáneas. Esto, según Rodríguez (2009), permite una mayor libertad y flexibilidad en la obtención de información. Los pasos para realizar las entrevistas serán:

- 1) Enviar por correo electrónico.
- 2) Explicar la dinámica y su propósito.
- 3) Adjudicación de códigos alfanuméricos a los participantes.
- 4) Recolección de la información y agradecimiento a los participantes.

3.2.2. Instrumentos

El instrumento que se utilizará es la guía de entrevista y estará compuesta por preguntas semiestructuradas y se fundamentan en una guía general de contenido y el entrevistador posee toda la flexibilidad para manejarla. regularmente, las preguntas y el orden en que se hacen se adecuan a los participantes, ya que se pretende obtener perspectivas, experiencias y opiniones detalladas de los participantes en su propio lenguaje. La selección de grupo se hizo intencionada, ya que se han identificado los participantes que cumplan con los criterios para la investigación.

Para la estructuración del instrumento se tomará en cuenta aspectos como: factores que ocasionan la deserción estudiantil universitaria; factores que influyen en la retención docente y

estrategias de retención de estudiantes y docentes, esta se implementará en la Universidad Pedagógica de El Salvador para recolección de información por medio de un conjunto de preguntas escritas y utilizadas indistintamente para evaluar a una sola persona, las respuestas forman parte de un análisis que permitirá identificar qué fenómenos necesitan mayor atención.

Recolección de datos de estudiantes:

El instrumento consta de las siguientes partes, la primera consistirá en los datos oficiales como logo y nombre de la institución investigadora, la segunda constará de elementos a priori tales como introducción breve, objetivo de la prueba e indicaciones y la tercera parte constará de 7 ítems de preguntas con sus respectivas opciones de respuestas. Su aplicación es de carácter grupal y la forma de contestar en algunas interrogantes es de selección múltiple, con un tiempo para responder de 5 a 10 minutos máximo. Esto con la finalidad de recoger la información lo más rápido posible, de acuerdo con el marco referencial a los estudiantes se les preguntará aspectos relacionados con el abandono de estudios universitario por lo que se abordarán aspectos generales. Dentro el cuestionario se encuentran dos tipos de preguntas cerradas: las cuales se define como aquellas que contienen alternativas de respuesta que han sido delimitadas, en este caso se consideraron 3 preguntas cerradas con opción múltiple y otras dicotómicas; y abiertas: éstas consisten en una variedad de respuestas según el criterio o perspectiva del participante, no están delimitadas, para ello se desarrollan 4 preguntas. (ver anexo A)

Para docentes está formada por 10 ítems en donde el docente podrá expresar su sentir y expondrá su pensamiento dentro del contexto de estudio. Consta de 8 preguntas para identificar las causas que afectan la retención docente y 2 para definir estrategias que los docentes consideren pertinentes para que la Universidad las implemente. Además, consta de preguntas de

recolección de datos demográficos para identificar características de la muestra en estudio. Para la realización de la entrevista será a través de la plataforma Microsoft Teams, en videollamada y tendrá una forma semidirecta abordando la problemática expuesta (ver anexo B)

Para la recolección de la información se hará por medio de entrevista online, a través de los correos electrónicos enviados a cada uno de los estudiantes, contacto proporcionado por Registro Académico, será autoadministrada proporcionando la guía de entrevista directamente a los participantes. Las preguntas fueron ordenadas de acuerdo con los temas de los cuales se desea obtener información. De esta forma al inicio la recolección de datos demográficos, las preguntas de la 1 a la 6 pretenden identificar las causales de la deserción estudiantil universitaria y la última pretende identificar estrategias que puedan ayudar a disminuir la deserción estudiantil y contribuir al aumento de la retención. Con una serie de estrategias en donde el estudiante desertor seleccione una serie de respuestas que considere que son las oportunas y adecuadas.

3.3. Estrategias de análisis de datos.

Podríamos mencionar las siguientes estrategias de análisis de datos:

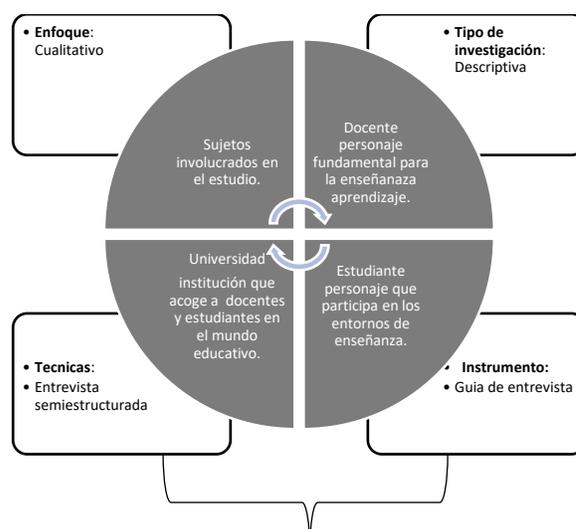
- 1) Recolección de datos por medio de Google Forms y Plataforma Teams.

Google Forms: es una de las herramientas para la creación de formularios online, gracias a su estupenda integración con otras herramientas de esta suite ofimática online (por ejemplo, puedes exportar los datos obtenidos a una hoja de cálculo de Google para analizarlos con mayor comodidad).

Plataforma Teams: esta facilita la comunicación entre dos o más personas en tiempo real, teniendo así una conversación fluida de la temática a desarrollar.

- 2) Revisión de datos obtenidos de las entrevistas realizadas a los estudiantes y docentes.
Dentro de este, se recolectará a través de todas las respuestas obtenidas de guías de entrevistas de los estudiantes y docentes de la Universidad Pedagógica.
- 3) Analizar la información recogida para un abordaje ordenado y secuencial de la temática en estudio y objetivos de la investigación.
- 4) Descripción de las características de los sujetos de estudio. Este se hará por variable estudiante y por variable docente, en ello se analizará en el caso de los estudiantes la edad, sexo, ciclo cursado, zona de residencia, estado civil, ocupación y financiamiento. Para los docentes de igual manera con la diferencia en dos datos: tiempo de laborar con la Universidad y tipo de contratación.
- 5) Creación de matriz de relaciones para la información recolectada de ambos sujetos, clasificados por categorías contrastando los objetivos propuestos para la investigación.

3.3.1. Esquema de la metodología.



Estrategias de análisis de datos: se analizarán, determinando las causantes de la deserción y los factores que afectan la retención docente.

Figura 1. Modelos de la metodología de la investigación. Elaboración propia

CAPITULO IV

4. Descripción e interpretación de resultados.

En el siguiente capítulo se presentan los diferentes análisis de acuerdo a las preguntas de investigación y a los objetivos planteados. Así como también, la discusión de los resultados de la información recopilada con las diferentes técnicas e instrumentos aplicados a los docentes y estudiantes de la Universidad Pedagógica de El Salvador. Esto con el propósito de diagnosticar e identificar los factores que influyen en la deserción estudiantil y los factores que afectan la retención docente. Además, se busca definir las estrategias para la retención docente y estudiantil.

La unidad de análisis de la investigación fue la Universidad Pedagógica de El Salvador. Los criterios de selección de los sujetos en estudios fueron: Estudiantes desertores de la Universidad, de todas las carreras, y docentes activos del ciclo 2 del año 2021.

4.1. Análisis de los datos

El diseño de este estudio tuvo un enfoque cualitativo; fue planteado de esta manera con el propósito de analizar los datos y así organizar las categorías y los temas de la información que ofrecieron los estudiantes y los docentes; cada inferencia se derivó de la participación de los objetos de estudio en la entrevista semiestructurada. Lucca y Berrios (2009), establece que, el análisis de los datos cualitativos consta de tres componentes principales: la descripción, el análisis y la interpretación; por lo que en este análisis se comenzó por la transcripción exacta de cada una de estas. La misma garantizó la exactitud de la información recopilada. Una vez se obtuvo la información relevante de la interpretación de las

entrevistas, se desarrollaron las categorías y luego se organizaron las mismas en orden de frecuencias y por significado de acuerdo con cada pregunta planteada. El propósito de categorizar fue agrupar la información cuyo contenido fuera semejante, bajo una misma clasificación.

Este análisis transformó la información de manera lógica, coherente y sistemática para así poder expresar la información de la manera más descriptiva posible. En las técnicas, el análisis de los datos permitió el trabajo imaginativo y creativo de interpretación, relegando las tareas de la categorización, la organización y la clasificación de los datos a una fase preliminar al análisis propiamente dicho. Como se menciona anteriormente, se organizaron los datos, se categorizó y se establecieron los patrones y las frecuencias de respuestas para luego informar los hallazgos correspondientes a las preguntas de investigación.

Luego de que se establecieron las categorías, se analizaron las mismas, transformándose en tablas para organizar los datos. Como tercer proceso en el análisis de los datos, se procedió a interpretar los hallazgos utilizando la información organizada, esto se complementó con citas palabra por palabra de los participantes.

4.2. Análisis de los resultados: Hallazgos de investigación.

En este apartado se presenta el análisis de los comentarios que hicieron docentes y estudiantes al contestar las preguntas de investigación. A la vez que se presentan los resultados finales obtenidos a través de todo el estudio.

Se presenta, además, la definición de cada categoría para lograr un mejor entendimiento de la misma y, a los efectos de ilustrar y ejemplificar cada una de las categorías, se presentan citas directas de los participantes de cada uno de los grupos. Para la identificación de cada grupo participante se utilizaron los siguientes códigos: S1, S2, S3, S4, S5, S6, S7, S8, S9, S10

y para identificar a cada estudiante y cada docente: D1, D2, D3, D4, D5, D6, D7, D8, D9, D10, D11, D12, D13, D14, D15.

4.2.1. Variable estudiante desertor.

¿Cuáles son las principales causas que generan la deserción en estudiantes de la Universidad Pedagógica de El Salvador?

Como respuesta a esta pregunta se describieron categorías que inciden en la deserción desde la perspectiva estudiantil. Para ello, se constituyó un grupo de diez estudiantes desertores. La información recopilada, conforme ha sido expresada por los estudiantes, reveló los factores que incidieron en el retiro o abandono de sus estudios superiores. Estos factores se clasificaron en las siguientes categorías de análisis, a saber: problemas económicos, problemas laborales, problemas con horario de clases, problemas familiares, problemas con los servicios brindados por la UPED, problemas con la metodología docente, problemas de evaluación, problemas con las condiciones universitarias generales y problemas sociales.

La primera categoría emergente presentada en la tabla 1 es el factor económico; este se define como los recursos monetarios que cada persona posee, es decir, fondos financieros que se utilizan para pagar diferentes servicios o para obtener algún artículo o bienes. Debe tomarse en cuenta que este factor es parte fundamental para poder sobrevivir y superarse en la sociedad. La totalidad de los estudiantes participantes coincidieron en que una de las principales causas que generan la deserción estudiantil es el factor económico. Dando cumplimiento al modelo de Donoso (2002) donde considera dos factores influyentes en la deserción estudiantil: el primero, las situaciones socioeconómicas, y el segundo, las situaciones intrasistema que dificultan la permanencia en las instituciones educativas. De igual forma los estudiantes manifiestan que por esta causa económica ya no pudieron continuar con sus estudios; algunos de ellos dependían de

ayudas familiares, otros por los horarios de las clases y la mayoría manifestó que sus estudios eran pagados con fondos propios. Estos últimos, a raíz del fenómeno de la pandemia se quedaron sin trabajo y de manera simultánea, sin la posibilidad de continuar sus estudios. Otros manifestaron que los horarios de clases se tornaron un desafío por la nueva modalidad que se implementó, en cual las clases serían totalmente virtuales. “Después del trabajo ir directo a estudiar y llevar clases en línea donde no te enseñan de la misma manera” (S2), convirtiéndose así en factores causantes de la deserción estudiantil, obligados de esa manera a abandonar sus estudios. De la misma manera, Cabrera *et al* (1993) explica que hay factores tanto institucionales como personales que influyen en la deserción estudiantil, y que están siempre presentes a la hora de tomar una decisión, como lo manifiestan los participantes. También Porto y Gresia (200) manifiestan que estudiantes con menores ingresos en el momento de iniciar sus estudios tienen mayores probabilidades de desertar y que la retención de alumnos con padres de menor nivel de educación es muy baja.

Además, los estudiantes comentaron que el factor económico fue el mayor causante del retiro ya que afecta en gran medida y en cualquier ámbito: “Si no contamos con recursos necesarios no podemos seguir estudiando”(S3). “Mi hermano ya no me ayudaría y, como no he podido conseguir trabajo” (S1). “Por la situación económica, me disminuyeron el salario y hasta ahorita no he podido nivelarme”(S6), “Por no tener empleo para financiar mi estudio de maestría”(S7), Donoso y Schielfbeen (2007) postula que existen factores que pueden ser los detonantes principales de la permanencia o el abandono del estudiante en la universidad; como en este caso lo es el factor económico, aunque esto no implica que sea el único factor de deserción o permanencia.

Además, señalan, que la pobre organización institucional genera altos índices de

deserción, exclusión y poca motivación hacia la realización de estudios superiores. Según los resultados, las manifestaciones de los estudiantes contrastan con el modelo sociológico desarrollado por Bean (1980), Spady (1970) y Tinto (1975), en donde argumentan que un estudiante toma la decisión de desertar por diversos factores ajenos a la universidad, y por el grado de integración con el ambiente académico y social. Por tanto, son de suma importancia todos los aportes de cada uno de los estudiantes, tomando en cuenta los de mayor énfasis.

Tabla 1

Categoría 1: Causas que generan la deserción en estudiantes de la Universidad Pedagógica de El Salvador

Preguntas relacionadas con el objetivo específico 1	Categorías de análisis								
	Problemas económicos	Problemas laborales	Problemas con horarios de clases	Problemas familia	Problemas con los servicios brindados por la UPED	Problemas con la Metodología docente	Problemas de evaluación	Problemas con las condiciones universitarias generales	Problemas sociales
(1) Principales causas que ocasionan la deserción en la UPED	S1		S2		S1		S1	S1 S2	S1
	S3	S3	S3			S3	S3		
	S4	S4	S4	S4					S4
	S5	S5		S5	S5	S5			
	S6	S6	S6	S6	S6				
	S7	S7	S7	S7		S7			
	S8								
	S9	S9						S9	S9
	S10								
(3) Causa por la que decidió retirarse como estudiante de la Universidad?	S1					S2			
	S3								
	S4								
	S5								
	S6								
	S7								
	S8								
	S10								
(4) Principales causas de insatisfacción con la UPED	S1				S1				
			S3						
						S5			
						<u>S7</u>			

Fuente: Elaboración propia, tomando como modelo las tablas de Sampieri (2008)

Otro factor muy importante es el factor laboral, ya que en algunos casos no les brindar permiso en las diferentes empresas donde laboran, por lo que decidieron abandonar sus estudios, ya que no contaban con una fuente de apoyo económico para seguir. A estas casuales le sumamos también el factor horario el cual por la misma mística del área laboral y por qué los horarios ya están establecidos dentro de la Universidad y no hay horarios extraordinarios para cada necesidad, los estudiantes se ven en la obligación de estancarse en sus estudios. Otro de los factores que influye es el factor familia, ya que consideran que este factor influye en la medida que por el estatus económico de las familias muchos se ven casi obligados a dejar sus estudios para poder sacar a delante a su familia. El factor de la metodología docente también la consideran como posible causante de deserción estudiantil ya que manifiestan que esta estimula el aprendizaje de este y que podría influenciar en el abandono. Por otro lado tenemos el factor social, así lo manifiesta Spady (1970) quien señaló que la integración social aumenta a partir de los valores compartidos con el grupo, las notas, la congruencia con las reglas y los amigos; lo cual a su vez incrementa el compromiso institucional y reduce las posibilidades de deserción, este influye en cuanto a lo que sucede en nuestro entorno, la sociedad misma que ofrece otros intereses menos el de superación personal, y la falta de presupuesto en la educación misma, se logró identificar otros factores como problemas en los servicios brindados por la universidad, problemas con las condiciones universitarias generales y problemas con las evaluaciones, están presentes y se les debe tener en observación, pero que no se convierte de cierta forma en causales relevantes en la deserción estudiantil de la UPED. También el modelo de Weidman expresa que los estudiantes ingresan con un conjunto de variables dadas a nivel socioeconómico, aptitudes, interés de estudio, aspiraciones y valores, también las presiones de los padres.

Sin embargo, la mayoría de los estudiantes entrevistados manifestaron que se encuentran

satisfechos con los servicios brindados por la Universidad Pedagógica y que, por tanto, están disponibles y dispuesto para regresar cuando se estabilicen económicamente. En el caso de los que no trabajan, estos expresaron que esperan tener un trabajo para poder seguir o en todo caso esperar que su familiar de apoyo se mejore económicamente para poder recibir siempre la ayuda para continuar sus estudios; manifiestan tener esperanza de ser profesionales y de esa manera obtener un trabajo de su especialización académica, es decir, ya siendo profesionales.

A la luz de algunas publicaciones se puede inferir que la UPED no es la única universidad con la misma problemática, existen otras. Tal es el caso de la Universidad Católica de El Salvador que ha manifestado, por Repreza (2003), que el factor económico influye de gran manera en la deserción estudiantil. Además, el estudio presentado por la Universidad de El Salvador y publicado por la Prensa Gráfica (04 de agosto de 2020) expresa que una de las causantes del 18% de abandono estudiantil universitario fue la falta de recursos económicos. Asimismo, la Economista del Banco Mundial María Ferreyra (08 de septiembre de 2007) manifiesta que la deserción en la educación superior a nivel Latinoamericano y el Caribe fue por la falta de medios económicos en los estudiantes. Por lo que se puede definir como el principal factor de deserción. Así lo argumentó también el modelo de Himmel (2002) en donde se asegura que cuando los beneficios sociales y económicos generados por los estudios universitarios son percibidos como inferiores a los derivados de actividades alternas, los individuos optan por retirarse. También el modelo de focalización de subsidio (2000) en donde afirma que el factor económico es un elemento decisivo en donde el estudiante enfrenta su capacidad o incapacidad para cubrir los costos asociados a los estudios, y es por ello que deja de estudiar.

Por tanto, como Universidad Pedagógica debe poner énfasis y valorar las causales que están afectado a la población estudiantil y desarrollar estrategias adecuadas que puedan disminuir

esta problemática y es por ello la importancia de esta investigación.

Según la información brindada por los participantes surgen estrategias para disminuir la deserción estudiantil dentro de la Universidad Pedagógica y que esta tiene la oportunidad de poder implementarlas y así lograr retener la mayor cantidad de estudiantes por cada ciclo y a su vez lograr profesionales para el servicio de la población salvadoreña.

En la tabla 2 se presentan las siguientes categorías de análisis que se convierten en estrategias propiamente dichas: Convenios con organizaciones gubernamentales y no gubernamentales para el otorgamiento de becas y medias becas, convenio con instituciones para contratación de recién graduados, alianzas financieras estudiantiles, mejora en los servicios de asesoramiento e información a la que acceden los preuniversitarios, creación de modelos educativos flexibles y creación de comités para la detección de patrones de riesgo de deserción. Dentro de esta categorización se obtuvo que los convenios con instituciones para la contratación de estudiantes recién graduados, es una estrategia que según los estudiantes debería de implementar la Universidad Pedagógica para erradicar o disminuir la deserción estudiantil y logre la retención de la mayoría de los estudiantes que se matriculan en cada ciclo. ¿A qué se refiere con convenios? Es un acuerdo por el que se crea un espacio de colaboración común entre las partes firmantes, que posteriormente, se concretará en acciones determinadas; a través de la firma de convenios específicos. Se deduce que al existir este tipo de convenios con instituciones líderes en el mercado la UPED posiblemente tendrá mayor demanda ya que los estudiantes manifiestan que tendrían la certeza que al salir de sus estudios superiores podrán optar por un trabajo.

Otras estrategias que es muy mencionada por los participantes es el convenio de Organizaciones Gubernamentales y no Gubernamentales para que puedan otorgar becas y medias

a los estudiantes que se esfuerzan por querer estudiar; esto se refiere a una posibilidad de ayuda financiera que permite realizar estudios e investigaciones en una institución académica. Las becas pueden variar en diversos aspectos, tales como: entidad que la ofrece, requisitos, beneficios, etc. Los participantes manifiestan que sería una ayuda para poder terminar sus estudios profesionales, ya que al parecer las becas y medias becas que ofrecer son para los más destacados académicamente hablando, por lo que sugieren que la Universidad Pedagógica haga convenios con este tipo de organizaciones ya que se conoce que están prestos a poder apoyar al estudiantado. Tener convenios facilita al estudiante el poder continuar sus estudios, e incluso poder estudiar y trabajar a la misma vez, manifiesta un estudiante desertor: “Yo tenía una beca para poder estudiar aquí, pero como trabajo, la organización que me la daba me exigía proyectos, cosa que, por mi trabajo, el tiempo, horarios de clases no podía hacerlo, es por ello que decidí retirarme” (S9).

Por lo que, consideran importante el convenio, ya que se deduce que al tener el convenio con la Universidad Pedagógica sería diferente. Otro punto son las alianzas financieras estudiantiles, es decir contar con algún tipo de préstamos exclusivamente para estudios otorgadas o avaladas por la Universidad en calidad de estudiante. También dan mención que como Universidad debe mejorar los servicios de asesoramiento e información a la que acceden los preuniversitarios es decir los que andan en busca de información de cada Universidad de estudios superiores para poderse matricular, por lo que manifiestan: “algunas universidades no dan la información completa”(S5), “cuando preguntas por algo te dicen una cosa y otra total nunca te dicen la verdad”(S7), “la universidad debe tener personal calificado para cada puesto y las respuestas deben ser inmediatas” (S6)en la tabla 1 hacen mención algunos estudiantes tomando en cuenta que este punto se podría convertir en una causante de deserción, ya que el estudiante en

calidad de cliente se deduce que debe ser tratado de la mejor manera y brindar la información requerida y necesaria para que desde un principio este satisfecho con los servicios brindados.

Además, este tipo de servicios deben estar disponibles siempre para ayudar a resolver las necesidades del diario vivir del estudiante en la Universidad, ofreciendo opciones para que este no tenga que dejar de estudiar y pueda culminar su carrera universitaria. En cuanto a la creación de modelos educativos flexibles tres consideran que sería una buena estrategia para la retención de los estudiantes, ya que este tipo de modelos son propuestas pedagógicas, metodológicas, administrativas y logísticas, diseñadas para la atención educativa de la población joven y adulta.

En estos modelos se hace énfasis en el reconocimiento de los aprendizajes previos, el diálogo y la participación. Según D Swail, *et al* (2003) agrupan los programas destinados a apoyar al estudiante en su tránsito por la educación superior en cinco grandes categorías, que se denominan: programas de reclutamiento y admisión, programas de apoyo financiero, programas de servicios académicos, programas relacionados con el currículo y la instrucción y programas de servicio estudiantil. Estos autores manifiestan que esto no se da de forma aislada, sino que debe existir un monitoreo continuo desde que el estudiante ingresa a la institución. De igual forma los estudiantes manifiestan que sería importante definir modelos educativos flexibles que estos permitirán una mejora en la metodología en la enseñanza aprendizaje, proveerá recursos necesarios tanto para docentes como para los estudiantes. También dos estudiantes manifestaron que la Universidad debería crear comités para la detección de patrones de riesgo de deserción, este con la finalidad de detectar a tiempo los posibles estudiantes desertores y de esta manera poder brindarles diferentes alternativas.

Tabla 2.

Categorización 2: Estrategias orientadas a la reducción de la deserción estudiantil en la Universidad Pedagógica de El Salvador.

Dando respuestas al objetivo 3	Categoría de análisis					
	Convenios con organizaciones gubernamentales y no gubernamentales para becas y medias becas.	Convenio con empresas para contratación de recién graduados.	Alianzas financieras estudiantiles.	Mejora en los servicios de asesoramiento e información a la que acceden los preuniversitarios	Creación de modelos educativos flexibles	Creación de comités para la detección de patrones de riesgo de deserción
(7) Señale las estrategias más significativas que considere que la Universidad Pedagógica pudiera implementar para reducir la deserción universitaria.		S1	S1	S1		
		S2			S2	S2
	S3	S3			S3	
	S4	S4		S4		
	S5	S5	S5			
		S6	S6		S6	
	S7	S7		S7		
		S8				
	S9	S9	S9			
	S10		S10			S10

Fuente: Elaboración propia tomando como modelo las tablas de Sampieri (2008).

Dentro de esta categoría de implementación de estrategia para el regreso de los estudiantes, 7 participantes expresaron que si están dispuestos a regresar si la Universidad implementa nuevas estrategias de mejora, los otros 2 de ellos manifestaron que posiblemente regresarían y uno de ellos expresa que probablemente, lo que denota que la mayoría están dispuestos por lo que la Universidad puede valorar alternativas para que estos estudiantes se integren a sus estudios y puedan finalizar su carrera.

Además, están en la disponibilidad de recomendarla ya que a pesar de que no está de acuerdo en algunas cosas, consideran que puede mejorar y brindar mejores servicios a los estudiantes.

Tabla 3

Categoría 3: Disposición ante Implementación de nuevas estrategias de mejora.

Categoría	Si	Posiblemente	Probablemen te	No
(6) ¿Si la UPED implementará nuevas estrategias para la mejora educativa, estaría dispuesto a regresar?	S2 S3 S4	S1 S5	S6	
(5) ¿Recomendaría a otros estudiar en la UPED?	S2 S3 S4 S5 S6 S7 S8 S9 S10			S1

Fuente: Elaboración propia tomando como modelo las tablas de Sampieri (2008).

En la tabla 4 agrupación de características demográficas de todos los participantes, de los 10 participantes, 5 son hombres y 5 mujeres lo que demuestra que hay una opinión pareja en cuanto al sexo, dentro de la edad se observa que la edad de la mayoría es de 26-35 años una población bastante joven, 1 de 36-45 y 2 de edades entre 17-25 años, denotando de esta manera que la mayoría son solteros, y viven en zona urbana, estudiantes de diversas carreras casi todas de pregrado y 2 de maestría, con diferentes ciclos teniendo 3 de 2 ciclo, 3 de tercer ciclo, 1 de cuarto ciclo, 1 de quinto ciclo, 1 de séptimo ciclo y 1 del décimo ciclo, observando que tres de los estudiantes llevan sus carreras bien avanzadas, de estos 3 desempleados, 5 con empleo y 2 dicen estar estudiando, a lo mejor algún cursillo.

De los antes mencionados la mayoría manifestaron que estudiaban con fondos propios y no

recibían ningún tipo de ayuda, los demás estudiaban con ayuda de algún familiar cercano a ellos, se observa que estos que recibían ayuda familiar no contaban con un empleo y actualmente como lo expresaron son los mismo que siguen desempleados, curiosamente todas son del sexo femenino y de una edad relativamente joven y llevaban la misma carrera Maestría en administración de la educación en ciclos diferentes, lo que denota que ya tienen una primera carrera y que ya son profesionales, por lo que se deduce que deberían contar con una trabajo. También un participante estaba becado, tuvo que abandonar sus estudios por problemas laborales y que por el momento se dedica solamente a trabajar.

Tabla 4

Categorización 4: Resumen de características del perfil de los sujetos entrevistados

Sujeto entrevistados	Características de los sujetos entrevistados							
	Sexo	Edad	Estado Civil	Tipo de lugar de residencia	Ocupación	Carrera que cursaba	Ciclo que cursaba	Medio de financiamiento
S1	Femenino	36-45 años	Soltero	Urbano	Desempleado	Admin. De la educación	2° ciclo	Ayuda familiar
S2	Masculino	26-35 años	Soltero	Urbano	Trabajo y estudio	Lic. En ciencias de la educación	3° ciclo	Fondos propios
S3	Femenino	26-35 años	Casado	Urbano	Empleado	Lic. Idioma ingles	7° ciclo	Fondos propios
S4	Masculino	26-35 años	Soltero	Urbano	Trabajo y estudio	Lic. Gerencia informática	5° ciclo	Fondos propios
S5	Femenino	26-35 años	Soltero	Urbano	Desempleado	Admin. De la educación	3° ciclo	Ayuda familiar
S6	Masculino	26-35 años	Soltero	Urbano	Empleado	Profesorado	2° ciclo	Fondos propios
S7	Femenino	26-35 años	Soltero	Urbano	Desempleado	Admin de la Educación	2° ciclo	Ayuda familiar
S8	Masculino	26-35 años	Casado	Urbano	Trabajo y estudio	Ing. Industrial	4° ciclo	Fondos propios
S9	Femenino	17-25 años	Soltero	Rural	Estudio	Lic. Gerencia informática	10 ° ciclo	Beca
S10	Masculino	17-25 años	Soltero	Urbano	estudio	Ing. Industrial	3° ciclo	Fondos propios

Fuente: Elaboración propia.

4.2.2. Para la variable Docente

¿Cuáles son los principales factores que influyen en la retención de docentes de la Universidad Pedagógica de El Salvador?

Partiendo de esta pregunta se obtuvo por medio de la guía de entrevista, los principales factores que influyen en la retención docente de la Universidad Pedagógica tales como: Clima laboral, medias becas en formación académica docente, clínica médica, diversos horarios, capacitaciones internacionales.

Se encontró que el clima laboral es el factor más influyente en la retención docente, según Quilando (2014), el objetivo primordial de algunas instituciones debe ser la estabilidad de sus trabajadores en un ambiente o clima laboral adecuado y agradable, ya que con ello obtendrán como resultado un trabajo eficiente y eficaz cumpliendo así con sus objetivos propuestos, por lo que en este punto los docentes de la Universidad Pedagógica manifiestan tener un buen clima laboral, en donde se siente acogidos como familia, hay una escucha al docente cuando este necesita expresarse, sin dejar de mencionar el apoyo que brinda la coordinación y las diferentes dependencias cuando se suscita algún inconveniente con estudiantes, esto favorece al desarrollo de vínculos afectivos y sociales, así como sentimientos de confianza y seguridad hacia el estudiante, otro factor importante que influye en la retención docente es la formación académica que brinda la universidad a los antes mencionados para ofrecer al estudiantado una calidad en su enseñanza aprendizaje, pariendo que la formación docente es de mucha importancia hoy en día, por ejemplo el uso de la tecnología, ya que muchos se resistían al cambio ante este fenómeno de la pandemia, manifiestan que la Universidad se volvió exigente en cuanto que sus docentes tuvieran dominio de diversas herramientas tecnológicas, las cuales facilitaron a cada uno con

aplicaciones y programas adecuados para impartir las clases de una forma adecuada, por lo que les parece que la Universidad este a la vanguardia de las necesidades.

Otro factor es: son tomados siempre en cuenta para formar parte de la familia pedagógica para impartir sus clases, adecuándose a su tiempo, y eso hace que los docentes no se retiren, esto en el caso de los docentes hora clases, que son la mayoría. Para los docentes a tiempo completo manifiestan tener capacitación internacional y el uso de licencia exclusiva, aparte del excelente ambiente laboral que viven dentro de las instalaciones de la Universidad con todo el personal, como lo expresa Flores (2016b), que no solo se basan en los componentes salariales y de lo que se integra, sino que las mayores tasas de retención van asociadas a las mejores condiciones laborales.

Asimismo se indagó sobre la satisfacción que sienten los docentes al estar laborando para la Universidad, por lo que la mayoría de los entrevistados se sienten satisfechos, lo cual expresaron que se lo siguiente: “Si, me agrada ser parte de la familia Pedagógica ya que es una universidad que se ha posicionado como una de las pioneras en el área de la docencia” (D2); “Si y a la vez agradecido con la oportunidad que me dieron de formar parte de su equipo” (D3); “Si la universidad cumple con lo que se pacta” (D4); “Si por que me gusta la carrera docente, y la universidad me toma en cuenta en cada ciclo” (D7); “si me satisfecho ,pero creo que deberían de pagar los fines de semana y la noche con otro precio las horas” (D11); “Relativamente, puesto que por la experiencia y el ambiente que se construye como docente permite un buen desempeño con la comunidad académica.” (D14), los demás se abstuvieron de ampliar su respuesta y solo respondieron que sí, de acuerdo con lo dicho anteriormente por lo sujetos en estudio se puede constatar la satisfacción con el tiempo que estos llevan laborando para la Universidad la cual se

puede verificar en las respuestas obtenidas en la pregunta 1, teniendo que el más antiguo de trabajar con la Universidad es el de 10 años, un promedio entre 8 a 5 años y la menoría de 3 a 2 años, ahora bien, se podría decir que los docentes de cierta forma están motivados, lo que refleja su satisfacción laboral, según como lo refleja Sánchez (2010) en el marco teórico en donde la motivación es motor fundamental en los docentes generando un impacto en el proceso de enseñanza aprendizaje de sus estudiantes y a la vez logrando los objetivos propuestos tanto dentro del aula como institucionalmente. Se podría decir que es por lo que la Universidad Pedagógica logra retener la mayor cantidad de docentes por lo que no hay significancia en la deserción de estos.

Los resultados en la tabla 5 también reflejan las causas por las cuales los docentes pueden retirarse y convertirse en desertores, dentro de estos tenemos como primer punto motivos de salud, todos opinan que este factor es el más influyente, en segundo lugar está la remuneración económica algo muy esencial que en otros es lo primordial pero para el personal docente de la Universidad no es así, ya que manifiestan que no es óptimo, pero que si estaría bien considerar una evaluación periódica para un posible aumento en las horas clases o que se pagará un poco más las horas de los fines de semana.

Para este punto se tomó a bien preguntar directamente si era un factor que afecta la retención docente por lo que se obtuvieron las siguientes respuestas: “No. El afecto a la Universidad es más grande y El acto de enseñar esta sobre lo monetario”(D1); “Pueda ser, pero está en los estándares de pago que en otras universidades”(D2); “Asumo que habrá quienes es su prioridad la remuneración”(D3); “Si”(D4); “debido a la oferta de otra instituciones o academias que pagan más”(D5); “Muy probable”(D7); Si eso puede ser para algunos docentes, ya que desde que inicie

a la universidad nunca a habido incremento a la hora clase”(D8); “Sí, porque siempre se está pensando en la mejora personal en todo sentido, y la remuneración económica es el principal factor para retirarse de un trabajo”(D9); “En definitiva la falta de un incentivo económico afecta la permanencia de buenos docentes que buscan mejorar sus condiciones económicas”(D12); “si , puede ser un factor”(D13); “Posiblemente”; “Efectivamente. Si las instituciones crecen en términos de infraestructura y de población estudiantil, ello debería reflejar una mejora salarial objetiva y no recargar de grupos numerosos al docente lo que socaba la calidad d enseñanza”(D14), Tomando en cuenta que ninguno ha considerado retirarse de la Universidad y por ende la recomendarían.

Tabla 5

Categorización 5: Perspectivas de los entrevistados ante los siguientes factores que inciden en el retiro docente.

Categoría	f	Citas de los docentes
(3)Remuneración salarial	12	<p>“Pueda ser, pero esta en los estandares de pago que en otras universidades”(D2)</p> <p>“Si inside”(D4)</p> <p>“Debido ala oferta de otra instituciones o academias que pagan mas”(D5)</p> <p>“Muy probable”(D6)</p> <p>“Si eso puede ser para algunos docentes, ya que desde que inicie a la universidad nunca a habido incremento a la hora clase”(D7)</p> <p>“Sí, porque siempre se está pensando en la mejora personal en todo sentido, y la remuneración económica es el principal factor para retirarse de un trabajo”(D9)</p> <p>“Si, aunque muchos docentes realizan su trabajo por vocación. En definitiva la falta de un incentivo económico afecta la permanencia de buenos docentes que buscan mejorar sus condiciones económicas”(D10)</p> <p>“Si , puede ser un factor”(D11)</p> <p>“Efectivamente. Si las instituciones crecen en términos de infraestructura y de población estudiantil, ello debería reflejar una mejora salarial objetiva y no recargar de grupos numerosos al docente lo que socaba la calidad d enseñanza”(D14)</p> <p>“Si, claro”(D12)</p>

		“Probablemente”(D13)
		“Si. Cuando SE VA del país”(D1)
		“Si, en mi caso mis hijos necesitaban estar ciclo que les apoyase en un proyecto. Pero también incide la salud”(D2)
		“Por cuestiones familiares que requieren el 100% de atención del docente si”(D3)
		“A veces por dedicar tiempo a la familia”(D4)
(4)Motivos familiares	10	“Si, la responsabilidad de cuidar a algún familiar o a la familia”(D5)
		“Si, por problemas de salud o inseguridad”(D6)
		“Si en el caso de que un familiar tenga alguna enfermedad que implique, cuidarlo todo el día”(D7)
		“Sí, principalmente por motivos de salud de un familiar directo; cuando un padre o un hijo está enfermo de gravedad y necesita de atención constante”(D9)
		“Si, desde luego, el factor de tiempo para su familia o la salud pueden ser algunos ejemplos de ello”(D10)
		“Si. Dependerá obviamente del caso particular de los docentes y la gravedad de la situación que le obligue a separarse de su cargo”(D14)

Fuente. Elaboración propia

En tercer lugar está los motivos familiares y horario laboral, factores importantes ya que manifiestan que si un familia está enfermo de gravedad y que debe ser el docente que debe cuidarlo o atenderle es probable que se retire, pero de lo contrario permanecen activos, estas son las más significativas por las cuales dejaron de laboral en la Universidad, aunque se analiza que son cosas externas las que perjudicarían en la estabilidad laboral del docente, y que no son meramente de la institución.. Haciendo referencia lo que dice Estrada (2017), sobre la estabilidad de unos maestros va a influir a nivel institucional en el buen ambiente y generación de proyectos a nivel de aula favorecerá el vínculo afectivo, social, confianza y seguridad en el alumno y en sí mismo.

(1) Principales causas que pudieran ocasionar el retiro como docente en la UPED.	D2							D1	
				D4				D3	
		D5					D5	D5	
	D6	D6	D6	D6				D6	
	D7	D7		D7	D7			D7	
	D8	D8		D8			D8	D8	
		D9	D9	D9		D9		D9	D11
		D10	D10	D10		D10	D10	D10	
	D11	D11	D11	D11					D13
		D12	D12	D12		S12		D12	
	D13	D13	D14				D13	D13	
		D14				D14	D14	D14	
	D15							D15	

Fuente: Elaboración propia

Siguiendo la guía de los objetivos propuestos en el estudio se obtienen los siguientes respuestas, en donde cada uno de los docentes expone su punto de vista para la mejora en la retención docente dentro de la Universidad Pedagógica la cual expresar que se debería implementar estas estrategias: “Crear un plan completo de becas maestría”(D1), “Mejorar el estándar de pago hora clase más que otras universidades”(D2), “Pues si los factores son externos, no se puede hacer mucho. Pero la asignación de camisas con el bordado de la institución podría ser estimulante para algunos que nos gusta identificarnos con la empresa”(D3), “Aumento salarial”(D4), “Continuar con la capacitación constante , evaluar un aumento de salario periódicamente”(D5), “Capacitaciones y mejora salarial”(D6), “Mejor pago por hora, algún seguro, un plan de retiro”(D7), “Motivar a través de seminarios o talleres centrados en temáticas del trabajo en equipo, inteligencia emocional, cuidado físico y emocional, entre otros, así como incentivos económicos”(D8), “Formación permanente (Capacitación), no cobro del parqueo al docente hora clase, acceso a servicios y beneficios de la comunidad educativa”(D9), “debería haber , aumentó en la clase hora del docente más los fines de semana”(D10), “Podría ser bonos a fin de año, mayor capacitaciones en el área”(D11), “Parte económica”(D12), “Ir más allá de una exigencia continua para mejorar nuestra calidad académica y promover una mejora laboral de su

personal. Revisión salarial objetiva cada cierto período permitirá que los docentes hora clase participen en certámenes en calidad de becados Gestionar paquetes (apegados a nuestra exigencia social - pandemia -) de internet que permitan a los docentes brindar una mejor calidad de sesiones a la comunidad estudiantil, entre otras”(D14), “Parte económica”(D13), “integración en actividades para docentes hora clase”(D15). De esta manera, Flores (2006b) valora tres aspectos importantes para mantener a sus docentes para mejorar la calidad universitaria, las cuales se relacionan mutuamente como la necesidad de formación pedagógica, la evaluación de la docencia y la incentivación y el reconocimiento institucional del docente. A su vez, plantea que para incentivar al docente tiene que ser a partir de una evaluación que permita tomar decisiones sobre la asignación de incentivos estatales, autonómicos e institucionales, los cuales podrían tener compensaciones económicas estables o temporales, cambios en la actividad universitaria, años sabáticos, ayudas para proyectos, permisos especiales o premios académicos, asignación de recursos extraordinarios a los departamentos o incentivos para la formación o de promoción profesional.

Por consiguiente el punto de mejora de la mayoría de los docentes consideran que debe haber una mejora salarial, capacitaciones gratuitas, que haya más beneficios para los docentes de hora clases que dentro de los entrevistados son la mayoría por que consideran que estarían aún mejor de lo que están ahora, no se quejan de la Universidad, lo contrario se sienten identificados con la entidad Universitaria, esto demuestra a su vez la satisfacción laboral, y por esto mismo la deserción docente no es significativa para este caso, todo apunta a mejorar las condiciones para mantener siempre el margen en cuanto a docentes.

Tabla 7

Categorización 7: Estrategias que proponen los docentes que pueden favorecer la retención.

Categorías de análisis	Aumento salario y revisión periódica	Capacitaciones constantes y participación de certámenes.	Seguros de vida	Plan de retiro	Recursos necesarios para los docentes	Otorgamiento de becas
(7) Estrategias que los docentes proponen a la Universidad para la retención docente.	D2					D1
	D4					
	D5	D5				
	D6	D6				
	D7		D7			
	D9	D9				
		D10				
	D11					
	D12	D12				
	D13					
	D14	D14		D14	D14	D14

Fuente: Elaboración propia

Además expresan que les agrada que la UPED sea de cierta manera exigente, ya que les ayuda a actualizarse y a estar a la vanguardia de la innovación, esto en el caso de las herramientas tecnológicas que tuvieron la necesidad de conocerlas más de cerca por lo sucedido con la pandemia, y que la Universidad actuó de la mejor manera dotando de los recursos necesarios a los docentes, muchos de los participantes expresan sentirse motivados, ya que este tipo de herramientas ayudan en el proceso de enseñanza aprendizaje para que este se desarrolle más eficaz y efectivamente posible. Otros manifiestan que pudo ser mejor, ya que faltó un poco de capacitación docente en el uso continuo de estas, también consideran que están actualizados virtualmente, pero presencial hace falta mucho ya que se debe implementar mejoras en las máquinas que se usan para las prácticas con los alumnos que ya dicen estar desfasadas y que necesitan actualizaciones de todo tipo. Un docente expresa que, si se reciben capacitaciones, pero que las dan por compromiso y no por un objetivo de aprendizaje, y además, que solo algunos la

reciben y otros no pueden porque son agendadas de improviso y chocan con los horarios de clases con los estudiantes, aunque a pesar de todo lo expresado están muy de acuerdo que la UPED sea exigente y eso les gusta.

Tabla 8

Categoría 8: Como consideran la exigencia de la universidad, los docentes en el uso de herramientas tecnológicas para la enseñanza aprendizaje de los estudiantes.

Categoría	f	Citas de los docentes que ejemplifican la categoría
(5) Herramientas tecnológicas	10	<p>“Me agrada que la universidad exija ya que eso nos motivo a salir adelante en la pandemia! Al inicio no había las herramientas pero tuvimos que rebuscarnos ya que a largo plazo la educacion a partir de la pandemia ya iba a quedar asi, como docentes ya lo percibiamos entonces las herramientas eran necesarias”(D2)</p> <p>“Buenisimas, todo es cuestión de saber usarlas”(D3)</p> <p>“Positivo le ayuda a la actualización”(D4)</p> <p>“es apegado a la exigencia de hoy en día”(D5)</p> <p>“En cuanto a la forma virtual si hay muchas herramientas, pero en cuanto a las materias presenciales la universidad debe actualizar las computadoras de los centros de computo para poder realizar las practicas en forma idónea, ya que las que posee actualmente estan bastante desfasadas y con pocos recursos de hardware y software”(D7)</p> <p>“Por la pandemi este punto fue desicivo y la apertura a las herramientas digitales potenció esta oportunidad”(D8)</p> <p>“Están bien, porque verifican que el proceso de enseñanza - aprendizaje se desarrolle de la manera mas efectiva y eficaz(D9)</p> <p>“Creo que son buenas herramientas, creo que falto un poco de formación a los docentes para facilitar y promover su uso”(D10)</p> <p>“Si son mu buenas ,pero si necesitan actualizacion en ciertas áreas”(D11)</p> <p>“Es muy superficial. Existen capacitaciones, pero ellas son hasta dentro del mismo horario de clases agendadas previamente. Por ende algunos docentes se les dificulta asistir a ellas. Pareciera que se llevan a cargo solamente para salir del compromiso y parecer que sii se capacita al personal”(D14)</p>

Fuente: Elaboración propia

Por ende manifiestan están satisfechos de laboral con la UPED, ya que esta les brindar ciertos beneficios que pueden gozar de ellos, y que la UPED les ofrece estabilidad laboral, horario diversos, apoyo por parte de coordinación y diferentes dependientes cuando se

solicita alguna necesidad siempre están presto a y tratar de solventar lo antes posible, aunque los beneficios no son igual para todos, los de tiempo completo gozar de diversas capacitaciones internacionales y uso de licencias exclusivas, por lo que los de hora clases consideran que se les debería de pagar mejor la hora ya que los grupos de estudiantes que se tiene son numerosos y aparte que son los fines de semana y por ello expresar que la UPED debe considerar ese punto y llevarlo a discusión para algunas mejoras, aunque siempre expresar que aunque eso no se haga, se siente bien trabajando con ellos, como se mencionó anteriormente lo hacen porque ofrece un clima laboral agradable y porque la UPED cumple con lo que acuerda.

Tabla 9

Categoría 9: La satisfacción de los docentes en su trabajo laboral con la UPED.

Categoría	f	Citas de los docentes que ejemplifican la categoría
(6)Beneficios que ofrece la UPED a los docentes	11	<p>“Seguro de accidents y capacitación constante”(D1)</p> <p>“Estabilidad laboral por el cumplimiento siempre de nuestro trabajo. Si es hora clase nos toman en cuenta”(D2)</p> <p>“Estabilidad laboral, clima de trabajo aceptable”(D3)</p> <p>“pues yo diria que se adecuan a mi tiempo libre”(D5)</p> <p>“Accesibilidad, Apertura, docentes son escuchados y apoyados”(D8)</p> <p>“El apoyo por parte de coordinación y las diferentes dependencias cuando se suscita algún inconveniente con estudiantes”(D9)</p> <p>“En el caso de los docentes hora clase, son limitados los beneficios, sin embargo puedo detallar la cuenta de office 365 y el acceso a todas las aplicaciones” (D10)</p> <p>“medias becas en la formación académica que uno desee”(D12)</p> <p>“Clínica médica, odontologica y Otros”(D13)</p> <p>“(1) Horarios diversos (2) Relativa opción de escogitación de asignaturas entre otras”(D14)</p> <p>“Capacitación internacional - uso de licencias exclusivas” (D15)</p> <p>“Si”(D1)</p> <p>“Si, me agrada ser parte de la familia Pedagogica ya que es una</p>

(7)Satisfacción docente	<p>universidad que se ha posicionado como una de las pioneras en el area de la docencia”(D2)</p> <p>“Si y a la vez agradecido con la oportunidad que me dieron de formar parte de su equipo”(D3)</p> <p>“Si la universidad cumple con lo que se pacta”(D4)</p> <p>“si, bastante me apoyan mucho”(D5)</p> <p>“Si, permite apoyar a las nuevas generaciones de profesionales”(D6)</p> <p>“Si por que me gusta la carrera docente, y la universidad me toma en cuenta en cada ciclo”(D7)</p> <p>“Si”(D8)</p> <p>“Sí”(D9)</p> <p>“Claro que si, me satisface la docencia”(D10)</p> <p>“si me satifecho ,pero creo que deberian de pagar los fines de semana y la noche con otro precio las horas”(D11)</p> <p>“si”(D12)</p> <p>“Si” (D13)</p> <p>“Relativamente, puesto que por la experiencia y el ambiente que se construye como docente permite un buen desempeño con la comunidad académica”(D14)</p> <p>“si”(D15)</p>
-------------------------	--

Fuente: Elaboración propia

Para los de tiempo completo están totalmente satisfechos y de muy acuerdo con lo que la UPED les brinda y acuerdan y de esa manera pueden ejercer su labor docente con vocación, dedicación y empeño para ofrecer al estudiantado un proceso de enseñanza aprendizaje de calidad.

Cabe mencionar que la mayoría de los docentes son del sexo masculino, de diversas edades siendo el más el rango de 31 a 40 años, la mayoría de 41 a 50 años y el mayor de 51 a 60 años, por lo que se observa que están en una edad favorable para el ejercicio de la docencia, la mayoría son casados, 3 solteros y todos son del área rural y su tipo de contratación es por hora clase, y el menor tiempo de elaborar para la UPED es de 2 años siendo el de 15 años el mayor de estar trabajando, por lo que se puede verificar la estabilidad laboral que ofrece y que por ello se siente satisfechos y agradecidos de cierta manera con la UPED.

Tabla 10

Categorización 10: Resumen de características del perfil de los sujetos entrevistados.

Sujetos/Caract erísticas	Sexo	Edad	Estado Civil	Tipo de lugar de residencia	Tiempo de trabajar para la UPED	Tipo de contratación
S1	Masculino	41-50 años	Casado	Urbana	8	Horas clases
S2	Femenino	41-50 años	Casado	Urbana	4	Horas clases
S3	Masculino	41-50 años	Casado	Urbana	3	Horas clases
S4	Masculino	41-50 años	Casado	Urbana	8	Horas clases
S5	Masculino	41-50 años	Casado	Urbana	3	Horas clases
S6	Femenino	51-60 años	Casado	Urbana	3	Horas clases
S7	Masculino	51-60 años	Casado	Urbana	6	Horas clases
S8	Masculino	31-40 años	Casado	Urbana	2	Horas clases
S9	Femenino	31-40 años	Soltero	Urbana	3	Horas clases
S10	Masculino	31-40 años	Casado	Urbana	3	Horas clases
S11	Masculino	41-50 años	Soltero	Urbana	5	Horas clases
S12	Femenino	31-40 años	Casado	Urbana	10	Tiempo completo
S13	Masculino	41-50 años	Casado	Urbana	15	Horas clases
S14	Masculino	51-60 años	Soltero	Urbana	13	Horas clases
S15	Femenino	31-40 años	Casado	Urbana	10	Tiempo completo

Fuente: Elaboración propia.

CAPÍTULO V

5. Conclusiones y propuesta de mejora

5.1. Conclusiones.

En esta sección se discuten las conclusiones del estudio realizado, tomando como base la información recopilada a través de las entrevistas a los estudiantes y docentes. En dicho estudio se identificó, analizó y definieron los factores que inciden en la deserción estudiantil así como también factores que afectan la retención docente, igualmente, la identificación de estrategias para la retención de estudiantes y docentes de la Universidad Pedagógica, logrando los objetivos propuestos de la investigación. La información obtenida de estos fue igualmente analizada para dar respuestas a los objetivos propuestos.

En este estudio se encontraron las causas que ocasionan la deserción estudiantil y los factores que afectan la retención docente, dando de esta manera las pautas para poder abordar esta situación, permitiendo desarrollar estrategias orientadas a la retención de ambos sujetos de estudio.

Concluyendo que el factor principal de la deserción estudiantil en la Universidad Pedagógica es el factor económico que afecta a la mayoría de los estudiantes. Y se obtuvo que hay estrategias que pueden favorecer a la retención, tales como las alianzas de diferentes instituciones que están prestas a colaborar para disminuir la deserción, también es importante mencionar que se logró identificar los factores que afectan al personal docente y que se convierte en la causal principal siendo este el factor salud. Descubriendo también que puede haber estrategias encaminadas a favorecer la retención de docentes, una de ellas es la revisión periódica salarial, y que ha sido muy mencionada por la mayoría de los docentes. Sin

embargo también se sienten identificados con la Universidad y que a pesar de que no ganan como ellos desean, la Universidad les ofrece un clima agradable, y es por ello la permanencia y la poca significancia de la deserción docente.

Como objetivo general se planteó: Definir estrategias orientadas para la retención de docentes y estudiantes en la Universidad Pedagógica de El Salvador para que favorezcan en la continuidad educativa del estudiante y la estabilidad laboral del docente.

Conclusión 1:

Se concluye que el planteamiento de estrategias es más urgente en la deserción estudiantil; el factor de mayor influencia es el factor económico, y este influye en todo ámbito. Por el lado de los docentes, la deserción o retiro no son significativas ya que la Universidad Pedagógica logra retenerlos ofreciéndoles un clima laboral agradable. En efecto, los docentes manifestaron sentirse satisfechos de ser parte de la planta docente.

También, se definen las estrategias orientadas a la retención de estudiantes y docentes, obteniendo de esta manera las más pertinentes para la retención de ambos sujetos de estudio, dentro de las cuales mencionamos: las alianzas institucionales con programas de financiamiento estudiantil, otorgamientos de becas para estudiantes con problemas económicos y políticas periódicas de revisión salarial para los docentes. Con estas acciones se lograría mejorar la retención de docentes y disminuir la deserción estudiantil.

Además, se concluye que los factores que ocasionan la deserción de estudiantes y que afectan la retención docentes son externos a la Universidad, pero que afectan grandemente a su población estudiantil. También, cabe mencionar que, a pesar de que son afectados ambos sujetos, se encuentran satisfechos y consideran recomendarla.

Conclusión 2, relacionado con el objetivo específico 1:

Diagnosticar las principales causas de la deserción estudiantil en la Universidad Pedagógica de El Salvador.

Se concluye que, la causa principal de la deserción de los estudiantes es el factor económico. Este afecta a la mayoría de los universitarios e impide que se realicen como profesionales. Como causas secundarias, se encontraron los problemas laborales y problemas con los horarios de clases, tomando en cuenta que estos vienen a determinar el abandono del estudiante, teniendo de esta manera la influencia total. Tinto (1986) postuló un modelo de deserción, en donde el estudiante con su compromiso determina su persistencia o abandono. Diagnosticando de esta manera que los estudiantes están sujetos a mantenerse en sus estudios si el factor económico mejora de lo contrario se ven obligados a desertar definitivamente de sus carreras universitarias.

Conclusión 3, relacionada con el objetivo específico 2:

Diagnosticar las principales causas que afectan la retención de docentes en la Universidad Pedagógica de El Salvador.

En el caso de los docentes, se logró identificar que, entre los posibles factores que pueden llegar a afectar la retención de estos son los siguientes: los motivos de salud y el tema de la remuneración.

A través de la investigación se logró diagnosticar que, el principal factor es el motivo de salud que está presente en cada momento y que de cierta manera no se tiene el control total de él. Entre los factores secundarios, se encuentra el tema de la remuneración salarial; los docentes entrevistados manifestaron que es necesario que la Universidad haga una evaluación

periódica para revalorar el trabajo de cada docente y de esta manera motivarles a través de una nivelación económica. A pesar de su salario, el personal docente expresó que valora el clima laboral institucional y que, en virtud de ello asumen su identidad y su pertenencia a la Universidad. Así lo expresa Bravo (2012) quien mostró que, a mayor satisfacción global con los servicios, mayor compromiso y motivación con la institución. Este estudio reflejó que los constructos de la motivación inciden en la retención docente, por lo que, expresan que la Universidad les ofrece varios beneficios y un buen clima laboral que es favorable para la realización de su trabajo educativo. Por tanto, la Universidad logra retener la cantidad adecuada de su planta docente.

Conclusión 4, relacionada con el objetivo específico 3:

Identificar estrategias orientadas a la reducción de la deserción estudiantil en la Universidad Pedagógica de El Salvador.

Dentro del marco de la investigación, este objetivo se logró ya que se identificaron las estrategias orientadas a reducir la deserción estudiantil favoreciendo de esta manera la retención de la mayoría de los estudiantes que, por diversas causas se ven obligados a renunciar a sus estudios superiores. Las principales estrategias que los estudiantes consideran que pueden ser alternativas favorables para la retención estudiantil son:

- Alianzas financieras estudiantiles.
- Convenios con Organizaciones Gubernamentales y no gubernamentales para otorgamientos de becas.
- Convenio con instituciones para contratación de recién graduados.

Con estas estrategias se pretende disminuir un buen porcentaje de la deserción

Universitaria, dando a sus estudiantes alternativas antes de su retiro; de esta manera también la Universidad se convertiría en pionera al contribuir a la disminución de la deserción, así como también se cree que aumentaría la demanda.

Conclusión 5, relacionada al objetivo específico 4:

Identificar estrategias orientadas a la retención de docentes en la Universidad Pedagógica de El Salvador.

Las principales estrategias que los docentes consideran para la retención docentes son:

- Crear un plan completo de becas maestría.
- Continua capacitación docente.
- Revisión salarial objetiva cada cierto período.

Por tanto, se considera que se logró este objetivo que va encaminado a identificar las estrategias para lograr una retención de los docentes y que estas si se implementan pueden ser significativas para la UPED, brindando a sus docentes una estabilidad laboral, teniendo en cuenta que los docentes juegan un papel fundamental en la enseñanza aprendizaje en sus estudiantes y es la manera de aportar a la sociedad profesionales de calidad.

Finalmente, es relevante que la universidad cuente con esta información, pero sobre todo que esta llegue a formar parte de las herramientas para poder diseñar sus estrategias pedagógicas, tomando en cuenta a toda la comunidad educativa; ya que el éxito académico no depende solo de la actualización o formación de los docentes, sino también de sus estudiantes y de la Universidad misma, la cual debe conocer a sus estudiantes para poder brindarles servicios de calidad. Según lo expone Seidman (2005) la institución se ocupa por atender que los servicios estudiantiles están orientados a facilitar el desarrollo académico y

personal adecuado de los estudiantes. Estos servicios ponen en acción el conocimiento y las destrezas de un personal especializado que conjuga sus empeños con el propósito de contribuir al crecimiento intelectual, académico, espiritual, emocional, social y vocacional del estudiante, como también a la plena realización de sus potencialidades. Feldman (2005) coincidió con Seidman (2005) en que la Educación Superior requiere transformación teniendo como eje una nueva visión y un nuevo paradigma para la formación de los estudiantes, donde la atención personalizada, el apoyo académico y la orientación pueda ayudar a disminuir o eliminar los índices de rezago académico, de reprobación, de deserción universitaria, y de esta manera lograr la eficiencia académica y la retención estudiantil y docente.

5.2. Propuestas de mejora

5.2.1. Para los estudiantes:

Propuesta 1: Acceso de estudiantes a financiamiento estudiantil.

Descripción: Alianza con entidades financieras, para que los estudiantes accedan a préstamos educativos y programas de orientación financiera, así como recibir apoyo para sus proyectos de emprendimiento, facilitando de este modo su inclusión financiera y un camino para que se conviertan en profesionales de éxito.

Justificación: Es de suma importancia contar con este tipo de alianzas entre la Universidad y entidades financieras, ya que los estudiantes tendrán la oportunidad de finalizar su carrera y a la vez adquirir conocimientos financieros con el propósito de contribuir a su desarrollo como personas responsables del récord crediticio y sostenibilidad en el tiempo, además estas alianzas también pueden ser favorables para el personal docente, ya que estos pueden optar por créditos educativos para sus estudios de posgrado.

Eje: Retención estudiantil.

Objetivo estratégico: Establecer alianzas con entidades financieras para que como estudiantes adquieran un financiamiento educativo para la culminación de su carrera y de esta manera contribuir a disminuir la deserción estudiantil.

Acciones de mejora:

- Llevar a cabo un concurso para becas nacionales e internacionales, destinada a los estudiantes con buen rendimiento académico, con el objeto de que continúe su formación educativa.
- Crear talleres de formación financiera para los estudiantes de carreras afines, para que estos puedan adquirir un préstamo financiero.
- Monitorear el índice de deserción estudiantil por razones económicas.
- Programas de pasantías para todos los estudiantes con motivación de querer terminar una carrera y que sean de escasos recursos y comprometidos a la realización personal y contribuyentes a una mejor sociedad.
- Otorgamiento de préstamos educativos para todos los estudiantes que tengan escasos recursos económicos para culminación de sus estudios.

Responsables: Autoridades de la Universidad Pedagógica de El Salvador, entidad financiera y estudiantes.

Indicadores:

- Alianzas con entidades financieras.
- Otorgamientos de financiamiento educativo.
- Deserción estudiantil.

Propuesta 2: Vinculación con Organizaciones Gubernamentales y no Gubernamentales.

Descripción: Alianzas con Organizaciones Gubernamentales y Organizaciones no gubernamentales para el otorgamiento de becas, para estudiantes que tenga problemas económicos y buen rendimiento académico.

Justificación: Es muy importante que como Universidad Pedagógica pueda adquirir convenios con instituciones, comprometidas con el desarrollo de la sociedad, para que de esta manera puedan apoyar a estudiantes con problemas económicos y buen rendimiento académico.

Eje: Deserción estudiantil por razones económicas.

Objetivo estratégico: Establecer alianzas con Organizaciones gubernamentales y no gubernamentales para favorecer el otorgamiento de becas a estudiantes con problemas económicos y buen rendimiento académico.

Acciones de mejora:

- Identificar instituciones Gubernamentales y no Gubernamentales comprometidas al desarrollo educativo.
- Establecer alianza o convenios con instituciones Gubernamentales y no Gubernamentales para el otorgamientos de becas o pasantías remuneradas.
- Socializar con los estudiantes los programas de becas.
- Cantidad de estudiantes con problemas económicos.

Responsables: Oficina de vínculos Institucionales, instituciones Gubernamentales y no Gubernamentales y graduados.

Indicadores:

- Alianzas con Organizaciones gubernamentales y no gubernamentales.
- Cantidad de becas otorgadas.
- Porcentaje de estudiantes con problemas económicos.

5.2.2. Para los docentes:**Propuesta 1: Política de mejora económica.**

Descripción: Creación de una política de revisión continua de desempeño, calidad docente y establecer indicadores de rendimientos; de esa forma la Universidad podría conocer qué docentes están cumpliendo con su planificación y de acuerdo con este criterio poder incentivarlos con mejoras económicas: bonos, becas, aumento de salario nominal, entre otras.

Justificación: Es importante contar con una política de revisión que permita que los docentes cumplan a cabalidad los objetivos institucionales, manteniendo de esta manera docentes actualizados y comprometidos dando un sentido de pertenencia y satisfacción brindando un servicio de calidad.

Eje: Remuneración salarial

objetivo estratégico: Integrar una política de revisión que permita a la Universidad evaluar periódicamente a su personal docente para mejorar la calidad educativa e incentivos económicos y así mantener la estabilidad laboral.

Acciones de mejora:

Evaluación de desempeño realizada cada 6 meses por parte de la universidad, para todos aquellos que deseen obtener mejoras económicas. La universidad deberá definir cuál será el

beneficio extra para obtener y dar publicidad interna por correo electrónico o medios digitales (ejemplo: becas para posgrado, paquetes tecnológicos, regalías en especies o bonos).

Responsables: Autoridades de la Universidad Pedagógica de El Salvador.

Indicadores:

- Evaluación de desempeño docente cada 6 meses.
- Estabilidad laboral de la planta docente.
- Mejora en la calidad educativa.

Propuesta 2: Capacitaciones continuas y participación del personal horas clases.

Descripción: Integración del personal horas clase en los programas de capacitaciones continuas y participación en certámenes en calidad de becados, contribuyendo así a la formación permanente y mejorando la calidad individual de los mismos, reforzando de esa manera el sentido de pertenencia a la universidad e incentivando un mejor desempeño en todos los ámbitos educativos.

Justificación: Es de suma importancia que, como educadores, obtengan una formación continua que garantice un proceso de enseñanza – aprendizaje que se adapte a las exigencias actuales contribuyendo así a tener docentes que estén a la vanguardia e innovación educativa para ofrecer servicios de calidad y a la vez dando un sentido de autosuperación.

Eje: Capacitación del personal docente por horas clases.

Objetivo estratégico: Adecuar el plan actual de capacitación docente integrando a la participación del personal hora-clase, para brindar beneficios que contribuyan a mejorar la calidad educativa.

Acciones de mejora: Definir grupos de interés de acuerdo con cada especialidad haciendo un sondeo de las temáticas más relevantes. Buscar alianzas estratégicas con instituciones

capacitadoras nacionales y/o extranjeras que brinden sus servicios a la universidad, en capacitaciones que son de difícil acceso, el personal capacitado debe difundir internamente la misma capacitación recibida.

Responsables: Autoridades de la Universidad Pedagógica de El Salvador.

Indicadores:

- Capacitaciones continuas del personal docente por horas clases.
- Número de docentes capacitado.
- Alianzas con instituciones capacitadoras.
- Mejora en las competencias del docente.

Finalmente, el compromiso es de todos, reconociendo que uno depende de otro y que hay unos servicios que facilitan el camino; abriendo un abanico de posibilidades para que el estudiante decida permanecer hasta culminar su carrera exitosamente y que el docente tenga una estabilidad laboral dentro de la Universidad.

Referencias

- Barrera C. J. (2015). La rotación de personal docente en la escuela de enfermería del hospital Militar. Nueva Granada, Colombia.
- Bean, J. (1980). Efectos de interacción basados en el nivel de clase en un modelo explicativo del síndrome de deserción de estudiantes universitarios. *Revista Estadounidense de Investigación Educativa*, 22 (1), 97-105.
- Bielefeld, K. (2020, 13 de febrero) Tips para retención docente. BOXLIGHT Blog. <https://lablog.boxlight.com/tips-para-retener-a-los-docentes>.
- Cabrera, A., Castañeda, M. y Nora A. (1993). El papel de las finanzas en el proceso persistente: un modelo estructural. *Investigación en educación superior*, 33, 571-593.
- Centro de Estudios sobre Desarrollo Económico (CEDE), (2007). *Investigación sobre deserción en las instituciones de educación superior en Colombia*. Informe para distribución en la página web. Disponible en: http://spadies.uniandes.edu.co:8080/spadies2/recursos/CEDE_InformeTecnico.pdf, consultado el 2 de mayo de 2021.
- Delors, J. (1996). La educación encierra un tesoro. Informe de la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI. Ediciones UNESCO. España.
- Donoso, I.G. (2002) “Educación, deserción escolar e integración laboral juvenil”, Recuperado de <http://www.losrecursoshumanos.com/rotaciondepersonal>
- Donoso, S. & Schiefelbein, E. (2007). Análisis de los modelos explicativos de retención de estudiantes en la Universidad: una desigualdad social. *Estudios Pedagógicos*, 33(1), 7-27.
- Duran y Díaz, M. (2015, mayo) Factores que inciden en la retención de estudiantes del nivel subgraduado de una institución de educación superior privada desde la perspectiva estudiantil, docente y administrativa: un estudio de caso. (Tesis doctoral). Universidad Metropolitana. Escuela de educación, programa doctoral. https://documento.uagm.edu/cupey/biblioteca/biblioteca_tesisedudoc_diazmelendez2015.pdf

Duran, J., y Diaz, G. (Edits.). (1990). Análisis de la deserción estudiantil en la Universidad Autónoma. Revista de Educación Superior. Obtenido de http://publicaciones.anuies.mx/pdfs/revista/Revista74_S1A3E.pdf.

El estrés y el agotamiento que padecen los docentes. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) (06 de marzo de 2020), El. *Teaching in Focus* .

Ferreira, M. (08 de septiembre de 2017), Momento decisivo: la educación superior en América Latina y el Caribe. Education for Global Development. Banco Mundial Blogs. <https://blogs.worldbank.org/es/education/momento-decisivo-la-educacion-superior-en-america-latina-y-el-caribe>

Flores, W., Gutiérrez, E., Leon, O., Sarraipa, J., Pantoja, C., Merino, C., Boticario, J. (2016). Centros de Apoyo y Desarrollo Educativo Profesional para la observación y disminución de la deserción universitaria. Ciencia Interculturalidad, Volumen 18. Obtenido de <https://www.lamjol.info/index.php/RCI/article/view/3049>.

Garzón, A., & Gil, J. (2016). El papel de la procrastinación académica como factor de la deserción universitaria. Revista Complutense de Educación.v28 (n1.). doi: ISSN: 1130-2496.

Guijosa, C. (2018, 04 de julio) El reto de la deserción Universitaria. Observatorio del Instituto para el futuro de la educación. Tecnológico de Monterrey.

Lucca, I. & Berríos, R. (2009). La investigación cualitativa, fundamentos, diseños y estrategias. (2nda. Ed.) Cataño, Puerto Rico: Ediciones SM.

Melara G., (11 de abril de 2011), FUSADES revela impacto costo de vida en deserción escolar en El Salvador. La Prensa Gráfica, Recuperado del sitio <http://www.laprensagrafica.com/el-salvador/lodeldia/184238-fusades-revela-impacto-costo-de-vida-en-desercion-escolar-en-el-salvador.html>

Narváez, O. y Dzar J. (2012). La deserción escolar desde la perspectiva estudiantil. Universidad de Quintana. Primera Edición. Editorial de Manda. ISBN: 978-607-9181-21-5 Libro electrónico.

<https://www.uv.mx/personal/onarvaez/files/2013/02/La-desercion-escolar.pdf>

- Núñez - Naranjo, (2020) Retención de estudiantes de primer año en la Universidad Estatal de Boise. Recuperado de www.boisestate.edu/iassessreports/1997.
- Olvera, A. (2005). Movilidad docente. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27018883007>>ISSN0185-1284.
- Organización de Estados Americanos (OEA), Agencia Interamericana para la Cooperación y el Desarrollo (AICD) (2006). Estrategias y materiales pedagógicos para la retención escolar. Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología. Disponible en: http://www.oei.es/quipu/proyecto_retencion_escolar_OEA-pdf
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura Internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (UNESCO- IESALC) (2010). Glosario de la educación superior en América Latina y el Caribe. Glosario Mesalc. Disponible en: http://seed.lcc.ufmg.br/moodle_mesalc/mod/glossary/view.php?id=26ymode=letteryhook=Rysortkey=ysortorder=, consultado el 9 de mayo de 2021. (<http://www.iesalc.unesco.org.ve>).
- Paz, M.R. (04 de agosto de 2020), Deserción en la Universidad de El Salvador (UES) alcanza 18% por causa de la pandemia. *La Prensa Gráfica noticias*. <https://www.laprensagrafica.com/elsalvador/Desercion-en-la-UES-alcanza-18-por-causa-de-la-pandemia-20200804-0002.html>.
- Porto, A. & Gresia, L. (2000): Rendimiento de Estudiantes Universitarios y sus determinantes. *Revista de Economía y Estadística*. Instituto de Economía y Finanzas - Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Córdoba Argentina.
- Quilando, (2014). Experiencias investigadoras de pregrado: Sinergias entre becas y docencia. *Asociación de Colegios y Universidades Estadounidenses*, invierno, 4-7.
- Repreza, E. (2013), Causas de deserción en estudiantes de la Universidad Católica de El Salvador, (UNICAES). Anuncio de investigación. ISSN 2227-4235. Volumen N° 2. *Repositorio académico de la universidad*. Untitled-1 (catolica.edu.sv)

- Rodríguez, A. (2009). La retención de estudiantes: clave para el desarrollo del proyecto de nuestro país. (Disertación doctoral inédita) Universidad Interamericana de Puerto Rico, Recinto de Ponce.
- Sampieri, R. (2008). Metodología de la investigación. McGraw-Hill. sexta edición. 2008. p.3-26.
- Swail, W., Redd, K. y Perna, L. (2003). Retener a los estudiantes de minorías en la educación superior: un marco para el éxito. *Informe de educación superior ASHE-ERIC*, 2 (30). Serie Jossey-Bass para educación superior y de adultos (Servicio de reproducción de documentos ERIC N ° ED483024).
- Tinto, V. (1986). Investigación y práctica de la retención de estudiantes: ¿qué sigue? *Revista de retención de estudiantes universitarios*, 8 (1), 1-19. Disponible en: www.uaa.alaska.edu
- UNESCO/ ILESALC (2004). Términos de Referencia para estudios nacionales sobre deserción y repitencia en la Educación Superior en América Latina y el Caribe. Caracas: Venezuela.
- Tinto, V. (1987). El Abandono de los Estudios Superiores (Una nueva perspectiva de las causas del abandono y su tratamiento). University of Chicago Press. ANUIES - UNAM. ISSN No. 0188 - 445x.
- Universidad Nacional de Colombia e Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación (Icfes). (2002). Estudio de la deserción estudiantil en la educación superior en Colombia. Estado del arte sobre la retención estudiantil. Convenio 107/2002 Unal-Icfes.
- Verdugo, V. M., Loor, W. V., & López, M. O. (marzo de 2013). La Estabilidad Laboral. Recuperado de <http://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/1104>

Anexos

Anexo A

CUESTIONARIO DIRIGIDO A ESTUDIANTES DE LAS DIFERENTES CARRERAS DE PREGRADO DE



LA UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA.

MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Tema de tesis: Definir estrategias de retención docente y estudiante de la Universidad Pedagógica de El Salvador.

Objetivo: recolectar información pertinente para determinar los factores que inciden en la deserción estudiantil universitaria.

Indicaciones: Conteste con sincera las siguientes interrogantes, marcando con una x la respuesta que considere la más adecuada según su punto de vista, no hay respuestas buenas ni malas.

Datos generales:

Nombre de la carrera que cursaba: _____

Sexo: ___ Masculino ___ Femenino ___ Otro

Edad:

___ De 17 a 25 años

___ De 26 a 35 años

___ De 36 a 45 años

___ De 46 en adelante

Lugar de residencia: ___ Rural ___ Urbana

Estado civil: ___ Soltero ___ Casado ___ Acompañado ___ Divorciado

Número de ciclo que había cursado: _____

Ocupación: ___ Empleado ___ Estudiante ___ Trabaja y estudia

1. De los siguientes elementos, seleccione con base a su criterio, las 5 principales causas que ocasionar la deserción en la UPED.

Ítem	Causa de deserción estudiantil universitaria	Incide en la deserción estudiantil universitaria en la UPED
1	Factor familiar	
2	Factor laboral	
3	Factor social	
4	Factor económico	
5	Falta de servicios de atención brindados por la Universidad	
6	Por horarios de clases	
7	Factor de prestigio de la Universidad	
8	Factor condiciones de la infraestructura Universitaria	

9	Factor metodología docente	
10	Factor trato del docente a sus estudiantes	
11	Factor sistema de evaluación	
12	Factor condiciones universitarias generales	
13	Factor localización geográfica de la Universidad	

1. ¿Cuál es era su medio de financiamiento para estudiar?

- Beca
 Media beca
 Ayuda familiar
 Fondos Propios

2. ¿Por qué motivos decidió retirarse como estudiante de la Universidad?

3. ¿Cuándo estudiaba en la UPED, ¿se sentía satisfecho de los servicios académicos brindados para su formación profesional?

Si No

Si su respuesta fue no ¿Por qué?

4. ¿Recomendaría a otros estudiar en la UPED?

Si No

Si su respuesta fue no ¿Por qué?

5. ¿ Si la Universidad Pedagógica implementará nuevas estrategias para la mejora educativa, estaría dispuesto a regresar?

6. Señale 3 estrategias más significativas que considere que la Universidad Pedagógica pudiera implementar para reducir la deserción universitaria

Ítem	Estrategias para reducir la deserción universitaria	Incide en la reducción estudiantil universitaria en la UPED
1	Convenios con Organizaciones gubernamentales y no gubernamentales para ofrecimiento de becas y medias becas.	
2	Convenidos con empresas para que contraten profesionales recién graduados.	
3	Alianzas financieras estudiantiles	
4	Mejoras en los servicios de asesoramiento vocacional y en la información a la que acceden los preuniversitarios	
5	Creación de modelos educativos flexibles	
6	Creación de comités para la detección de patrones que sirvan para identificar situaciones de riesgo de deserción.	

Anexo B

**GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A DOCENTES DE CARRERAS DE PREGRADO DE LA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA.**



MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Tema tesis: Definir estrategias de retención docente y estudiante de la Universidad Pedagógica de El Salvador.

Objetivo: recolectar información pertinente para determinar los factores que inciden en la retención docente de la universitaria.

Indicaciones: se presenta una serie de interrogantes contestando de forma clara y precisa las preguntas que se le formulan a continuación.

Datos generales:

¿Cuántos años tiene de trabajar con la Universidad?: _____

Sexo: ___ Masculino ___ Femenino ___ Otro

Edad:

___ De 22 a 30 años

___ De 31 a 40 años

___ De 41 a 50 años

___ De 51 a 60 años

___ De 61 en adelante

Lugar de residencia: ___ Rural ___ Urbana

Estado civil: ___ Soltero ___ Casado ___ Acompañado ___ Divorciado

Tipo de contratación: ___ Tiempo Completo ___ Horas clases

1. De los siguientes elementos, seleccione con base a su criterio, las 5 principales causas que pudieran ocasionar el retiro como docente en la UPED.

Ítem	Causa de retiro de docentes universitarios	Incide en la decisión de retiro para docentes universitarios en la UPED
1	Motivos familiares	
2	Motivos sociales	
3	Remuneración económica	

4	Clima laboral	
5	Horario laboral	
6	Condiciones físicas laborales	
7	Expectativas de superación	
8	Desvinculación laboral por parte de la institución	
9	Desvinculación laboral por parte del docente	
10	Motivos de salud	

2. Considera que el ambiente laboral es óptimo para continuar trabajando en la universidad. Comente.
3. ¿Desde su punto de vista considera que la remuneración salarial es uno de los principales factores que inciden en el retiro docente? Comente.
4. ¿Según su criterio podría un docente retirarse por motivos familiares? Comente.
5. ¿Cuál es su percepción en relación al uso de las herramientas tecnológicas que le exige la universidad?
6. ¿Qué tipo de beneficios le brinda la Universidad para seguir laborando con ellos? Comente
7. ¿Se siente satisfecho como docente de la UPED? Comente
8. ¿Ha considerado retirarse como docente de la Universidad? Comente.
9. ¿Recomendaría a otros ser docente de la UPED? Comente
10. ¿Según su experiencia docente que estrategia considera que la universidad podría implementar para su personal docente?