



**UNIVERSIDAD DE MANIZALES**  
**FACULTAD DE PSICOLOGÍA**  
**MAESTRÍA EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO**

*“RELACIÓN ENTRE EL SISTEMA DE CONTRATACIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO Y EL FENÓMENO DE LA DESERCIÓN DE LOS ESTUDIANTES, EN EL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN FINANCIERA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS, EN ARMENIA ENTRE LOS PERÍODOS ACADÉMICOS COMPRENDIDOS (2002 – 2004).”*

Tesis de Maestría



PRESENTADA POR: **EDGAR CRUZ HENAO**

COORDINADORA DE LÍNEA: **DOCTORA CARMENZA GALLEGU GIRALDO**

ASESOR: **ANGELA MARIA JIMÉNEZ ROJAS**

**Armenia, Junio de 2006**

## RESUMEN EJECUTIVO

**L**a investigación sobre “**Relación entre el sistema de contratación del talento humano en la universidad del Quindío y el fenómeno de la deserción de los estudiantes, en el programa de Administración Financiera de la facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, en Armenia entre los períodos académicos comprendidos (2002 – 2004).**”,

Surge como preocupación de los encargados de formular y poner en práctica las políticas referidas al mejoramiento de la calidad de la educación; pero también a la búsqueda de la cobertura, la eficiencia, la eficacia, la equidad, según el Plan de “Revolución Educativa 2002-2006” y, por consiguiente, el Plan Nacional de Desarrollo del actual gobierno<sup>1</sup>, con la posibilidad de hacer cambios en los sistemas educativos.

En esta investigación se conjugan elementos externos e internos de los cuales este Proyecto trabaja los relacionados con deserción, y el sistema de contratación de los docentes los cuales, o no han sido suficientemente interpretados por los directivos y profesores universitarios, o han faltado las decisiones necesarias para actuar en consecuencia y por ello se plantea el siguiente problema: ¿Cuál es la relación entre el sistema de contratación del talento humano en la universidad del Quindío y el fenómeno de la deserción de los estudiantes en el Programa de Administración Financiera, de la facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, en Armenia entre los períodos académicos comprendidos desde (2002 – 2004)?

Para responder al problema se plantean como preguntas orientadoras:

---

<sup>1</sup> MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Viceministerio de Educación Superior. Plan de Revolución Educativa 2002-2006. Bogotá, 2002. P.1

¿Cuáles son las políticas institucionales de contratación del personal docente en el contexto de formación a distancia del programa de Administración Financiera de Armenia de la Universidad del Quindío?

¿Qué requerimientos tiene el Programa de Administración Financiera en Armenia modalidad a distancia de la Universidad del Quindío, para que un docente pueda pertenecer o vincularse a él?

¿Cuáles son las razones que llevan a los estudiantes del programa de Administración Financiera en Armenia para abandonar sus estudios (desertar)?

¿Existen diferencias entre el sistema de contratación de personal docente entre la modalidad a distancia y la modalidad presencial en la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad del Quindío?

Esta situación remite a la investigación a comprender la relación entre el sistema de contratación de los docentes y la deserción (temporal o definitiva) a describirlas, categorizarlas e interpretar las relaciones e interacciones entre ellas, mediante la aplicación de instrumentos de investigación y reflexión de los hallazgos.

Por los objetivos mismos planteados en el ámbito general y específico, la investigación se enmarca como un estudio de caso de carácter cuantitativo, con el cual se busca dar explicación al fenómeno de la deserción, a partir de la asociación con la categoría de sistema de contratación.

El fenómeno de la deserción se describe como el hecho de no llevar el plan de estudios de manera regular y en el tiempo que esta programado. Se configura de manera temporal la deserción si el estudiante continúa el programa de manera dispareja en su ritmo y, si físicamente abandona, se considera retiro definitivo.

En el sistema de contratación se tienen como requisitos para su ingreso el cumplimiento de normas y parámetros educativos, experiencias, estándares de calidad, actitudes, desarrollo de nuevas prácticas que implican la formación en perfiles que respondan a las exigencias de las actuales políticas educativas, para el caso particular técnicas de formación a distancia.

Las técnicas e instrumentos de investigación (entrevistas y revisión documental en archivos) indagan por la percepción de los actores sociales (administrativos, docentes, estudiantes), para construir así los referentes que indiquen sí el sistema de contratación esta asociado con el retiro o deserción de los estudiantes de Administración Financiera de Armenia en los períodos comprendidos entre el 2002 – 2004.

En este sentido la investigación halló que:

El sistema de contratación de los docentes está asociado con la deserción de los estudiantes.

Para establecer la deserción de estudiantes del programa de Administración Financiera de la universidad del Quindío en Armenia entre los períodos académicos 2002 - 2004, se tomó el factor de la contratación como elemento de la gerencia del talento humano.

# DEDICATORIA

A mi esposa Lisbeth, con todo CARIÑO.

A mis hijos Oscar Eduardo, Elizabeth, Ana María, ESPIRITUALMENTE

A Mamá Leonor, con infinita GRATITUD

A los estudiantes que sueñan profesionalmente.

## AGRADECIMIENTOS

El autor expresa sus agradecimientos a:

Universidad de Manizales.

Universidad del Quindío.

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas,

Al Programa de Administración Financiera.

Grupo coordinación de líneas de investigación

(Cristhian Guillermo Naranjo Herrera, Carmenza Gallego Giraldo,

Gustavo Hernández García)

Coordinadora de la Línea Investigación Dra. Carmenza Gallego Giraldo

Magíster en Gerencia del Talento Humano

Asesora Tutora: Dra., Ángela María Jiménez

Psicóloga - especialista pedagogía

Magíster Educación y Desarrollo Humano

Docentes:

Francia Restrepo de Mejía, Rodrigo Muñoz, Marleny Cardona

Compañeros:

Carlos Alberto Montes Salazar, Gustavo Mora Roa, Luz Constanza Duque

Vargas, Geovanny Perdonó Chamy, Ana Celina Teheran Rosero

Colaboradores:

Doctor Mario Castaño Franco (semántica).

Doctora Olga Inés Ceballos Rincón (organización estadística)

Familiares de la ciudad de Manizales que acogieron en su hogar tío Enrique Henao y su familia, los primos Mónica María y Enrique Henao (Q.E.P.D),



Nota de aceptación:

---

---

---

---

Presidente de Jurado

---

Jurado 1

---

Jurado 2

---

Jurado 3

Manizales, Junio de 2006

## TABLA DE CONTENIDO

	Pgs
<b>RESUMEN EJECUTIVO</b>	<b>2</b>
<b>PRESENTACION</b>	<b>9</b>
<b>INTRODUCCION</b>	<b>11</b>
<b>1. CORRESPONDENCIA ENTRE LAS POLÍTICAS DE CONTRATACIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA DESERCIÓN ESTUDIANTIL UNIVERSITARIA</b>	<b>13</b>
<b>1.1 CONTEXTO DE LAS POLÍTICAS DE CONTRATACIÓN.</b>	<b>14</b>
<b>1.2 LA DESCENTRALIZACION DE LA GESTION DEL RECURSO HUMANO</b>	<b>25</b>
<b>1.3 ASOCIACION POLITICAS DE CONTRATOS DESERCIÓN</b>	<b>26</b>
<b>2. CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE CONTRATACIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>34</b>
<b>2.1 CUMPLIMIENTO Y PROCESO DE CONTRATACIÓN DOCENTE</b>	<b>35</b>
<b>2.2 SÍNTESIS DE LAS ENCUESTAS</b>	<b>44</b>
<b>3. RAZONES POR LAS CUALES LOS ESTUDIANTES DEL PROGRAMA DESERTAN</b>	<b>48</b>
<b>3.1 CONCEPTUALIZACIÓN DE LA DESERCIÓN</b>	<b>49</b>
<b>3.2 CUESTINAMIENTOS DE LA DESERCIÓN</b>	<b>62</b>
<b>4. DIFERENCIAS ENTRE EL SISTEMA DE CONTRATACIÓN DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR MODALIDAD PRESENCIAL Y MODALIDAD A DISTANCIA QUE PUEDEN ESTAR ASOCIADAS CON LA DESERCIÓN ESTUDIANTIL.</b>	<b>66</b>
<b>4.1 PARALELO ENTRE LAS MODALIDADES DE EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO</b>	<b>67</b>
<b>4.2 CUESTIONAMIENTOS DE LAS MODALIDADES</b>	<b>68</b>
<b>5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	<b>70</b>
<b>5.1 CONCLUSIONES</b>	<b>71</b>
<b>5.2 RECOMENDACIONES</b>	<b>72</b>
<b>6- ANEXOS</b>	<b>76</b>
<b>DEL ANEXO 1 AL 8 ENCUESTAS CONSOLIDADAS</b>	<b>77</b>
<b>DEL 9 AL 13 AVAL DE LAS ENCUESTAS POR EXPERTOS</b>	<b>87</b>
<b>7.- BIBLIOGRAFIA</b>	<b>97</b>





## PRESENTACIÓN

---

---

El tratamiento de la relación de las prácticas de vinculación de los docentes del programa de administración financiera y el fenómeno de la deserción de los estudiantes en los diferentes semestres entre los períodos académicos del 2002 al 2004, debe ayudar a la preocupación del estado por tener información que le permita saber porque los estudiantes se vienen retirando temporalmente o de manera definitiva de las universidades y en el caso particular del programa de administración financiera modalidad a distancia.

En el presente estudio luego de tener las bases conceptuales, se procedió a diseñar cuidadosamente las consultas que se deberían realizar, se consulto con expertos que los cuestionamientos correspondieran a los objetivos propuestos para su aplicación, al ser sistematizadas arrojaron los resultados que permiten confrontar la hipótesis de la correlación de la selección de los docentes con la deserción estudiantil del programa de administración financiera.

La investigación contiene una revisión documental de los principios, políticas, programas, prácticas y procedimientos de recursos humanos para confrontarlos en la universidad del Quindío, y si estos son razón de deserción estudiantil reconociendo las diferencias educativas entre la modalidad presencial y a distancia.

Entre las recomendaciones de la reunión de la UNESCO (Organización para la Educación, la Ciencia y la Cultura de las Naciones Unidas), en Cochabamba, Bolivia el 7 de marzo de año 2001, la incorporación de políticas integrales que articulen la formación docente inicial y en servicio, la carrera docente, las condiciones de trabajo y las remuneraciones, para que estos motivados atiendan con eficiencia y eficacia a sus estudiantes a aprender y a tomar iniciativas, y no a ser, únicamente, pozos de ciencia. Lo que en los momentos actuales el mercado laboral pretende dar traste por la búsqueda de la productividad y competitividad, lo que implica la mayor

desreglamentación del mercado laboral, de las reglas de contratación, la Universidad pública y privada no escapan a estas tendencias, en particular la Universidad del Quindío con un alto porcentaje (23%) de docentes con vinculación a través de contratos ocasionales de cuatro meses y medio, tanto de tiempo completo y medio tiempo, así como catedráticos (51%), dando así respuesta al desempleo estructural profesional, lo cual es un riesgo a considerar desde el punto de vista del cumplimiento de los objetivos misionales del Alma Mater.

La Universidad tiene pretensiones de empresa privada, con la formación a distancia, esto es, producción y comercialización de productos. Esto es lo que se espera de ella, además de la formación de técnicos.

En el estudio del Dr. PARRAL, se critica que se entienda que en los casos de deserción es el individuo quien no tiene capacidades. Para ellos la deserción no es simplemente un fracaso del individuo, sino que se debe revisar el sistema mismo, en especial el sistema de acreditación o certificación; así la deserción se mira también como un fracaso del sistema, donde los exámenes o evaluaciones se utilizan para marginar de la educación a los reprobados. En este estudio también se traen a colación investigaciones que intentan explicar el problema de la deserción a partir de las variables académicas, y se resalta cómo parece que siempre hay unos niveles de deserción, y que cuando esos niveles sobrepasan ciertos límites el fenómeno se vuelve preocupante. Ello nos lleva a la pregunta ¿existe la posibilidad teórica de un sistema universitario sin deserción?

## INTRODUCCIÓN

---

---

A pesar de los difíciles momentos que pasa la educación en nuestro país, podemos afirmar que el sistema de contratación del talento humano (docentes) en la Universidad del Quindío es tal vez uno de los factores más importantes para los administradores del alma máter. La organización de las empresas de hoy tiene ventajas, pero también demanda nuevos perfiles personales, laborales y profesionales. Dicho rol se asume bajo la figura de nuevas formas de organización que cada vez más responden a las exigencias del mercado en una época caracterizada por la incertidumbre, las restricciones, los problemas, las amenazas y dificultades de toda clase; época en que sobresalen la inflación, la recesión, el desempleo y sobre todo la deserción estudiantil. Situaciones que se evidencian de forma indirecta y directa en esta institución educativa.

El mercado laboral en el ámbito universitario requiere de la contratación de talento humano con diferentes competencias: trabajar con autonomía, responsabilidad, integrar equipos y conocer las oportunidades significativas de aprendizaje para los jóvenes que ingresan a la universidad, seres investigativos que deben apuntar a la solución de las necesidades de su entorno, la sociedad actual y la futura, logrando que la universidad sirva de puente para ser más justo, más equitativo y así impedir que siga ocurriendo el fenómeno de la deserción estudiantil, sobre todo en el Programa de Administración Financiera, adscrita a la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad del Quindío.

Siendo así, el aprendizaje y la deserción estudiantil son un desafío constante y actual, que está provocando la emergencia de un desarrollo de acciones que

permitan un equilibrio entre la contratación y la permanencia de los estudiantes en los respectivos programas en la universidad.

Las demandas que se vienen haciendo para que los sistemas de educación y contratación de talento humano se articulen a las circunstancias antes enunciadas, están forzando a las instituciones de educación superior para que ofrezcan ayudas a los estudiantes ya que la deserción ha aumentado en las Instituciones de Educación Superior.

Por tanto se hace necesario no solo establecer responsabilidades sino alternativas de solución viables, como por ejemplo la financiación en los casos de problemas económicos, tener un programa de Administración Financiera propio de la universidad del Quindío ya que el actual se viene desarrollando en convenio con la universidad del Tolima.

En la educación superior se debe hablar del fenómeno de la deserción para tener entre los ejes de tratamiento de bienestar estudiantil una cultura de prevención, alivio o mitigación de este fenómeno desertor tales como abandono temporal o definitivo del proceso educativo, especialmente en el programa de Administración Financiera, objeto central de esta investigación.

**CAPÍTULO**

**I**

**CORRESPONDENCIA ENTRE LAS  
POLÍTICAS DE CONTRATACIÓN  
DEL TALENTO HUMANO Y LA  
DESERCIÓN ESTUDIANTIL  
UNIVERSITARIA**

# 1. CORRESPONDENCIA ENTRE LAS POLÍTICAS DE CONTRATACIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA DESERCIÓN ESTUDIANTIL UNIVERSITARIA

---

---

## 1.1 CONTEXTO DE LAS POLÍTICAS DE CONTRATACIÓN.

Analizando los reglamentos que permiten que la Universidad tenga sus propias normas, para fijar las políticas de contratación, permite hablar de: **Autonomía** se llama el hecho de estar una realidad regida por una ley propia, y distinta de otras leyes que no le sean compatibles. Pero tal capacidad o facultad de autodirección debe poseer sólidos fundamentos<sup>2</sup>.

Sobre la autonomía universitaria plantea Billy Escobar Pérez Secretario General de la Universidad Central lo siguiente: El artículo 69 de la Constitución garantiza la autonomía universitaria, la cual encuentra fundamento en la necesidad de que el acceso a la formación académica de las personas tenga lugar dentro de un clima libre de interferencias del poder público, tanto en el campo netamente académico, como en la orientación ideológica, o en el manejo administrativo o financiero del ente educativo.

Así, el concepto de autonomía universitaria implica la consagración de una regla general que consiste en la libertad de acción de los centros educativos superiores, obviamente sujetos a restricciones constitucionales y legales, según lo dispone el artículo 69 indicado. Por tanto, el papel del legislador es fundamental, ya que le corresponde fijar los límites a dicha autonomía, de manera que no se convierta en absoluta e irresponsable, y cumpla con la función social que le

corresponde a la educación en su labor de promover el desarrollo armónico y equilibrado de la persona.

En ejercicio de su autonomía las universidades gozan de libertad para determinar cuales habrán de ser sus estatutos; definir su régimen interno; estatuir los mecanismos referentes a la elección, designación y períodos de sus directivos y administradores; señalar las reglas sobre selección y nominación de profesores; establecer los programas de su propio desarrollo; aprobar y manejar su presupuesto; fijar, sobre la base de las exigencias mínimas previstas en la ley, los planes de estudio que regirán su actividad académica, pudiendo incluir asignaturas básicas y materias afines con cada plan para que las mismas sean elegidas por el alumno, a efectos de moldear el perfil pretendido por cada institución universitaria para sus egresados.

La autonomía universitaria no consiste en la autorregulación absoluta de los centros de enseñanza superior hasta el punto de desconocer el contenido esencial del derecho fundamental a la educación, ya que dicha autonomía se entiende que debe estar encauzada siempre en aras del objetivo para el cual la consagró el constituyente, esto es la educación, concebida por él como un servicio público que tiene una función social (Artículo 67); siendo ello así, jamás puede el medio ir contra el fin.

La función de control corresponde a la responsabilidad que la Constitución asigna al Estado de regular y ejercer la suprema inspección y vigilancia de la educación. Como tal, debe ser ejercida por servidores públicos investidos de las facultades y responsabilidades específicamente establecidas en la Constitución y la ley.

---

<sup>2</sup> Simposio permanente sobre universidad, conferencia XXXVII, Alfonso Borrero Cabal, S.J.



En el caso de la educación superior, lo verdaderamente importante es que sus instituciones adopten y cumplan un severo código de ética y unos elevados estándares de calidad. La función de control externo, que corresponde al ministro de Educación, podría ser apoyada por una unidad especializada del ICFES y quizás debería limitarse a especificar el tipo, frecuencia y oportunidad de la información que deben presentar las instituciones al Estado y al público en general, a verificar la veracidad de dicha información y a aplicar las sanciones del caso, cuando no se presente dicha información de manera veraz y oportuna.

"Las universidades públicas y privadas gozan, por virtud de lo dispuesto en el Artículo 69 de la Carta Política de un ámbito de libertad dentro de la cual pueden adoptar de manera autónoma las decisiones que afecten el desarrollo de su función docente e investigativas. Esta garantía institucional surge como desarrollo natural y necesario de un Estado fundado en el valor de la libertad y en los principios del pluralismo y la participación.

La finalidad de la autonomía universitaria es la de evitar que el Estado, a través de sus distintos poderes, intervenga de manera ilegítima en el proceso de creación y difusión del conocimiento. Con ello se asegura un espacio de plena autonomía en el que el saber y la investigación científica se ponen al servicio del pluralismo y no de visiones dogmáticas impuestas por el poder público, que coartarían la plena realización intelectual del ser humano e impedirían la formación de una opinión pública crítica que proyecte el conocimiento en el proceso de evolución social, económica y cultural".

El Constituyente consagró en la Carta Política el principio de autonomía universitaria, que en las sociedades modernas y post-modernas se considera como uno de los pilares del Estado democrático, pues sólo a través de ella las universidades pueden cumplir la misión y objetivos que les son propios y contribuir al avance y apropiación del conocimiento, el cual dejando de lado su condición de

privilegio, se consolida como un bien esencial para el desarrollo de los individuos y de la sociedad; dicho principio se traduce en el reconocimiento que el Constituyente hizo de la libertad jurídica que tienen las instituciones de educación superior reconocidas como universidades, para autogobernarse y autodeterminarse, en el marco de las limitaciones que el mismo ordenamiento superior y la ley les señalen.

La regla general aplicable con fundamento en la Carta Política es la de reconocer y respetar la libertad de acción de las mismas; no obstante, esa libertad de acción no puede extenderse al punto de propiciar una universidad ajena y aislada de la sociedad de la que hace parte y, en el caso de las públicas, emancipada por completo del Estado que las provee de recursos y patrimonio.

La Constitución consagra la autonomía universitaria; sin embargo, el hecho de que las instituciones de educación superior gocen de autonomía no significa que ellas tengan una absoluta libertad para dictar las normas que han de regir su funcionamiento. Todas las entidades públicas, sean cual fuere su estatus, están vinculadas por los mandatos constitucionales (Carta Política, Artículo 4). Incluso las que surgen del voto ciudadano, las cuales, de acuerdo con la teoría política, representan la voluntad popular.

Por lo tanto, el ejercicio de la autonomía de las universidades no puede contravenir en ningún caso los principios y los derechos fundamentales consagrados en la Constitución. Es por lo tanto una clara muestra de delimitación del concepto de autonomía fincada en la jerarquización de derechos.

Por lo tanto, si bien es cierto que la Constitución consagra el respeto a la autonomía universitaria, también es cierto que en el ejercicio de dicha facultad el centro educativo tanto particular como estatal, debe observar un razonable ejercicio del poder. Los límites al ejercicio de la autonomía universitaria están dados en dos órdenes:

1. En el orden constitucional: pues el conjunto de disposiciones reglamentarias adoptadas por el centro educativo y en la aplicación de los mismos encuentra límite en la Constitución, en los principios y derechos que esta consagra, en las garantías que establece y en los mandatos que contiene.
2. En el orden legal: la misma Constitución en el inciso 1º del Artículo 69, dispone que las universidades podrán darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos, de acuerdo con la ley.

El Artículo 13 de la Constitución Política establece la igualdad de las personas ante la ley y prohíbe realizar discriminaciones por razones o condiciones personales o sociales. No prescribe esta disposición siempre un trato igual para todas las personas, lo que implica que sólo cabe un trato desigual cuando se aplique en supuestos de hecho también desiguales.

La constitucionalidad de las actuaciones de los poderes públicos que otorguen un trato diferente a los ciudadanos o grupos, dependerá de que ese trato sea diferenciador, fundado en una base objetiva y razonable, o por el contrario, discriminatorio, carente de objetividad y por tanto arbitrario.

Así, lo que justifica constitucionalmente la diferencia de tratamiento y evita que sea discriminatoria, es la existencia de situaciones de hecho que, por ser distintas admiten o requieren un trato también diferente, pues no puede darse violación al principio de igualdad entre quienes se hallan en circunstancias diferentes. Por lo tanto, lo censurable y sancionable constitucionalmente, es el trato desigual ante situaciones idénticas, lo que genera en consecuencia la vulneración del Artículo 13 de la Carta Fundamental.

La misión de la universidad - frente a la cual la autonomía es una condición esencial de posibilidad -, está definida entre otros objetivos por los siguientes: conservar y transmitir la cultura, el conocimiento y la técnica; preparar profesionales, investigadores y científicos idóneos; promover la investigación científica y la formación de investigadores en las diferentes ramas del saber; fomentar el estudio de los problemas nacionales y coadyuvar a su solución y a la conformación de una conciencia ética y de una firme voluntad de servicio; auspiciar la libre y permanente búsqueda del conocimiento y la vinculación del pensamiento colombiano a la comunidad científica internacional; formar "al colombiano en el respeto a los derechos humanos, a la paz y a la democracia" (Artículo 67 Carta Política).

La misión de la universidad requiere que la libertad de enseñanza, aprendizaje, investigación y cátedra (Artículo 67 Carta Política), garantizados individualmente a los miembros de la comunidad universitaria, lo sean también en su aspecto colectivo e institucional a la universidad misma, de suerte que la propia estructura y funcionamiento de ésta sean refractarios a las injerencias extrañas que desvirtúen el sentido de su indicada misión.

Justamente la autonomía universitaria concede al establecimiento científico la inmunidad necesaria para ponerlo a cubierto de las intromisiones que atenten contra la libertad académica que a través suyo y gracias al mismo ejercen los miembros de la comunidad universitaria con ocasión de los procesos de enseñanza, aprendizaje, investigación y cátedra, todos ellos eslabones esenciales en la tarea de crear, ampliar y transmitir libre y críticamente los contenidos de la técnica y la cultura.

El desarrollo constitucional del concepto de "la autonomía universitaria", comprende, de una parte la posibilidad de disponer la designación de sus propias directivas, norma que se encuentra complementada con el inciso 2o.

del Artículo 68, donde se preceptúa que la "comunidad educativa participará en la dirección"; y de otra parte, la posibilidad de "regirse por sus propios estatutos"; todo, sin perjuicio de acordar sus actuaciones a la ley, como resultado no sólo de la expresión del texto citado, sino también de la lógica que impone a la institución universitaria el Estado Social de Derecho, que implica, en lo concerniente, la sumisión tanto de las autoridades públicas como de la sociedad a los mandatos legales.

Colombia, a través de la Constitución de 1991, se proclamó como un Estado Social de Derecho, esto es un estado democrático regulado por el Derecho; en él la acepción del concepto de autonomía universitaria se encuentra en estrecha relación con lo que Kant denominó "libertad jurídica", entendida como el poder legítimo de una comunidad académica de autogobernarse y autolegislarse colectivamente, haciendo coincidir el concepto de libertad con el concepto de autonomía.

Esta concepción de autonomía, que se traduce en la facultad de producir acciones lícitas no contrarias a la obligación esencial de la persona o la institución (en el caso de la universidad la de formar y educar en una profesión o disciplina), es la que subyace en nuestro ordenamiento jurídico. La autonomía universitaria entendida como la capacidad de autodeterminación de un colectivo de pares, que coinciden en el ejercicio de un quehacer fundamental para el estado, sin perder por ello su identidad y consecuente diversidad.

Por último, desde el punto de vista de su régimen interno, siendo la educación un derecho constitucional fundamental, el incumplimiento de las condiciones para el ejercicio del derecho, como sería el no responder el estudiante a sus obligaciones académicas y al comportamiento exigido por los reglamentos, puede dar lugar a la sanción establecida en el ordenamiento

jurídico para el caso y por el tiempo razonable que allí se prevea, pero no podría implicar su pérdida total, por ser un derecho inherente a la persona.

El principio de la autonomía universitaria consagrado en el Artículo 69 de la Constitución, debe ser leído en el marco del Artículo 2 (fines esenciales del Estado), por ser la primera una norma orgánica mientras que este último es un principio material que irradia toda la Constitución. La educación puede ser encauzada y reglada autónomamente pero no negada en su núcleo esencial.

Los ejercicios autónomos de la universidad, contenidos en la declaración universal de la autonomía universitaria, suscrita en Tokio en 1965, fracciona en cinco conjuntos el elenco de ejercicios libres, aspiración legítima de la universidad. Son estos:

- Decidir sobre la selección, incorporación y régimen de los estudiantes.
- Seleccionar los recursos humanos académicos y administrativos, y establecer los regímenes de incorporación y administración correspondientes.
- Escoger y estructurar los programas académicos y las metodologías pedagógicas.
- Determinar la naturaleza y métodos de programas de investigativos.
- Ejercer las funciones de autogestión financiera.

Tania Díaz y otros autores condensan en tres ejercicios autónomos la distribución pentagonal de la autonomía universitaria de Sir Hetherington:

1.- La autonomía ideológica o científica: Es la autonomía para escoger su orientación y sus principios, su confesionalidad y direccionalidad en armonía

con el orden ético y moral, aunque tales decisiones, en coyunturas particulares pudieran distanciarla de las opciones del Estado.

2.- La autonomía financiera: La posesión y el acertado manejo de los recursos financieros universitarios no son mera condición para el desempeño de la autonomía académica y de la autónoma administrativa, pero la realidad del drama crítico de las finanzas de las universidades demuestra que la solidez financiera debe mejor concebirse a la manera de un instrumento natural, sin el cual a la universidad no le sería posible llevar a cabo el ejercicio de sus misiones y funciones institucionales.

Ha sido costumbre plausible dotar a las universidades de una base de capital incrementado con los aportes de los estudiantes, pero especialmente por lo primero, para lo cual existen organismos intermedios y el mismo gobierno para distribución equitativa de dineros a los entes universitarios públicos, de acuerdo con los fines sociales de la educación y de la investigación. Estos organismos condicionan en gran modo la actividad libre de las universidades, por lo que la autonomía será siempre relativa.

3.- La autonomía administrativa: Es el modo en que se organiza la universidad en sus acciones internas, que con el debido acierto externamente presente sus servicios al orden social, como los procedimientos adoptados en especial por universidades públicas como son la incorporación del personal académico de investigadores y profesores, la incorporación de estudiantes, la participación estamentaria y social en el gobierno e la universidad, el régimen interno en la toma de decisiones, la oferta o servicio de programas académicos: docentes e investigativos y el otorgamiento de los títulos entre otros.

La incorporación del personal académico de investigadores y docentes universitarios, han de tener en cuenta la naturaleza contractual para desempeños intelectuales en orden a la ciencia y el saber, por lo que no es comprensible que poderes externos a la universidad se inmiscuyan en la selección y nombramiento del personal académico, recodos muy sagrados de la autonomía.

El profesor se incorpora a la universidad para ejercer en ella la actividad científica e intelectual, y el contrato firmado entre la institución y profesor para tales efectos intelectuales, no conlleva para el segundo, el derecho de intervenir en el gobierno total de la institución.

Enseñar e investigar a plenitud bien pueden ser actividades incompatibles con el esfuerzo de gobernar una universidad, si acaso el profesor llega a ser administrador académico, decano o rector es otra cosa.

Ha sido frecuente distinguir entre los planos directivo y profesoral, de funciones universitarias distintas, aunque inseparables, más aún, no conjugables, en quienes a la vez ejercen funciones académicas y administrativas como los decanos.

En todo caso, la participación directiva de los profesores en los órganos colegiados de gobierno universitario, como los consejos, por si misma no ha sido materia de discusión tan acalorada como la concedida a los estudiantes; la participación profesoral en dichos órganos, es apenas obvia. Cabe saber que participación se hable: si de la informativa, de la consultiva o de la deliberativa.



Quizás debido a su estabilidad en variados desempeños universitarios, se pretende y se usa introducir la participación estamentaria del personal de colaboración en servicios no académicos de mayor o menor importancia.

La participación de docentes en los órganos de administración de la universidad, ha originado que la universidad, deje de contar con docentes de altas calidades académicas para contar en muchos casos con regulares o malos administradores, ocasionando paralelamente la necesidad de contratar docentes ocasionales o catedráticos, sin la formación o capacidad de quienes reemplazan.

Cada especie de autoridad determina la naturaleza de los cuerpos colegiados: curricular, de facultad, académico, o superior, así se les llama en la Universidad del Quindío, donde los cuerpos colegiados como se explica más adelante son los encargados de definir los perfiles y las condiciones para vincular a los futuros docentes.

Dentro de los cuerpos colegiados participan los estudiantes y sobre ellos se ha discutido y se discute su facultad para actuar en los diferentes órganos universitarios por su capacidad efectiva para cumplir simultáneamente con responsabilidades académicas y el compromiso implícito en todo acto de gobierno decisorio eficaz, en donde deben conocer a fondo diferentes aspectos de la reglamentación universitaria, necesarios para toma de decisiones y entendimiento del proceso, como lo es entre otro el de incorporación de nuevos docente a la universidad, en donde en muchos casos como se refleja en la encuesta efectuada al consejo de facultad, dan respuestas negativas por desconocimiento de la norma.

La participación de los estudiantes se enfrenta con el manejo de problemas en parte diferentes de la participación profesoral, pero agravados por ser transitoria la condición de estudiante, en contraste con la permanencia estable del profesor en sus funciones investigativas docentes.

Otro de los miembros partícipes en los cuerpos colegiados de la Universidad del Quindío, lo constituyen los egresados, el cual presenta los mismos inconvenientes del estudiante activo, con el agravante de que este egresado tiene inconvenientes por sus actividades desarrolladas en su actividad personal que les impide en muchas ocasiones asistir a las reuniones o conocer la normativa universitaria.

No quiere indicarse que necesariamente por haber estudiantes y egresados en los cuerpos colegiados, se tomen malas decisiones en estos, pues cuando los mismos tienen sentido de pertenencia y entrega con la institución contribuyen grandemente en la búsqueda de soluciones y la toma de decisiones importantes en la vida académica, como el diseño de buenos perfiles de los docentes que la universidad tenga proyectado vincular, además de convertirse en veedores para garantizar la transparencia de los procesos.

## **1.2 LA DESCENTRALIZACION DE LA GESTION DEL RECURSO HUMANO**

La centralización frente a la descentralización de la gestión de los recursos humanos en la organización. Se relaciona con el lugar en el que se toman las decisiones. Bajo un sistema centralizado, las decisiones tienen lugar en un mismo sitio, en la cúspide de la organización, mientras que un sistema descentralizado las decisiones se toman en las distintas divisiones o departamentos.

La tendencia de las organizaciones es buscar un equilibrio entre ambas posiciones. Cuando las organizaciones disponen de divisiones, en la sede central suelen existir un departamento de recursos humanos que se encarga de marcar las grandes líneas estratégicas de la corporación en esta área, sirviendo como marco de referencia a los distintos responsables de las divisiones o unidades de negocio, pudiendo ellos adaptarlas a la situación particular de su organización. A medida que las distintas divisiones y unidades organizativas van creciendo en complejidad, éstas se van dotando de especialistas de recursos humanos.

En general, hay cinco factores principales que influyen en la organización a la hora de decidir centralizar o descentralizar el departamento de recursos humanos. 1) tipo de estructura de la empresa, 2) características de la actividad del negocio, 3) grado de flexibilidad deseado en la gestión de los recursos humanos, 4) papel humano, 5) estrategia de la empresa<sup>3</sup>.

En el caso de la Universidad del Quindío, el grado de flexibilidad de los recursos humanos, se asemeja a algunas funciones descentralizadas donde la orientación al servicio es cambiada por una orientación por objetivos, donde los gerentes de línea no especializados asumen más responsabilidad de gestión de recursos humanos.

### **1.3 ASOCIACION POLITICAS DE CONTRATOS DESERCIÓN**

¿El perfil de los docentes tutores vinculados garantiza la calidad de los programas para que los estudiantes continúen sus estudios hasta profesionalizarse?

---

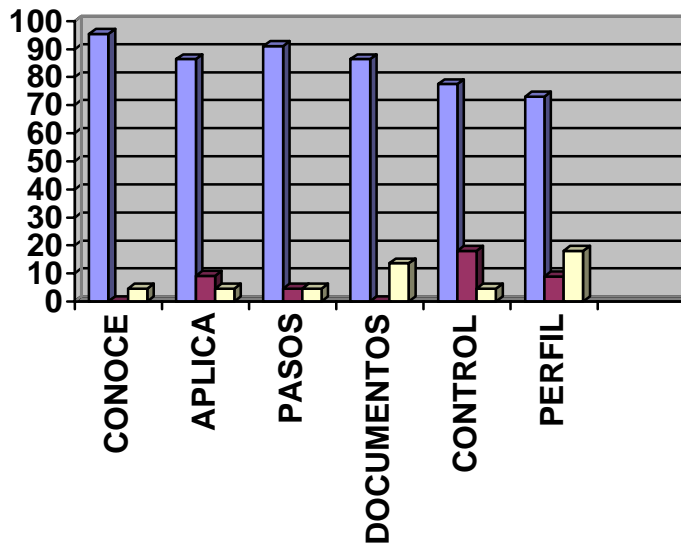
<sup>3</sup> Dods, Robert A. Director de William M. Mercier, Ltda. Reproducido en Conferencia board of canada, Report 41-89, 1989.

**Actores:** Concejo de facultad, Comité curricular, oficina de control interno, oficina de Talento Humano

Indicadores: S: SÍ                      N: NO                      ¿?: NO RESPONDIO						
CUESTIONAMIENTOS	FRECUENCIA			PORCENTAJE %		
	S	N	¿?	S	N	¿?
1. ¿Conoce y aplica la norma para la vinculación de docentes de planta?	21	0	1	95.5	0	4.5
2. ¿Sabe y aplica. La norma que rige para la vinculación de docentes con contrato ocasional de tiempo completo, contrato ocasional de medio tiempo y catedráticos o tutores?	19	2	1	86.4	9.1	4.5
3. ¿Sabe, cuáles son los pasos que se siguen en el proceso de selección de docentes?	20	1	1	91	4.5	4.5
4. ¿Conoce, qué documentos se exigen para la vinculación de docentes?	19	0	3	86.4	0	13.6
5. ¿Sabe, qué organismos de control intervienen en la selección de los docentes?	17	4	1	77.5	18	4.5
6. ¿Considera que el perfil de los docentes tutores vinculados garantizan que los estudiantes terminen como profesionales?	16	2	4	73	9	18
FUENTE: CONSTRUCCIÓN PROPIA TOMADO DE LOS ANEXOS 3, 4, 5, 6.						

**Análisis del resultado de las encuestas:**

Para la época del estudio del 2002 al 2004, no-se tenía comité curricular



para ayudar al director del programa con la escogencia de las necesidades, prácticas a utilizar para la contratación de docentes y solo hasta el año 2005 acatando el Acuerdo No.005 - Febrero 28 de 2005 del consejo superior de la universidad del Quindío, estableció el consejo curricular dentro de la estructura orgánica de la Universidad del Quindío formada por: el Consejo Superior como máximo organismo de dirección y gobierno de la institución; el Consejo Académico, máxima autoridad académica. El Rector es el representante legal y la primera autoridad ejecutiva.

Desde el punto de vista de la especialidad de la función tendrá tres áreas fundamentales:

La Misional (academia, investigación y proyección social), la Administrativa - Financiera y la de Planeación, Evaluación y Control.

- El área Misional se organizará en vicerrectoría Académica y de Investigación y un Centro de Proyección Social y Educación Continuada; Facultades, Institutos, Centros, Escuelas, Departamentos Académicos, Programas y Laboratorios. Contendrá, además, las unidades funcionales de apoyo a sus actividades. El Consejo de Facultad, es la máxima autoridad académica a nivel de Facultad y el Consejo Curricular a nivel de Programa.
- El área Administrativa – Financiera estará presidida por un Vicerrector Administrativo y se organizará en unidades funcionales según la especialidad de las actividades.
- El área de Planeación, Evaluación y Control dependerá jerárquicamente de la Rectoría y se organizará en unidades funcionales según la especialidad de las actividades

En el artículo 22, acuerdo N0 005 de febrero 28 de 2005 dice que para el cumplimiento de sus principios, políticas, objetivos y funciones, la Universidad tendrá los siguientes órganos de gobierno:

- 1) El Consejo Superior
- 2) El Consejo Académico
- 3) El Rector
- 4) Los Vicerrectores
- 5) Los Consejos de Facultad
- 6) Los Decanos
- 7) Los Consejos Curriculares de programa
- 8) Los Directores de Programa

Los consejos de facultad están conformados de la siguiente manera:

- 1) El Decano quien lo preside.
- 2) Dos directores, con voz y voto, en representación de los programas; elegidos, entre ellos, por votación directa, los demás serán invitados cuando su asunto así lo requiera.
- 3) El Asesor de Investigaciones de la Facultad.
- 4) Dos representantes de los docentes.
- 5) Dos representantes de los estudiantes.
- 6) Un representante de los egresados.

**PARÁGRAFO:** Cuando existan pregrado y postgrado, la representación docente, será por cada nivel; igual sucederá para la Representación estudiantil, para un total de nueve (9).

Entre las funciones de selección de los docentes, debe definir las condiciones de las convocatorias para la vinculación de docentes ocasionales y de cátedra requeridos, según las políticas Institucionales. Seleccionar y categorizar al personal docente ocasional y de cátedra, que requiera la Facultad, y definir el tiempo de su contratación de acuerdo con la normatividad

vigente y las necesidades del servicio docente.

Los consejos curriculares, artículo 50, es un organismo académico que diseña, evalúa y controla la gestión curricular del programa. Se deberá reunir como mínimo una vez al mes en forma ordinaria y cuando el director lo estime conveniente.

En el artículo 51, dice de su conformación:

- 1) El Director del Programa, quien lo preside.
- 2) Un representante de los profesores por cada componente: Básico, obligatorio, electivo y profesionalizante.
- 3) Dos representantes de los estudiantes: uno que esté cursando el primer 50% del plan de estudios y otro del 50% restante, elegido por los estudiantes.
- 4) Un representante de los Egresados.

**PARÁGRAFO.** La designación de los representantes de profesores la hará el Consejo de Facultad previo concepto de la dirección del programa y dichas representaciones serán de obligatoria aceptación, para un total de 0cho.

Como función de selección y convocatoria se tienen que deben proponer los requisitos y perfiles de los aspirantes a ocupar plazas docentes de carrera y presentarlos al Consejo de Facultad para su consideración, proponer los perfiles y requisitos para las convocatorias de docentes ocasionales y de cátedra.

A pesar de tener los principios y políticas de vinculación de docentes de planta, no posee sino un docente de planta, el resto es por contrato temporal donde no se tiene la pertenencia, ni el tiempo que permitan que dichos docentes puedan ser prenda de garantía para que los estudiantes se sientan

bien atendidos y es por ello que los lleva a retirarse de sus estudios, en la selección no interviene personas con conocimientos de gestión de talento humano impidiendo optimizar las políticas de contratación con claridad.

De igual manera se encontró que aplican la norma para vinculación de los docentes con contrato ocasional de tiempo completo, de medio tiempo y catedráticos o tutores, a pesar de manifestar el conocer y aplicar las normas, no garantizan estas una gestión de recursos humanos que permitan garantizar la retención de los estudiantes en especial por la descentralización de la oficinas de talento humano y control interno que consideran que su intervención esta limitada a la cumplimiento de una normatividad. Que permita garantizar una productividad y no el uso del intangible como recurso humano valorado y estimado por su valor intrínseco.

Cuando se consulta por el conocimiento de los pasos que debe tener el proceso de selección de los docentes, para ver si estos son los que generan una mala contratación y ésta a su vez este asociada con la deserción de los estudiantes, se presenta una gran confianza al manifestar positivamente el 91% garantizando la ejecución de los procesos de selección de docentes y persistiendo un 9% de indiferencia por parte la de la oficinas de control interno y talento humano, donde consideran que no les es pertinente manejarlos hasta tanto no se les requiera.

En la consulta sobre la pertinencia de la documentación exigida para la posible vinculación de los docentes con un porcentaje del 83.4% manifiestan conocerla, mientras el 13.6% que no esta de acuerdo o no responde, dice tener problemas de interpretación de las normas, parámetros, contenidos, tales como tiempo de servicio en horas, manejo de personal o elementos contenidos en la gerencia de una empresa siendo estos propios del cargo



como el manejo de presupuesto en la dirección de una entidad pública, lo que a la larga permite el ingreso de docentes sin la experiencia requerida para una eficaz labor académica que haga que los estudiantes no se retiren de su programa normal de estudios.

Con relación a saber sobre si participan organismos de control o se autocontrolan los procesos de selección de los docentes como mecanismo de las prácticas de delegación de autoridad con toda la responsabilidad en la gestión de los recursos humanos encontramos que el 76.5% sabe a ciencia cierta cual organismo y que responsabilidad le acude al atender los procesos de selección, aunque el 18% no se preocupa por saber quienes son los organismos de control, y menos que estos hechos puedan afectar el normal proceso del plan de estudios de un estudiante, aunque el 4.5% corresponde a los directivos de la oficina de talento humano, no responde por considerar que no es de su competencia.

Cuando se pregunta si el perfil de los docentes tutores garantizan que los estudiantes terminen su carrera, el 73% afirma que si por que hay algunos que se creen dueños de la verdad absoluta, no manejan bien las técnicas de enseñanza en formación a distancia, el 9% cree que no exactamente el perfil de los docentes pueda garantizar la culminación del plan de estudios, mientras 18% no contesta, argumentando no tener bases suficientes para definirlo a simple vista, se podría decir que hay una tendencia a cree que de alguna manera los docentes inciden en la falta de culminación de los estudios por parte de los estudiantes.

**CONCLUSIONES:**

- Se tienen las normas pertinentes que permitan contar con un marco jurídico claro.
- Se posee la autonomía universitaria para la actuación al respecto de la selección y vinculación de su personal.

**RECOMENDACIONES:**

1.- Ilustrar o capacitar a las personas que intervienen en la selección del personal docente, para que conozcan claramente cual es la normativa en el proceso de vinculación en concordancia con la autonomía universitaria.

2.- Ajustar la normatividad vigente para la vinculación de docentes, tanto de planta, como ocasionales y catedráticos, incluyendo pruebas psicotécnicas diseñadas por expertos en el tema donde se midan además las condiciones personales de los aspirantes. Además del estudio de la hoja de vida incluir una prueba escrita de los aspectos técnicos de las asignaturas a impartir, evaluación psicotécnicas y una evaluación pedagógica que involucre técnicas de formación a distancia.

3.- Involucrar la oficina de talento humano para la aplicación de la gestión estratégica de recursos humanos de docentes en los diferentes programas.

4.- Mejorar las condiciones de contratación por continuidad, antigüedad, evaluación y aportes al programa.

5.- Para el manejo de las hojas de vida implementar métodos ágiles, versátiles, como lo es el uso de una página virtual llamada página amarillas donde reposen los datos de los docentes y se puedan actualizar por medio de la inspección de los documentos nuevos e incorporados con una clave como se hace con los registro de asignaturas, notas, etc., dando aplicación a la teoría recursos y capacidades.

**CAPÍTULO II**

**CARACTERÍSTICAS DEL  
SISTEMA DE CONTRATACIÓN  
DEL TALENTO HUMANO**

## **2. CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE CONTRATACIÓN DEL TALENTO HUMANO**

---

---

### **2.1 CUMPLIMIENTO Y PROCESO DE CONTRATACIÓN DOCENTE.**

Para conocer el cumplimiento de las actuales políticas de contratación docente dentro del proceso de autonomía universitaria en el programa de administración financiera de la Universidad del Quindío, para docentes de planta, catedráticos y docentes ocasionales de medio tiempo y tiempo completo, en el contexto de la normatividad y de la calidad de la práctica pedagógica, es necesario hacer referencia a los principales aspectos que señala la ley y los reglamentos de la universidad para la vinculación de docentes universitarios efectuados hasta el año 2005, como son:

- Ley 30 de 1992. Ley de educación.
- Acuerdo 0062 de diciembre 22 de 2002 del Consejo Superior Universidad del Quindío. Reglamentación de Concurso Público de Méritos para Vinculación de Docentes.
- Decreto 1279 de 2002. Estatuto de profesionalización docente.
- Acuerdo 018 del 05 de octubre de 2004 del Consejo Académico Universidad del Quindío. Criterios para evaluación de pruebas en convocatorias docentes.
- Acuerdo 005 del 28 de febrero de 2005 del Consejo Superior Universidad del Quindío. Estatuto general de la Universidad.
- Acta 019 de julio de 2005 del Consejo de Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas Universidad del Quindío. Requisitos

generales para concursar en la convocatoria para catedráticos y docentes ocasionales en los diferentes programas de la facultad de ciencias económicas y administrativas.

- Acuerdo N° 005 de 28 noviembre de 2005 del Consejo académico. Por medio de la cual se establecen algunos criterios para las diversas pruebas dentro de la convocatoria docente definida en la resolución no. 0828 de octubre 20 de 2005.

Para la investigación objeto de estudio, comprendida entre los períodos académicos del 2002 – 2004 se practicaba la selección con la presentación de la hoja de vida y los respectivos anexos que garantizaran que podía orientar una asignatura según sus capacidades, por lo tanto también se hacía un registro ante la secretaria del programa de administración financiera indicando las asignaturas que tomaría las que no podrían superar un máximo de dos y luego de ser estudiada su hoja de vida conjuntamente con las necesidades del servicio se llevaba al consejo de la facultad los candidatos con sus respectivas calificaciones aplicando el decreto 1279 del 19 de junio de 2002, pasado este proceso si no se reunía el personal suficiente se nombraba a discrecionalidad del director del programa el personal suficiente y por necesidades del servicio se podrían llamar diferentes profesionales para que se hagan cargo de las vacantes.

En la convocatoria del segundo semestre del año 2005 se exigían para la inscripción de las convocatorias de la facultad de ciencias económicas y administrativas los siguientes documentos:

- 1.- Certificado original de antecedentes disciplinarios, expedido por la Procuraduría General de la Nación.

2.- Certificado expedido por la Oficina de Recursos Humanos, en el cual se demuestre no tener sanciones disciplinarias vigentes en caso de que haya estado vinculado con la Universidad del Quindío.

3.- Certificado fiscal, expedido por la Contraloría General de la República.

4.- Copia autenticada del Pasado Judicial vigente, expedida por el DAS (Departamento Administrativo de Seguridad)

5.- Fotocopia ampliada de la cédula de ciudadanía.

6.- Fotocopia del Título Profesional y Tarjeta Profesional.

7.- Fotocopia del título de postgrado y/o Constancia de estarlo cursando, según convocatoria.

8.- Declaración Juramentada de no estar incurso en inhabilidades para desempeñar cargos públicos y de no haber sido sancionado en el ejercicio de la profesión.

9.- Hoja de vida con los documentos que soportan la prueba de los requisitos exigidos, debidamente foliados.

Los que se debían entregar al asistente administrativo de la facultad.

En la oficina de talento humano:

A su vez pedía ser aprobado por la facultad.

1.- Fotocopia de la cédula.

2.- Presentación del pasado judicial.

3.- Afiliación a la entidad prestadora de servicios médicos.

4.- Afiliación a fondo de pensiones.

El Formato de calificación de las convocatorias contiene:

Identificación de la Universidad, programa y asignatura o área a la cual convoca.

Identificación de la Persona por medio de su nombre, cédula y lugar de expedición

1.- Por una sola profesión afín a la convocada 178 puntos

2.- Especialización 20 puntos

3.- Maestría 40 puntos

Los siguientes puntos tendrán un tope de acuerdo a la categoría del docente así, Auxiliar 20 puntos, Asistente 45 puntos, Asociado 90 puntos, titular 120 puntos.

4.- Experiencia docente Universitaria (4 puntos por año - 384 horas).

5.- Experiencia cargos admón.: (4 puntos por año).

6.- experiencia profesional (3 puntos por año)

7.- Experiencia en investigaciones: (6 puntos por año).

8.- Producción Intelectual: (publicaciones reconocidas por la universidad) 4 puntos.

Lo elabora y revisan los miembros del consejo de facultad.

#### ➤ **Vinculación de docentes de planta:**

La Universidad del Quindío para la vinculación de docentes de planta y con base a la ley 30 de 1992, vincula docentes con título universitario, además dentro de su reglamentación la cual es establecida por los diferentes organismos facultados para ello ha establecido las condiciones para la vinculación en la siguiente forma:

Cada facultad establece la necesidad de sus docentes basados en el crecimiento de la misma y en la necesidad de suplir docentes jubilados, definido este aspecto en la Facultad de Ciencias Económicas y

Administrativas, el Consejo Curricular de Contaduría Pública define la profesión del docente que se necesita, los estudios de postgrado requeridos, la experiencia docente y profesional y hace la sugerencia al Consejo de Facultad, quien estudia la recomendación, realiza los ajustes cuando sea del caso y aprueba la necesidad de docentes para el programa.

Aprobadas las necesidades por parte del Consejo de Facultad, estas pasan al Consejo Académico, quien estudia, ajusta si son necesarios los requisitos y necesidades planteadas en las instancias anteriores, aprueba y las pasa al Consejo Superior.

Basados en las necesidades y requisitos estudiados en las instancias anteriores y analizadas la viabilidad legal y presupuestal, el Consejo Superior aprueba la apertura del concurso de docentes de planta.

Con el acuerdo del Consejo Superior y la expedición de la resolución de rectoría, la secretaria general de la universidad fija la apertura de concurso público, para cuyo caso se fija la fecha de apertura y cierre del mismo en la página Web de la universidad y lo pública en un diario de circulación nacional generalmente un día domingo dos veces, con intervalo de quince días entre una publicación y otra.

Las hojas de vida son recibidas previa radicación en la secretaria general, hasta la fecha y hora limite establecida, donde se elabora un acta de las hojas de vida recibidas, las cuales se envían a la oficina de asuntos docentes, donde opera el CAP (comité de asignación de puntaje), la cual esta coordinada por una persona especialista quien regularmente es un docente de carrera de la universidad.



Estudiadas las hojas de vida por parte del comité, donde se verifican los documentos exigidos como sustento para el concurso, estas se aceptan o se rechazan, el listado de aspirantes aceptados y rechazados se fija en cartelera de la universidad y en la página Web, donde se fija la fecha, hora, edificio, salón de la prueba escrita que deben realizar quienes continúen en el concurso, los concursantes rechazados, pueden solicitar a la oficina de evaluación docente, la explicación del motivo por el cual fueron rechazados; si en el concurso para una determinada asignatura clasifica un solo docente, el mismo es declarado desierto.

El tema de la prueba escrita es determinado por el Consejo de Facultad, al igual que la designación de quienes diseñaran la prueba, quien de acuerdo a lo determinado por acuerdo de Consejo Académico, designa a dos evaluadores de universidades externas para que realicen la prueba tipo ECAES (Exámenes de calidad de la educación superior), quienes reciben unos honorarios por parte de la universidad por este concepto, los evaluadores deben enviar la pruebas, con el resultado de la evaluación para la aplicación de la prueba.

Para la vigilancia de la prueba se designan los docentes, los cuales deben recoger la prueba dentro del tiempo establecido, cuyo tiempo esta determinado en las normas establecidas y es dado a conocer a cada uno de los concursantes, terminada la prueba los docentes designados la recogen y se la entregan al coordinador de la oficina de asuntos docentes, quien con los miembros del comité de asignación de puntaje, la califican y el resultado de la misma es fijada en cartelera y puesta en pagina Web de la universidad, designado igualmente en esta publicación la fecha de la prueba técnico pedagógica y la de un idioma extranjero, generalmente de inglés. Los

concurantes que saquen menos de 60% de valor de la prueba, la cual tiene un puntaje total de 100 puntos, quedan eliminados en esta etapa, el concurso puede seguir con un solo aspirante.

Para la prueba pedagógica, se designan tres especialistas en el tema, docentes de la universidad, quienes califican cada uno sobre cincuenta puntos, puntaje que debe ser promediado, la evaluación pedagógica se hace en el momento en que el aspirante expone sobre un tema de su especialidad, el cual es fijado por el Consejo de Facultad, en forma simultánea a la evaluación pedagógica se evalúa la parte técnica del tema expuesto por tres jurados, dos externos, generalmente los mismos que prepararon la prueba y un jurado del programa de contaduría pública, quienes califican cada uno sobre cien puntos, calificación que al igual que la prueba pedagógica, se promediara, entre los tres jurados para obtener el promedio de la prueba técnica. Al sumar el resultado de los promedios de las dos pruebas, la técnica y la pedagógica, las cuales darían un máximo de 150 puntos, si esta no es superior a noventa puntos, el concursante queda eliminado.

Posteriormente los aspirantes que pasen, presentan una prueba de inglés escrita sobre comprensión de lectura de un tema de su especialidad, para la cual tienen máximo dos horas para su presentación y tiene una calificación máxima de 50 puntos.

En cada una de las etapas de las pruebas, los concursantes saben, si aprobaron la prueba para pasar a la siguiente, pero no saben la calificación de la misma, al terminar el concurso, se publican en cartelera y en la página Web los resultados de las pruebas de los concursantes a quienes se les aprobó la hoja de vida para continuar en el concurso. Cuando la prueba la

terminan dos concursantes o más, se escoge el que haya obtenido el mayor puntaje. Determinado quien es el concursante ganador se espera durante ocho días para su nombramiento para saber si alguien objeta el concurso, en cuyo caso se espera para el nombramiento mientras se efectúan las investigaciones del caso en los términos de ley.

La asignación de los puntajes para el estudio de la hoja de vida se hace en los términos establecidos en el decreto 1279 de 2002. La hoja de vida tiene un puntaje del 50% sobre el valor total de la prueba. Las demás pruebas en su conjunto tienen un valor del 50% y cada una es calificada con los puntajes y la forma establecida por los acuerdos del consejo de facultad.

Las hojas de vida y las pruebas son calificadas por el comité de asignación de puntaje, bajo la coordinación de la oficina de asuntos docentes y revisadas por la Oficina de Control Interno de la Universidad, en forma posterior pueden ser revisadas por la Contraloría Departamental.

➤ **Vinculación de docentes ocasionales de tiempo completo, medio tiempo y catedráticos.**

Cada semestre se evalúa los docentes ocasionales de medio tiempo y tiempo completo, al igual que los catedráticos o docentes tutores del programa de administración financiera, a aquellos docentes que son bien evaluados, se les da continuidad. Otros docentes se retiran voluntariamente y en ocasiones se determina de acuerdo al número de estudiantes que se van atender; de acuerdo a lo anterior se determina la cantidad de docentes que se necesitan para el próximo semestre y la especialidad de cada uno de ellos.

De acuerdo a la ley 30 de 1992, los docentes antes mencionados, no se consideran empleados públicos como se detalla en el siguiente artículo:

ARTICULO 73°. Los profesores de cátedra no son empleados públicos ni trabajadores oficiales; son contratistas y su vinculación a la entidad se hará mediante contrato de prestación de servicios, el cual se celebrará por períodos académicos. Los contratos a que se refiere este artículo no estarán sujetos a formalidades distintas a las que se acostumbra entre particulares. El régimen de estipulaciones será el determinado por la naturaleza del servicio y el contrato podrá darse por terminado sin indemnización alguna en los casos de incumplimiento de los deberes previstos en la ley o en el contrato.

Estos contratos requieren, para su perfeccionamiento, el registro presupuestal correspondiente.

La Universidad del Quindío, le ha dado la autonomía a cada facultad para nombrar y reglamentar el nombramiento de sus profesores ocasionales de tiempo completo, medio tiempo y catedráticos - tutores, cuya firma del contrato se ha delegado a cada uno de los decanos.

El proceso de vinculación de estos docentes en el programa de administración financiera, parte de la determinación de los perfiles por parte del Consejo Curricular, quien efectúa las recomendaciones al Consejo de Facultad, quien analiza la pertinencia de los perfiles, le efectúa los ajustes si son del caso y los aprueba; el Consejo de Facultad cada semestre expide un reglamento para los concursos, dicho reglamento fija las calidades profesionales que debe reunir cada concursante, además de una serie de documentos como el certificado de antecedentes disciplinarios expedido

por la Procuraduría General de la Nación, pasado judicial entre otros, los concursos se fijan en cartelera y en la página Web de la universidad especificando la fecha límite para la entrega de los documentos soportes de la hoja de vida que se debe presentar.

Las hojas de vida se reciben hasta la fecha y hora límite ante la asistente de decanatura quien las radica y posteriormente la pasa a los miembros del Consejo de Facultad, quienes las estudian y las califican siguiendo los lineamientos del decreto 1279 antes mencionado, quienes obtienen los máximos puntajes en el estudio de la hoja de vida, serán los profesores que se entraran a contratar.

Cuando del estudio de las hojas de vida no resulten docentes que cumplan con los requisitos del concurso, estos serán escogidos directamente por el decano por necesidades del servicio.

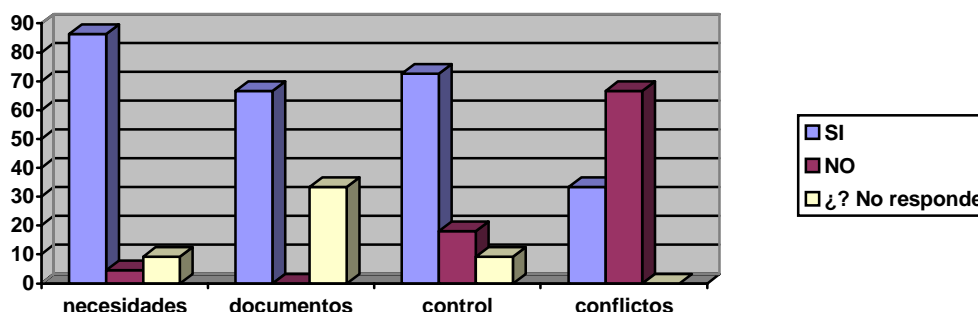
Conocidas las normas para la vinculación de docentes de planta, ocasionales de tiempo completo, medio tiempo y catedráticos - tutores en el programa de administración financiera modalidad a distancia de la Universidad del Quindío con base en la revisión documental efectuada, en concordancia con las preguntas orientadoras planteadas, el paso a seguir es determinar si se están cumpliendo o no las mismas el consejo de Facultad efectúa revisión con el decano de la facultad quien participa en el proceso en la revisión y seguimiento.

## 2.2 SÍNTESIS DE LAS ENCUESTAS

Actores: Concejo de facultad, Comité curricular, oficina de control interno, oficina de Talento Humano
--

Indicadores : S: SÍ N: NO ¿? : NO RESPONDIO						
CUESTIONAMIENTOS	FRECUENCIA			PORCENTAJE %		
	S	N	¿?	S	N	¿?
¿Sabe quién efectúa un análisis de las necesidades de docentes y determina el perfil de los docentes para el proceso de selección?	19	1	2	86.4	4.5	9.1
¿Los docentes inscritos adjuntan toda la documentación requerida en el proceso de selección?	4	0	2	66.6	0	33.3
¿Los requisitos exigidos para la vinculación de docentes son verificados por un órgano de control?	16	4	2	72.7	18.1	9.2
¿Se presentan conflictos de intereses por parte de los encargados de determinar los requisitos para la selección de los docentes?	2	4	0	33.3	66.7	0
FUENTE: CONSTRUCCIÓN PROPIA TOMADO DE LOS ANEXOS 3, 4, 5, 6.						

### 7.3.3 representación gráfica dos (2) de las encuestas consolidadas



#### Análisis de las encuestas:

En la consulta se busca saber quien o quienes efectúan el análisis de las necesidades de docentes y determina el perfil para el proceso de selección de estos, ya es claro que de ellos depende que el estudiante se amañe o no en el programa, esta bien definido quienes se encargan de dicha función de gestión para el reclutamiento para cumplir con la provisión de los cargos en las diferentes necesidades del servicio, ya que con frecuencia se lleva acabo este proceso, la oficina de talento humano insiste en no responder por no ser su función propiamente dicha, ya que esta se ha delegado a quienes conocen

cada uno de los programas y las necesidades, pero sin orientación en gestión de recurso humano, al igual que el comité curricular se niega a responder por pensar ellos solo acompañan al Director del programa en dicho proceso porque el que sabe de las necesidades es él, con el consabido problema de tener compromisos políticos que cumplir que hacen desviar el objeto de la contratación con asignación de requisitos muy particularizantes.

Al indagar sobre la documentación requerida en el proceso de selección se acude a la norma “el decreto número 1279 de junio 19 de 2002 el Estatuto de Profesionalización Docente es muy específico y en las entidades no dan las constancias con tanta claridad o especificidad que permita una calificación adecuada de los documentos”, lo que puede estar llevando a contratar docentes con una generalidad y no una particularidad la cual serviría para que los estudiantes no se sintieran como clientes mal atendidos.

### **CONCLUSIONES:**

- No son interpretadas y evaluadas las certificaciones con las entidades que las expiden e incluso se tienen documentos de la misma universidad que no cumplen con los requerimientos expeditos en la norma para la vinculación de docentes, acogiendo docentes de manera globalizado y no particularizado como lo requiere la docencia a distancia.
- Se evidencia una descentralización de la autoridad y el poder para la escogencia de los docentes del nivel central directivo a las facultades y de estas a los consejos curriculares donde el presidente de ellas son los directores de cada programa, y para el caso en particular se viene preparando en gerencia del talento humano, pero no se aplica al momento como lo dice Schuler sin vincular las necesidades a las estrategias de la empresa.

### **RECOMENDACIONES:**

- Manejo de una flexibilidad documental con los docentes que tiene continuidad con los programas y asignaturas, colaborativos en la construcción de hechos pedagógicos (elaboración de material textos, conferencias, talleres, videos). Como lo muestra Idalberto Chiavenato de resultado deseado, la calidad de vida en el trabajo.
- Generar unos actos que demuestren la transparencia en el uso de la descentralización como lo dice Robert Dods, con un grado de flexibilidad de los recursos humanos pero con más responsabilidad del GRH. y los mecanismos de autocontrol.



**CAPÍTULO III**

**RAZONES POR LAS CUALES  
LOS ESTUDIANTES DEL  
PROGRAMA DE  
ADMINISTRACION  
FINANCIERA A DISTANCIA DE  
ARMENIA DESERTAN**

### **3. RAZONES POR LAS CUALES LOS ESTUDIANTES DEL PROGRAMA DESERTAN**

---

---

#### **3.1 CONCEPTUALIZACIÓN DE LA DESERCIÓN.**

Es una constante en los estudios sobre deserción, ya sea en primaria, secundaria o educación superior, la carencia de un concepto unificado que permita una recolección de datos con un método igualmente unificado. Se han utilizado en las investigaciones definiciones complementarias, diferentes o simplistas, cuando no contradictorias. En este apartado se mostrará un panorama de la diversidad de definiciones que se han manejado en los diferentes estudios.

Por ejemplo, el estudio “Deserción estudiantil en los programas de pregrado 1995- 1998” oficina de planeación integral. Universidad EAFIT, Medellín,<sup>4</sup> diferencia la deserción de la “mortalidad estudiantil”, definiendo esta última como el “abandono del aula por razones estrictamente de índole académica” (Arboleda y Picón, 1977). Introduce además el concepto de “episodio de deserción” como la unidad de medida del fenómeno, según la cual un estudiante puede abandonar en varias oportunidades un mismo programa, de manera forzosa o voluntaria. Cada vez que salga de la institución, a excepción del grado, aparecerá en un listado de alumnos retirados; es decir, un estudiante podrá registrar más de un episodio de deserción.

---

<sup>4</sup> Osorio, Ana; Jaramillo, Catalina; Jaramillo, Alberto. Deserción Estudiantil En Los Programas De Pregrado 1995-1998. Oficina de Planeación Integral. Universidad EAFIT, Medellín.

De otro lado, el estudio “Los Desertores” en la Universidad Pedagógica Nacional de Bogotá<sup>5</sup> (Ricoachury, 1984.), Define la deserción escolar como el abandono que los alumnos hacen de sus actividades escolares antes de concluir su ciclo de estudios o de obtener el grado, y se considera desertores a los alumnos que por factores intrínsecos o extrínsecos se ven forzados a retirarse de la Institución, antes de concluir sus estudios.

En “Deserción estudiantil en el departamento de química de la universidad Pedagógica Nacional. Grado y Causas”<sup>6</sup> se definen la deserción estudiantil como el hecho de que el número de alumnos matriculados no siga la trayectoria normal de la carrera por retiro de ella; y al desertor como un sujeto que se ha apartado de las metas que se ha fijado.

Los autores de “Deserción Estudiantil: Análisis Cuantitativo” en la Universidad Nacional<sup>7</sup> definen el fenómeno de deserción, incluyendo dentro de ella el “rezago”, así: “llamamos deserción estudiantil 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”.

---

<sup>5</sup> Ricoachury, Hernán; Lara, Luis. Los Desertores. En: Cuadernos de Planeación, Universidad Pedagógica Nacional, Bogotá, 1984.

<sup>6</sup> Nieto, Carmen; Patiño, Myriam; Rodríguez, Beatriz. Deserción estudiantil en el Departamento de Química de la Universidad Pedagógica Nacional. Grado y causas. Monografía, Universidad Pedagógica Nacional, 1981.

<sup>7</sup> Gordillo, Esther; Polanco, Jorge. Deserción Estudiantil: Análisis Cuantitativo. Oficina de Planeación, División de Programación Económica, Universidad Nacional de Colombia, 1970

En los estudios “Etiología de un sueño o abandono de la universidad por parte de los estudiantes por factores no académicos”<sup>8</sup> y “Factores determinantes de la deserción estudiantil en la Universidad Pedagógica Nacional. Comparación entre desertores y no desertores” se han definido la deserción como “abandono voluntario o forzado de la carrera en la que el estudiante se matriculó” y se afirma que el fenómeno 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.

Desde esta perspectiva, el fenómeno comprende a quienes no siguieron la trayectoria normal de la carrera, bien sea por cancelar su matrícula o por no matricularse. Cuantitativamente el fenómeno puede expresarse como el número de estudiantes que abandonan la universidad en un período determinado, antes de haber obtenido el título correspondiente.

La deserción también sería consecuencia de interacciones insuficientes con otros en la escuela y congruencia insuficiente con los modelos de valores predominantes en la colectividad escolar<sup>9</sup>.

Según SALAZAR, Gloria, en su monografía para optar al título de Especialista en Gerencia social de la Educación, Bogotá 1999. El fenómeno se puede observar desde tres ópticas diferentes. En primer lugar, la individual, que se refiere al hecho de que la persona llega a la universidad buscando

---

<sup>8</sup> Álvarez, José. Etiología de un sueño o el abandono de la universidad por parte de los estudiantes por factores no académicos. Tesis Magíster Dirección Universitaria, Universidad de los Andes, Bogotá, 1996.

<sup>9</sup> Flores, Rafael. La deserción en los programas tecnológicos del SED, 1983 – 1986. Centro de Investigaciones Educativas, Universidad de Antioquía, Medellín, 1987.

obtener un título que lo acredite ante la sociedad como alguien que tiene la idoneidad intelectual y desea retribuirle su cualificación. En consecuencia, quien no logra esta meta individual es llamado desertor. En segundo lugar, se encuentra la óptica institucional, que se relaciona con el choque del estudiante contra los preceptos institucionales que lo repelen, llevándolo lentamente a comprender que debe retirarse, unas veces conscientemente, otras de manera irracional y dolorosa. En tercer y último lugar, encontramos la óptica estatal en donde la deserción se define como base en la organización educativa del país<sup>10</sup>.

Quienes han establecido tipos de deserción, definen el fenómeno como el hecho de que el alumno no registre actividad académica por un período académico de dos años. En tal caso el desertor inicial sería aquél que no registra inscripción al año siguiente, y el desertor avanzado sería el individuo que habiendo aprobado más de la mitad de las materias del plan de estudios, no registra inscripción durante dos años<sup>11</sup>.

Tal vez el intento más cercano de aclaración del concepto deserción universitaria es el plasmado en “deserción estudiantil universitaria conceptualización”.<sup>12</sup> Ensayo de la Universidad EAFIT, en 1999. Apunta a conceptualizar sobre este fenómeno, de tal forma que sea posible para la comunidad académica plantear estrategias y políticas educativas que

---

<sup>10</sup> Salazar, Gloria. Aproximación a un análisis sobre la deserción académica, 1994-1997. Universidad Pedagógica Nacional, Facultad de Educación, Departamento de Postgrado, Monografía para optar al Título de Especialista en Gerencia Social de la Educación, Bogotá, 1999.

<sup>11</sup> Moons, Mónica. La Deserción Universitaria: Caracterización Del Problema E Implicaciones Estructurales E Institucionales. El Caso De La Universidad Nacional De La Salta. En: Cuadernos de Humanidades, N° 8, 1996.

<sup>12</sup> Páramo, Gabriel; Correa, Carlos. Deserción Estudiantil Universitaria. Conceptualización. En: Revista Universidad EAFIT, Abril - Mayo – Junio, Medellín, 1999.

conduzcan a detectar posibles desertores y promuevan la prevención del fenómeno en la educación superior. Pretenden además diferenciar la deserción de otros fenómenos tales como la mortalidad estudiantil, el ausentismo y el retiro forzoso.

SALAZAR, Gloria y PÁRAMO, Gabriel, parten de una concepción de deserción estudiantil, entendida no sólo como el abandono definitivo de las aulas de clase, sino como el abandono de la formación académica; es una decisión personal del sujeto y no obedece a un retiro académico forzoso (por la falta de éxito del estudiante en el rendimiento académico, como es el caso de expulsión por bajo promedio académico) o a un retiro por asuntos disciplinarios.

Sobre las clases de deserción en educación, se mencionan las siguientes, no excluyentes entre sí:

**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 facultad - facultad.

**Deserción por programa:** cambio de programa en una misma facultad.

**Deserción a primer semestre de carrera:** por inadecuada adaptación a la vida universitaria.

**Deserción acumulada:** sumatoria de deserciones en una institución.

Adicionalmente, se involucran en el fenómeno de la deserción como actores relevantes no sólo a los desertores, sino también a padres de familia de desertores, ex-compañeros de estudio, profesores, directivas y administradores académicos.

Por su parte, en el documento “La educación superior en Colombia – década de los 90”<sup>13</sup> se define la deserción estudiantil como la cantidad de estudiantes que abandonan el sistema de educación superior entre uno y otro periodo académico (semestre) de un año, calculada a partir del balance entre el estado del primer semestre, disminuido en los egresados del mismo periodo y adicionado con los alumnos nuevos del siguiente periodo, lo cual genera el nuevo estado ideal de alumnos matriculados sin deserción. Al hacer la diferencia entre este último dato y el real reportado por las instituciones, se obtiene la deserción correspondiente al periodo en mención.

Según este informe, la deserción en Colombia ha oscilado entre el 68% y el 47% en la década de los 90. Esto obedece, según el ICFES, a “factores externos no predecibles”. El año de deserción más baja ha sido 1994 con 17000 estudiantes y el más alto 1998, en el que se desvincularon más de 41000 estudiantes.

En cuanto a indicadores y metodología para calcular la deserción, autores como OSORIO, Ana; JARAMILLO, Catalina; JARAMILLO, Alberto. Deserción estudiantil en los programas de pregrado 1995-1998. oficina de

---

<sup>13</sup> ICFES. La Educación Superior en Colombia – Década de Los 90. Bogotá, 2003.

planeación integral. Universidad EAFIT, Medellín, 1999, han tenido en cuenta algunos indicadores como:

**Índices de deserción semestral:** relación entre el número total de alumnos desertores del programa  $i$  en el período  $t$  y el número total de estudiantes matriculados en dicho programa para el mismo período.

**Índices de deserción por cohorte:** diferencia entre el número de estudiantes que ingresan a la cohorte  $c$  en el período  $t$  y la cantidad de ellos que se matriculan en el período  $t + 1$ .

**Índices de deserción promedio por nivel:** promedio simple de los índices de deserción por semestre calendario, calculados como el número total de desertores de cada nivel sobre el total de matriculados en dicho nivel del programa  $i$ .

**Tasa ponderada de deserción por nivel:** muestra la expectativa de deserción para el programa  $i$ . Se calcula ponderando la tasa de deserción con el promedio de la distribución de la población matriculada, en los once semestres de duración de la carrera.

Para el estudio de la transferencia interna (traslado de carrera) como parte de la deserción no académica, en la misma investigación se consideraron dos índices:

**Índice de Recepción:** relación entre estudiantes recibidos y estudiantes cedidos por determinado programa académico. Con este índice se espera hacer una clasificación de las carreras como "dadoras" y "receptoras" de estudiantes para identificar hacia qué programas académicos se inclinan los



estudiantes desertores de determinado programa y las causas de esa elección.

**Índice de Participación:** este índice muestra la participación porcentual de una carrera determinada en el movimiento total de cambios de un grupo de carreras.

Adicionalmente se consideraron las siguientes variables:

**Deserción:** abandono que el estudiantes hace del programa antes de su culminación, conforme al reglamento académico, bien sea por razones disciplinarias - denominada deserción académica (DA)- o por motivos personales - deserción no académica (DNA) o retiro (ICFES. La educación superior en Colombia – Década de los 90. Bogotá, 2003.)

**Deserción Académica:** abandono del aula por razones estrictamente académicas

**Deserción No Académica:** abandono voluntario que el estudiante hace de las actividades académicas a lo largo del programa y cuyas causas pueden ser de tipo exógeno o endógeno a la Institución.

**Episodio de Deserción:** cancelación de la matrícula de un estudiante, bien sea por decisión de la institución (DA) o del estudiante mismo (DNA). Así, un estudiante con dos cancelaciones de matrícula en su historia académica genera dos episodios de deserción.

**Reincidente:** estudiante que registró en su historia académica más de un episodio de deserción durante el período estudiado.

**Nivel de Deserción:** semestre académico en el cual el estudiante abandona sus estudios, bien sea voluntaria o forzosamente. Para aquellos estudiantes que en el momento de retiro estaban cursando materias de varios semestres, el nivel fue estimado por el número de créditos aprobados.

**Semestre de Retiro:** todos los semestres calendario dentro del período (año - semestre académico) 1995-1 y 1998-2 de los cuales desertaron los estudiantes por razones académicas y no académicas.

**Tipo de Aspirante:** aspirante bachiller - aspirante a transferencia interna - aspirante a reintegro - aspirante en reingreso - aspirante a transferencia externa - aspirante a reingreso con grado previo - aspirante a dos o más programas académicos en la misma universidad.

Voluntario. Se mide por la diferencia entre la matrícula inicial y la final en un mismo período considerado.

**Estado:**

**Activo:** Estudiante que tiene matrícula vigente en cualquier programa académico de pregrado de la Institución.

**Inactivo:** Estudiante no vinculado actualmente a la Institución.

En cuanto a la educación básica primaria, la universidad de Costa Rica en el estudio “Determinantes de la deserción y repetición escolar en el primero y segundo ciclo”<sup>14</sup> calculó el porcentaje de deserción como la razón entre la matrícula y la matrícula a final de año. Esta medida tiene el inconveniente de que no señala a los niños que nunca ingresaron al sistema, ni a los niños que habiendo terminado el curso lectivo, no ingresan a años superiores.

Otro inconveniente de esta medición es que no tiene en cuenta las características diferentes de los centros educativos, dependiendo de su ubicación y su condición socioeconómica, como tampoco de su carácter privado o público.

---

<sup>14</sup> Universidad de Costa Rica, Determinantes de la deserción y repetición escolar en el primero y segundo ciclo, 1996.

Por su parte, en el texto “Situación de la educación básica, media y Superior en Colombia”<sup>15</sup>, se hace una aproximación a la deserción a partir de la información suministrada por los hogares (Censo 1993 y encuesta nacional de hogares); calculándola como proporción de la población total en el grupo de edad respectivo, a partir de la diferencia entre la población que no asiste y la que nunca ha asistido (la que no tiene ningún nivel educativo). Calculan además una tasa de deserción que mide la proporción de estudiantes, matriculados en un determinado grado, que abandonan el sistema educativo durante el año escolar o al término de éste. El estudio concluye que la repetición es la explicación de buena parte del abandono y de la expulsión que hace el sistema educativo.

En el ámbito internacional se destaca el artículo titulado “Estimaciones sobre la repitencia y deserción en la educación superior Chilena. Consideraciones sobre sus implicaciones”<sup>16</sup>, donde se destaca que la “repitencia” y la deserción tienen implicaciones sociales en términos de las expectativas de los estudiantes y sus familias, así como emocionales, originadas en la disonancia entre las aspiraciones de los jóvenes y sus posibilidades reales; pero que también tienen importantes consecuencias económicas, tanto para las personas como para el sistema en su conjunto.

Se hace además un análisis de la eficiencia de titulación del sistema, partiendo de que la eficiencia interna de titulación está dada por la relación entre los graduados y la matrícula total, es decir, por el cálculo de cuántas

---

<sup>15</sup> Sarmiento et al (2001) op cit

<sup>16</sup> GONZÁLEZ, Luis; URIBE, Daniel. Estimaciones sobre la “repitencia” y deserción en la educación superior chilena. Consideraciones sobre sus implicaciones. En: Revista Calidad en la Educación, Chile, 2002.

personas terminaron sus estudios de pregrado por unidad de matrícula. En este punto se resalta que para calcular la eficiencia de titulación debería disponerse idealmente de datos de cada cohorte de ingreso y conocer en detalle su trayectoria a lo largo de cada carrera; lo cual es complejo de conseguir.

Entre las conclusiones se encuentran diversas hipótesis, como que pareciera que en el grupo de factores explicativos fundamentales están las características de los modelos de docencia, el sistema de selección y el efecto combinado de ambos.

Se afirma además la coexistencia de carreras selectivas con alta y baja eficiencia de titulación a la vez. Existen modelos en que se calcula el éxito de los estudiantes y se establecen mecanismos de alarma temprana cuando las tasas de reprobación sobrepasan ciertos límites.

Para concluir, se enuncian algunos puntos que deberían ser considerados en una agenda de investigación en este tema:

- La producción de información sobre deserción y atraso en el sistema de educación superior chileno.
- La conducción de estudios que aborden los costos económicos y sociales de la deserción y el atraso en educación superior.
- El estudio y debate de las experiencias de prácticas docentes con sistemas de alarma y de los incentivos adecuados al logro de una mayor retención.
- El estudio de los factores que facilitan una docencia eficiente (características de los estudiantes y modalidades docentes).

En el ámbito metodológico, encontramos que por ejemplo el uso de coeficientes de paso, que son índices definidos como el producto resultante de multiplicar por cien el coeficiente anterior entre la matrícula de un curso y su inmediato (cuántos faltan pasando de un curso a otro). La limitación de estos índices consiste en que no se depura la cantidad de repitentes ni los que cambian de programa.

En los estudios en los que además de tomar en cuenta la población desertora se hizo una comparación con los no desertores, se tuvieron en cuenta estrategias como análisis de la ficha de cancelación y de los motivos argumentados, estadística de las variables, análisis cualitativo, histogramas semestralizados. Para los graduados se estudió el número promedio de períodos académicos cursados antes de la graduación.

Además, se hizo un seguimiento del libro de calificaciones con el fin de determinar hasta qué semestre existían notas y poder así detectar quiénes habían desertado y en qué semestre lo habían hecho.

### **Caracterización de los estudiantes.**

Los estudiantes de los programas a distancia se caracterizaban inicialmente por ser personas mayores y de sitios retirados donde no tenían la posibilidad de acceder fácilmente a los claustros universitarios de manera cotidiana, y de forma presencial, y que se encontraban vinculados en su gran mayoría en entidades del estado la docencia y sistemas bancario y financiero de las diferentes administraciones del estado bien sea en las alcaldías, gobernaciones, institutos mixtos, descentralizados, regulados y constituidos por el gobierno.

Con el tiempo se ha venido cambiando este concepto de personas que estudian a distancia, por pasar a estudiantes que por sus múltiples ocupaciones, o su empleo solo pueden disponer de los sábados o domingos para poder desplazarse y ocuparse de los estudios en los diferentes centros regionales de extensión que ha dispuesto la Universidad del Quindío en Armenia (objeto de estudio se realizan los días sábados), Villamaría Caldas los sábados, Dosquebradas y Cuba de Risaralda en los días domingo, Buga, Buenaventura del Valle del Cauca los sábados

Hoy en día se pueden contar allí con Jóvenes que han tomado como alternativa la modalidad abierta y a distancia, pensando en la posibilidad de ingresar en el mercado laboral, o por tener tiempo, espacio y el gusto por esta metodología, y afinidad por los programas que allí se ofrecen como es el caso del programa de administración financiera, seguido por personas con iniciativas empresariales, administrativas, gerenciales y de manejo de sus propias empresas.

En el caso de la Universidad del Quindío, posee centros regionales donde propicia los encuentros con los estudiantes de manera semipresencial los fines de semana con asesorías guiadas por los facilitadores o tutores que evalúan, orientan el proceso educativo y formativo soportado en las nuevas tecnologías.

### **Concepción de deserción que se aborda en la presente investigación.**

El autor pretende hacer énfasis en las personas que se inscriben en el programa de administración financiera y suspenden sus estudios regulares por alguna circunstancia y pueden seguir rezagándose del proceso o plan regular

denominando **deserción temporal**. En cambio cuando por múltiples circunstancias debe ausentarse de la Universidad de manera definitiva, físicamente a este tipo de abandono lo denomino **deserción definitiva**.

### 3.2 CUESTINAMIENTOS DE LA DESERCIÓN:

¿Se tiene determinado que según el estilo pedagógico de los tutores se den los retiros de los estudiantes?

¿Son conscientes los docentes que con sus practicas pueden afectar la permanencia de los estudiantes?

¿Se tiene determinados los retiros temporales y definitivos de los estudiantes?

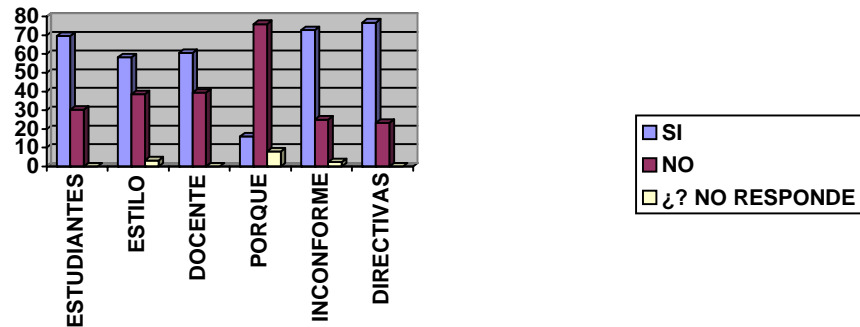
¿Manifiestan los estudiantes la inconformidad por los docentes contratados?

¿Los directivos son conscientes que la contratación de algunos tutores esta asociada con la deserción de los estudiantes?

#### Síntesis de las encuestas

<b>Actores:</b> Directivos de la facultad de Ciencias Económicas y administrativas, Director del Programa de Administración Financiera, docentes tutores, Oficina de Talento Humano, Estudiantes						
Indicadores: <b>S:</b> SÍ <b>N:</b> NO <b>¿?:</b> NO RESPONDIO						
CUESTIONAMIENTOS	FRECUENCIA			PORCENTAJE %		
	S	N	¿?	S	N	¿?
1. ¿En la selección de los docentes (tutores) hay participación de los estudiantes? (33)	23	10	0	69.6	30.3	0
2. ¿Se tiene determinado que según el estilo pedagógico de los tutores se den los retiros de los estudiantes? (31)	18	12	1	58.2	38.6	3.2
3. ¿Son conscientes los docentes que con sus practicas pueden afectar la permanencia de los estudiantes? (33)	20	13	0	60.6	39.4	0
4. ¿Se tienen determinados los retiros temporales y definitivos de los estudiantes? (25)	4	19	2	16	76	8
5. ¿Manifiestan los estudiantes la inconformidad por los docentes contratados? (44)	32	11	1	72.7	25	2.3
6. ¿Los directivos son conscientes que la contratación de algunos tutores inciden en la deserción de los estudiantes? (13)	10	3	0	76.8	23.2	0
FUENTE: CONSTRUCCIÓN PROPIA TOMADO DE LOS ANEXOS 1, 2, 6, 7, 8.						

### 7.4.3 Representación gráfica tres (3) de las encuestas consolidadas



#### Análisis de las encuestas:

En la reglamentación se tiene establecido la participación de los estudiantes en el proceso de selección de los docentes tutores, pero ellos manifiestan que no se les invita o se hace en tiempos cuando están en vacaciones.

Cuando se indaga si según el estilo pedagógico de los tutores hacen que se den los retiros de los estudiantes del programa de Administración Financiera se puede observar que el 58.2% porcentual piensan que si, el 38.1% que dicen que no por ser esto de carácter secundario para ellos, por tener otras razones de más peso como lo son la salud, la maternidad, aprender a fumar marihuana, no tener un trabajo, el programa no cumple con las expectativas que tenía, otras saben que sus compañeros tuvieron que cambiar de residencia.

Por otra parte se cuestiona al docente de la modalidad a distancia, para ver si este es consciente que con su forma de preparar a los estudiantes



puede estar ayudando al retiro de estos o a desertar propiamente dicho, o si se le ha contratado de manera que eso hace que provoque el retiro de los estudiantes. Con asombro se tiene que el 60% de ellos reconocen que en especial esta modalidad a distancia, no es del manejo cotidiano por ellos ya que se les acostumbro al manejo de dictar una clase como su estilo de trabajo, por la costumbre de hacerlo de manera presencial, el uso de nuevas tecnologías y comunicaciones en espacios tan cortos de tiempo, y en muchas ocasiones sin el material adecuado para ello, pero el 36.1% dicen casi nunca esto sucede que eso depende es del método y de la dedicación del estudiante, el 3,3% admite que no puede darse tal circunstancia de retiro que son disculpas para no estudiar.

Pero aun más grave cuando se pregunta por la parte estadística de los registros que permitan verificar que los estudiantes se retiran de la universidad o del programa de Administración Financiera y que se le haga el tratamiento respectivo y con profunda preocupación el 16% creen que si se debe hacer como una de las misiones de la empresa, donde el 76% manifiestan que casi nunca incluyendo hasta los administradores encargados de tener una gestión del recurso humano satisfecha porque al cliente hay que brindarles las condiciones que permitan su óptimo desempeño para su bienestar y por ende el de la productividad y cumplimiento misional de la Universidad.

En la consulta para saber si los estudiantes manifiestan su inconformidad por la contratación de los docentes que llegan a generar los retiros del programa, el 72.7% dicen que sí, por razones como: ser personas recién egresadas, con muchas ocupaciones, acostumbradas a la modalidad presencial, siendo estas quejas atendidas con los correctivos pertinentes, cambiando el docente y no ubicándolo de nuevo en Armenia, sino en otro

Centro Regional de Extensión donde se tiene el programa de administración financiera funcionando, anotando que a pesar de tener 140 docentes vinculados al programa, solo uno de ellos es titular o de planta, compartido con otro programa de la Facultad de Ciencias Económicas y Financieras de la Universidad y que normalmente cuarenta (40) se desempeñan en Armenia lo que permite cambios con facilidad para otros centros regionales; o porque estos no tienen continuidad con más asignaturas se los aguantan por estar de paso y en ocasiones por esta razón son bondadosos con las notas, o terminan pasándolos por tratar de tener otro contrato y en ocasiones las quejas se atienden cuando se tiene el argumento de la evaluación docente.

En el se pregunta directamente si los directivos tiene consciencia que la contratación de docentes esté incidiendo en la deserción de los estudiantes, el 76,8% manifiestan que si, que la forma de contratación tiene que ver con la salida de algunos estudiantes, del 23.2% que dicen que no lo hacen por tener pocas evidencias que así lo demuestren

Lo que permite identificar que los directivos son conscientes que la contratación de algunos tutores esta asociada con retiros de estudiantes, por su practica pedagógica, animo de trabajo, pertinencia en la asignatura con relación a sus conocimientos o preparación, tipo de contrato por períodos cortos y mal remunerados, la exigencias técnicas no bien comprendidas, como la adecuación a la semiescolaridad.

**CAPÍTULO IV**

**DIFERENCIAS ENTRE EL SISTEMA DE  
CONTRATACIÓN DE LA EDUCACIÓN  
SUPERIOR MODALIDAD PRESENCIAL  
Y MODALIDAD A DISTANCIA QUE  
PUEDEN ESTAR ASOCIADAS CON LA  
DESERCIÓN ESTUDIANTIL**

#### 4. DIFERENCIAS ENTRE EL SISTEMA DE CONTRATACIÓN DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR MODALIDAD PRESENCIAL Y MODALIDAD A DISTANCIA QUE PUEDEN ESTAR ASOCIADAS CON LA DESERCIÓN ESTUDIANTIL.

##### 4.1 PARALELO ENTRE LAS MODALIDADES DE EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO

<b>MODALIDAD PRESENCIAL</b>	<b>MODALIDAD A DISTANCIA</b>
Por semestres	Por bloques de dos meses
No requiere cursos especiales	Requiere preparación en metodología a distancia, uso de medios virtuales
Uso de tiempo en el campus universitario es significativo	El tiempo en el campus Universitario es limitado, o ausente.
No requiere de textos especializados	Implica el uso de módulos, fascículos, guías, talleres, cursos virtuales
Fácil uso de ayudas educativas	Difícil uso de medios audiovisuales
Continuidad en los docentes	Cambios permanentes en los docentes
Las ausencias son manejables	Las ausencias, son evaluadas, tiene un costo para los estudiantes
El costo depende de una tabla proporcional a su situación económica	El valor a pagar es equitativo, pero significativo dada en salarios mínimos legales vigentes (actualmente año 2006 de 1.5 SMLV) por semestre.
Los programas son propios de la Universidad	Algunos programas son en convenio con otras Universidades, como es el caso de administración financiera que es del Tolima

## 4.2 CUESTIONAMIENTOS DE LAS MODALIDADES

¿Cuáles son las diferencias de requisitos para participar en la selección de docentes de modalidad presencial y a distancia?

¿Se tienen en cuenta en la selección y vinculación los requisitos mínimos para ser docente de modalidad a distancia?

### Síntesis de las encuestas

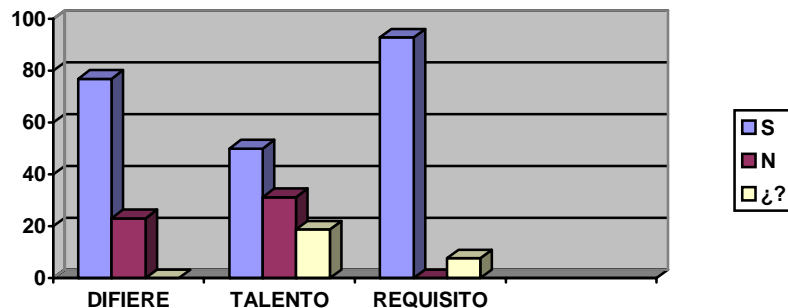
**Actores:** Directivos de la facultad de Ciencias Económicas y administrativas, Director del Programa de Administración Financiera, Docentes tutores, Oficina de Talento Humano.

Indicadores S: SÍ N: NO ¿?: NO RESPONDIO

CUESTIONAMIENTOS	FRECUENCIA			PORCENTAJE %		
	S	N	¿?	S	N	¿?
1. ¿Sabe y aplica, cuáles son las diferencias de requisitos para participar en la selección de docentes de modalidad presencial y a distancia? ( 13 )	10	3	0	76.9	23.1	0
2. ¿Le parece pertinente que la oficina de talento humano sepa y aplique la diferencia de un docente presencial a otro de distancia? (16)	8	5	3	50	31.25	18.75
3. ¿Se tienen en cuenta en la selección y vinculación los requisitos mínimos para ser docente de modalidad a distancia? (13)	12	0	1	92.8		7.7

FUENTE: CONSTRUCCIÓN PROPIA TOMADO DE LOS ANEXOS 1, 2, 6, 8.

### Representación gráfica diferencias entre las modalidades presenciales y a



distancia.

### **Análisis de las encuestas:**

Se quiere conocer la diferencia que tiene las prácticas de recursos humanos en la modalidad presencial y a distancia. Muestra que el 76.9% si sabe y conoce cual es la diferencia de requisitos para participar como docente de las diferentes modalidades de educación, en especial a distancia objeto del presente estudio como lo es un curso de la metodología de trabajo a distancia, pero el 23,1% dicen que no saben de la existencia de ninguna diferencia, ya que allí se tiene una semipresencial que lo hace presencial por temporadas y a distancia en ciertos momento donde el estudiantes es el que debe autoformarse, hecho este que implica que al contratar un docente que no este dispuesto a manejas las nuevas tecnologías de la ciencia y la comunicación, por medios virtuales, con textos guías. Este personaje se asocia a una de las causas por las cuales los estudiantes vienen desertando.

En el cuestionamiento se pretende saber si oficina de recursos humanos conocen la diferencia entre las modalidades de educación y así establezcan la evaluación pertinente del cumplimiento de los requisitos mínimos para su contratación, como lo es tener el curso de formación a distancia. Es así como el 50% dicen que si lo saben pero no se tiene encuentra ya que después que tengan el visto bueno del programa ellos cumplen con los trámites de ley, el 31,25% de la de las personas consultas dicen que no les parece, porque por necesidades del servicio se reciben sin este requisito y luego lo pueden llenar realizando un curso de pedagogía, o evaluación y uso de medios. El resto del porcentaje argumenta no querer responder por que le es indiferente este hecho.

**CONCLUSIONES  
Y RECOMENDACIONES**

**CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

## 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

---

---

### 5.1 CONCLUSIONES

**C**omo resultado de la presente investigación y en concordancia con los objetivos planteados se puede concluir que:

- Se pudo establecer el uso de la gestión estratégica del recurso humano, con una descentralización flexible según Robert Dods, donde se delega la autoridad y la responsabilidad las que deben guardar relación con las políticas centrales para cumplir con la misión de la organización.
- Se identificó el cumplimiento de algunos los requisitos normativos para la vinculación del personal docente al programa de administración financiera de la Universidad del Quindío, como enfoque normativo desarrollado por Dolan y Harbottle donde permite ver el peso que puede tener el departamento de recursos humanos en la organización.
- Se pudo establecer que la oficina la administración del talento humano de la Universidad del Quindío estaba ajena a los procesos de selección y que solo se remite a unas prácticas de control fiscal normativo de los docentes vinculados al programa de administración financiera de la Universidad del Quindío con escasos elementos de bienestar, desarrollo de personas, y algunos elementos de mantenimiento de personas dadas las últimas



condiciones laboras donde para ser contratado se debe tener su propia seguridad social. (Prestaciones – subsidio familiar).

## 5.2 RECOMENDACIONES

**D**el estudio efectuado en la investigación, de las respuestas dadas en las encuestas por parte de los docentes encuestados y de los elementos conceptuales que hay sobre el tema en concordancia con la normativa legal, se recomienda lo siguiente:

- Ajustar la normatividad vigente para la vinculación de docentes, tanto de planta, como ocasionales y catedráticos, incluyendo pruebas psicotécnicas diseñadas por expertos en el tema donde se midan además las condiciones personales de los aspirantes en especial sobre las asignaturas a orientar, evaluación psicotécnicas y una evaluación pedagógica del uso de medios audiovisuales o de virtualidad.
- Capacitar a los miembros del Consejo de Facultad, consejos curriculares al representante de los egresados y de los estudiantes en la normativa vigente de la universidad para que conozcan claramente cual es la normativa en el proceso de vinculación en concordancia con la autonomía universitaria y la gestión del talento humano
- Soportar por parte del Consejo Curricular los requisitos de los docentes ocasionales y catedráticos que necesita el programa para que los mismos sean pertinentes y estén en concordancia con las necesidades.

- Dar mayor importancia a los conceptos de los consejos curriculares por parte de los miembros del Consejo de Facultad de los requisitos presentados para vinculación de docentes ocasionales y catedráticos.
- Actualización de las hojas de vida por sistemas virtuales como página amarillas (página virtual elaborada con base en las documentaciones presentadas y actualizadas constantemente, que son dinámicas y llevan al ahorro de tiempos, costos y molestias).
- Implementar Políticas y planes de seguimiento, prevención y mitigación de las deserciones.
- Transferir los riesgos que se presentan en el programa, los cuales para mitigarlos necesitan el apoyo de la Rectoría, Vicerrectorías, Programa de pedagogía u otra área de la universidad a quien le corresponda asumir directamente el riesgo que afecta el programa.
- Fomentar estudios de investigación que complementen la presente investigación.
- Manejo de la teoría comportamental no solamente en elementos de carácter conductual y comunicacional, sino como un sistema de distribución del poder y la influencia del manejo de las incertidumbres organizacionales.
- Se puede acudir a la construcción de un modelo de control de gestión de recursos humanos: donde las actividades organizacionales incluye el análisis de políticas, estrategias, estructura, procesos, y prácticas de recursos humanos de una empresa y la evolución del funcionamiento actual, seguido de sugerencias para mejorar (Hector Vidal Mora).

- Estimulando la permanencia de los estudiantes del nivel superior de igual manera como lo venían haciendo en la educación media, ejecutando una promoción automática al cumplimiento de unos objetivos mínimos.
  
- Que la universidad del Quindío tenga su propio programa de administración financiera.

Del resultado de la investigación se puede afirmar que el sistema de contratación de los docentes del programa de administración financiera esta asociado con la deserción de los estudiantes de la Universidad del Quindío.

**A**NEXOS

**FICHA TÉCNICA DEL ESTUDIO  
REEALIZADO**

## 6. ANEXOS

---

---

### TRABAJO DE CAMPO SOBRE EL PROCESO DE CONTRATACIÓN Y LA ASOCIACIÓN CON LA DESERCIÓN ESTUDIANTIL

---

---

#### OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

**OBJETIVO GENERAL:** Identificar la relación entre el sistema de contratación del talento humano en la Universidad del Quindío y el fenómeno de la deserción de los estudiantes en el programa de Administración Financiera, de la facultad de ciencias económicas y administrativas en Armenia entre los períodos académicos comprendidos ( 2002 – 2004).

#### **Objetivos Específicos:**

- 1 Analizar si las políticas institucionales de la Universidad del Quindío en correlación al sistema de contratación del talento humano corresponden a los requerimientos de la docencia universitaria.
- 2 Determinar las características del sistema de contratación del talento humano en la Universidad del Quindío.
- 3 Conocer las razones que llevan a los estudiantes del programa de administración Financiera para desertar de sus estudios.
- 4 Identificar la diferencia entre el sistema de contratación de la educación superior modalidad presencial y la modalidad a distancia de la Universidad del Quindío.


## ANEXO 1

### CONSOLIDADO DE ENCUESTAS A DECANO Y EX DECANO FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS (2) / 2

<b>UNIVERSIDAD DE MANIZALES – UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO</b> <b>MAESTRIA EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO III COHORTE</b> <b>LINEA DE INVESTIGACIÓN:</b> <b>GERENCIA ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO</b> 					
<b>Investigación:</b> Relación entre el sistema de contratación del talento humano en la universidad del Quindío y el fenómeno de la deserción de los estudiantes, en el programa de Administración Financiera de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, en Armenia entre los períodos académicos comprendidos (2002 – 2004).					
<b>Objeto de la encuesta:</b> Determinar como el decano de la facultad trata los procesos de selección y las incidencias en la deserción de los estudiantes del Programa de Administración Financiera.					
<b>Instrucciones para el diligenciamiento de la encuesta:</b> Cada pregunta tiene cinco opciones de respuesta, debe responder solo una opción teniendo en cuenta los siguientes significados:		S: SI FR: FRECUENTEMENTE CN: CASI NUNCA N: NO ¿ : NO RESPONDE GRACIAS, POR SU OPORTUNA Y SINCERA COLABORACIÓN			
Preguntas	S	FR	CN	N	¿
1. ¿En la selección de los docentes (tutores) hay participación de los estudiantes?		<u>1</u>		<u>1</u>	
2. ¿Son conscientes los docentes que con sus practicas pueden afectar la permanencia de los estudiantes?	<u>1</u>	<u>1</u>			
3. ¿se tiene determinados los retiros temporales y definitivos de los estudiantes?				<u>2</u>	
4. ¿Manifiestan los estudiantes la inconformidad por los docentes contratados?	<u>1</u>	<u>1</u>			
5. ¿Los directivos son conscientes que la contratación de algunos tutores inciden en la deserción de los estudiantes?	<u>1</u>	<u>1</u>			
6. ¿Conoce y aplica las diferencias de requisitos para participar en la selección de docentes de modalidad presencial y a distancia?	<u>1</u>	<u>1</u>			
7. ¿Conocen la oficina de talento humano que diferencia un docente presencial, a uno de la modalidad a distancia?		<u>2</u>			
8. ¿Se tienen en cuenta en la selección y vinculación los requisitos mínimos para ser docente de modalidad a distancia?		<u>1</u>			<u>1</u>

ANEXO 2

CONSOLIDADO DE ENCUESTA A DIRECCION DEL PROGRMA DE ADMINISTRACION FINANCIERA (1) / 1

<b>UNIVERSIDAD DE MANIZALES – UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO</b> <b>MAESTRIA EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO III COHORTE</b> <b>LINEA DE INVESTIGACIÓN:</b> <b>GERENCIA ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO</b> 				
<b>Investigación:</b> Relación entre el sistema de contratación del talento humano en la universidad del Quindío y el fenómeno de la deserción de los estudiantes, en el programa de Administración Financiera de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, en Armenia entre los períodos académicos comprendidos (2002 – 2004).				
<b>Objeto de la encuesta:</b> Determinar como el director del programa trata los procesos de selección y las incidencias en la deserción de los estudiantes del Programa de Administración Financiera.				
<b>Instrucciones para el diligenciamiento de la encuesta:</b> Cada pregunta tiene cinco opciones de respuesta, debe responder solo una opción teniendo en cuenta los siguientes significados:		S: Sí FR: Frecuentemente CN: Casi Nunca N: No GRACIAS, POR SU OPORTUNA Y SINCERA COLABORACIÓN		
Preguntas	S	FR	CN	N
1. ¿Conoce y aplica la norma que rige para la vinculación de docentes de planta?	1			
2. ¿Conoce y aplica la norma que rige para la vinculación de docentes con contrato ocasional de tiempo completo, contrato ocasional de medio tiempo y catedráticos o tutores?	1			
3. ¿Identifica y aplica los pasos que se siguen en el proceso de selección de docentes?	1			
4. ¿Tiene presente, Qué documentos se exigen para la vinculación de docentes?	1			
5. ¿Sabe, Qué organismos de control intervienen en la selección de los docentes?	1			
6. ¿El perfil de los docentes tutores vinculados garantiza la calidad de los programas para que los estudiantes continúen sus estudios hasta profesionalizarse?		1		
7. ¿En la selección de los docentes (tutores) hay participación de los estudiantes?		1		
8. ¿Se tiene determinado que según el estilo pedagógico de los tutores se den los retiros de los estudiantes?				1
9. ¿Son conscientes los docentes que con sus practicas pueden afectar la permanencia de los estudiantes?		1		
10. ¿se tienen determinados los retiros temporales y definitivos de los estudiantes?				1
11. ¿Manifiestan los estudiantes la inconformidad por los docentes contratados?	1			
12. ¿Los directivos son conscientes que la contratación de algunos tutores inciden en la deserción de los estudiantes?		1		
13. ¿Se tienen diferencias de requisitos para participar en la selección de docentes de modalidad presencial y a distancia?				1
14. ¿Aplica la oficina de talento humano alguna medida que denota la diferencia un docente presencial de uno a distancia?				1
15. ¿Se tienen en cuenta en la selección y vinculación los requisitos mínimos para ser docente de modalidad a distancia?	1			



ANEXO 3

CONSOLIDADO DE ENCUESTAS AL CONSEJO CURRICULAR (6 DE 6)

UNIVERSIDAD DE MANIZALES – UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO MAESTRIA EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO III COHORTE LINEA DE INVESTIGACIÓN: GERENCIA ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO					
<p><b>Investigación:</b>                      Relación entre el sistema de contratación del talento humano en la universidad del Quindío y el fenómeno de la deserción de los estudiantes, en el programa de Administración Financiera de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, en Armenia entre los períodos académicos comprendidos (2002 – 2004).</p>					
<p><b>Objeto de la encuesta:</b>                      Determinar como el docente del consejo curricular trata los procesos de selección y las incidencias en la deserción de los estudiantes del Programa de Administración Financiera.</p>					
<p><b>Instrucciones para el diligenciamiento de la encuesta:</b>                      Cada pregunta tiene cinco opciones de respuesta, debe responder solo una opción teniendo en cuenta los siguientes significados:</p>					
<p>S: SÍ                      FR: FRECUENTEMENTE                      CN: CASI NUNCA                      N: NO                      ¿ : NO RESPONDE                      GRACIAS, POR SU OPORTUNA Y SINCERA COLABORACIÓN</p>					
Preguntas	S	FR	CN	N	¿
1. ¿Conoce y aplica la norma que rige para la vinculación de docentes de planta?	4	2			
2. ¿Sabe y aplica la norma que rige para la vinculación de docentes con contrato ocasional de tiempo completo, contrato ocasional de medio tiempo y catedráticos o tutores?	4	2			
3. ¿Conoce y aplica cuáles son los pasos que se siguen en el proceso de selección de docentes?	4	2			
4. ¿Sabe y aplica qué documentos se exigen para la vinculación de docentes?	6				
5. ¿Sabe, qué organismos de control intervienen en la selección de los docentes?	4	1	1		
6. ¿El perfil de los docentes tutores vinculados garantizan la calidad de los programas para que los estudiantes continúen sus estudios hasta profesionalizarse?	3	2			1
7. ¿Conoce. Quién efectúa un análisis de las necesidades de docentes y determina el perfil de los docentes para el procesos de selección?	1	4			1
8. ¿Sabe y aplica, cuál es la función del consejo curricular con relación a los perfiles y requisitos mínimos de los docentes?	4	1			1
9. ¿Los requisitos exigidos para la vinculación de docentes son verificados por un órgano de control?	2	2		2	
10. ¿Los requisitos exigidos para los docentes son conocidos por los estudiantes?.		3	2		1
11. ¿Se presentan conflictos de intereses por parte de los encargados de determinar los requisitos para la selección de los docentes?		2	1	3	

ANEXO 4

CONSOLIDADO DE LAS ENCUESTAS AL CONSEJO DE FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS (10 DE 10)

<b>UNIVERSIDAD DE MANIZALES – UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO</b> <b>MAESTRIA EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO III COHORTE</b> <b>LINEA DE INVESTIGACIÓN:</b> <b>GERENCIA ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO</b>				
				
<b>Investigación:</b> Relación entre el sistema de contratación del talento humano en la universidad del Quindío y el fenómeno de la deserción de los estudiantes, en el programa de Administración Financiera de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, en Armenia entre los periodos académicos comprendidos ( 2002 – 2004).				
<b>Objeto de la encuesta:</b> Determinar como el Consejo de la Facultad trata los sistemas de contratación y las incidencias en la deserción de los estudiantes del Programa de Administración Financiera.				
<b>Instrucciones para el diligenciamiento de la encuesta:</b> Cada pregunta tiene cinco opciones de respuesta, debe responder solo una opción teniendo en cuenta los siguientes significados:		S: Si FR: Frecuentemente CN: Casi Nunca N: No GRACIAS, POR SU OPORTUNA Y SINCERA COLABORACIÓN		
Preguntas	S	FR	CN	N
1. ¿Conoce y aplica la norma para la vinculación de docentes de planta?	8	2		
2. ¿Sabe y aplica la norma que rige para la vinculación de docentes con contrato ocasional de tiempo completo, contrato ocasional de medio tiempo y catedráticos o tutores?	6	4		
3. ¿Conoce y aplica, cuáles son los pasos que se siguen en el proceso de selección de docentes?	8	2		
4. ¿Sabe qué organismos de control intervienen en la selección de los docentes?	5	3	2	
5. ¿El perfil de los docentes tutores vinculados garantizan la calidad de los programas para que los estudiantes continúen sus estudios hasta profesionalizarse?	1	7		2
6. ¿Sabe. Quién efectúa un análisis de las necesidades de docentes y determina el perfil de los docentes para el procesos de selección?	8	2		
7. ¿Sabe, cuál es la función del consejo de facultad con relación a los perfiles y requisitos mínimos de los docentes?	10			
8. ¿Los requisitos exigidos para la vinculación de docentes son verificados por un órgano de control?	8		2	



ANEXO NRO. 6.

CONSOLIDADO DE LAS ENCUESTAS EN LA OFICINA DE TALENTO HUMANO DE LA UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO (3 de 3)

<b>UNIVERSIDAD DE MANIZALES – UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO</b> <b>MAESTRIA EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO III COHORTE</b> <b>LINEA DE INVESTIGACIÓN:</b> <b>GERENCIA ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO</b>					
<b>Investigación:</b> Relación entre el sistema de contratación del talento humano en la universidad del Quindío y el fenómeno de la deserción de los estudiantes, en el programa de Administración Financiera de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, en Armenia entre los períodos académicos comprendidos ( 2002 – 2004).					
<b>Objeto de la encuesta:</b> Determinar como el la oficina de talento humano trata los sistemas de contratación y las incidencias en la deserción de los estudiantes del Programa de Administración Financiera.					
<b>Instrucciones para el diligenciamiento de la encuesta:</b> Cada pregunta tiene cinco opciones de respuesta, debe responder solo una opción teniendo en cuenta los siguientes significados:		S: SI FR: FRECUENTEMENTE CN: CASI NUNCA N: NO ¿ : NO RESPONDE GRACIAS, POR SU OPORTUNA Y SINCERA COLABORACIÓN			
Preguntas	S	FR	CN	N	¿
1. ¿Conoce y aplica la norma para la vinculación de docentes de planta?	<u>2</u>				<u>1</u>
2. ¿Sabe y aplica. la norma que rige para la vinculación de docentes con contrato ocasional de tiempo completo, contrato ocasional de medio tiempo y catedráticos o tutores?	<u>1</u>			<u>1</u>	<u>1</u>
3. ¿Sabe, cuáles son los pasos que se siguen en el proceso de selección de docentes?		<u>2</u>			<u>1</u>
4. ¿Conoce, qué documentos se exigen para la vinculación de docentes?	<u>1</u>				<u>2</u>
5. ¿Sabe, qué organismos de control intervienen en la selección de los docentes?	<u>1</u>	<u>1</u>			<u>1</u>
6. ¿Considera que el perfil de los docentes tutores vinculados garantizan que los estudiantes terminen como profesionales?		<u>1</u>			<u>2</u>
7. ¿Sabe quién efectúa un análisis de las necesidades de docentes y determina el perfil de los docentes para el procesos de selección?		<u>1</u>		<u>1</u>	<u>1</u>
8. ¿Los docentes inscritos adjuntan toda la documentación requerida en el proceso de selección?	<u>1</u>	<u>1</u>			<u>1</u>
9. ¿Los requisitos exigidos para la vinculación de docentes son verificados por un órgano de control?	<u>1</u>	<u>1</u>			<u>1</u>
10. ¿Se tiene determinados los aspectos inherentes a los estudiantes para la selección de los docentes (tutores)?		<u>1</u>		<u>1</u>	<u>1</u>
11. ¿Se tiene determinado que según el estilo pedagógico de los tutores se den los retiros de los estudiantes?			<u>1</u>		<u>2</u>
12. ¿Manifiestan los estudiantes la inconformidad por los docentes contratados?				<u>2</u>	<u>1</u>
13. ¿Conoce y aplica. La oficina de talento humano que diferencia un docente presencial de uno a distancia?	<u>1</u>			<u>1</u>	<u>1</u>

ANEXO Nro. 7

CONSOLIDADO DE ENCUESTAS DE LOS ESTUDIANTES DESERTORES TEMPORALES (ESTÁN ESTUDIANDO PERO NO LLEVAN EL PLAN REGULAR) Y DEFINITIVOS (NO HAN REGRESADO) A LA UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO. (DESERTORES) PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN FINANCIERA ARMENIA (20)/ 100

<b>UNIVERSIDAD DE MANIZALES – UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO</b> <b>MAESTRIA EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO III COHORTE</b> <b>LINEA DE INVESTIGACIÓN:</b> <b>GERENCIA ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO</b> 				
<b>Investigación:</b> Relación entre el sistema de contratación del talento humano en la universidad del Quindío y el fenómeno de la deserción de los estudiantes, en el programa de Administración Financiera de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, en Armenia entre los períodos académicos comprendidos (2002 – 2004).				
<b>Objeto de la encuesta:</b> Determinar como el desertor trata los sistemas de contratación y las incidencias en la deserción de los estudiantes del Programa de Administración Financiera.				
<b>Instrucciones para el diligenciamiento de la encuesta:</b> Cada pregunta tiene cinco opciones de respuesta, debe responder solo una opción teniendo en cuenta los siguientes significados:		S: Si FR: Frecuentemente CN: Casi Nunca N: No GRACIAS, POR SU OPORTUNA Y SINCERA COLABORACIÓN		
Preguntas	S	FR	CN	N
1. ¿Conocen y aplican la norma para la selección y vinculación de docentes (tutores)?	<u>2</u>	<u>10</u>	<u>2</u>	<u>6</u>
2. ¿Se tiene determinado que según el estilo pedagógico de los tutores se den los retiros de los estudiantes?	<u>3</u>	<u>13</u>	<u>4</u>	
3. ¿Son conscientes los docentes que con sus practicas pueden afectar la permanencia de los estudiantes?	<u>5</u>	<u>5</u>	<u>9</u>	<u>1</u>
4. ¿se tiene determinados los retiros temporales y definitivos de los estudiantes?	<u>2</u>	<u>2</u>	<u>7</u>	<u>9</u>
5. ¿Manifiestan los estudiantes la inconformidad por los docentes contratados?	<u>15</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	
6. ¿Los directivos son conscientes que la contratación de algunos tutores inciden en la deserción de los estudiantes?	<u>5</u>	<u>9</u>	<u>4</u>	<u>2</u>
7. ¿En la selección de los docentes (tutores) hay participación de los estudiantes?				<u>20</u>
8. ¿Conocen cuales son los requisitos para ser docente de la modalidad a distancia?	<u>5</u>	<u>5</u>	<u>6</u>	<u>4</u>
9. ¿Saben quienes son los encargados de la selección y vinculación de docentes?	<u>5</u>	<u>7</u>	<u>3</u>	<u>5</u>
10. ¿Conoce que organismos de control intervienen en la selección y vinculación de docentes?	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>8</u>	<u>10</u>

ANEXO Nro. 8

CONSOLIDADO DE LAS ENCUESTAS A LOS DOCENTES PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN FINANCIERA (10) / 40

<p style="text-align: center;"><b>UNIVERSIDAD DE MANIZALES – UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO</b>  <b>MAESTRIA EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO III COHORTE</b>  <b>LINEA DE INVESTIGACIÓN:</b>  <b>GERENCIA ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO</b></p> 					
<p><b>Investigación:</b>            Relación entre el sistema de contratación del talento humano en la universidad del Quindío y el fenómeno de la deserción de los estudiantes, en el programa de Administración Financiera de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, en Armenia entre los períodos académicos comprendidos (2002 – 2004).</p>					
<p><b>Objeto de la encuesta:</b>            Determinar como los docentes del programa de administración financiera tratan los sistemas de contratación y las incidencias en la deserción de los estudiantes del Programa de Administración Financiera.</p>					
<p><b>Instrucciones para el diligenciamiento de la encuesta:</b>            Cada pregunta tiene cinco opciones de respuesta, debe responder solo una opción teniendo en cuenta los siguientes significados:</p>		<p>S: SÍ            FR: FRECUENTEMENTE            CN: CASI NUNCA            N: NO            ¿? : NO RESPONDIO            GRACIAS, POR SU OPORTUNA Y SINCERA COLABORACIÓN</p>			
Preguntas	S	FR	CN	N	¿?
1. ¿Conocen y aplican la norma para la selección y vinculación de docentes (tutores)?	<u>8</u>	<u>1</u>	<u>1</u>		
2. ¿Se tiene determinado que según el estilo pedagógico de los tutores se den los retiros de los estudiantes?	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>5</u>	<u>2</u>	<u>1</u>
3. ¿Son conscientes los docentes que con sus practicas pueden afectar la permanencia de los estudiantes?	<u>5</u>	<u>2</u>	<u>3</u>		
4. ¿Manifiestan los estudiantes la inconformidad por los docentes contratados?	<u>3</u>	<u>2</u>	<u>4</u>	<u>1</u>	
5. ¿Los directivos son conscientes que la contratación de algunos tutores inciden en la deserción de los estudiantes?	<u>5</u>	<u>2</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	
6. ¿Conoce que organismos de control intervienen en la selección y vinculación de docentes?	<u>7</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	
7. ¿Sabe y aplica, cuáles son las diferencias de requisitos para participar en la selección de docentes de modalidad presencial y a distancia?	<u>8</u>			<u>2</u>	
8. ¿Le parece pertinente que la oficina de talento humano sepa y aplique la diferencia de un docente presencial a otro de distancia?	<u>5</u>			<u>3</u>	<u>2</u>
9. ¿Se tienen en cuenta en la selección y vinculación los requisitos mínimos para ser docente de modalidad a distancia?	<u>7</u>	<u>3</u>			

## APROBACIÓN DE LAS ENCUESTAS A APLICAR POR PARES EXPERTOS

- Doctor Omar Alberto Donneys Beltrán
  - Economista
  - Magíster en Administración Intitulo de Monterrey
  - Magíster en Finanzas y Sistemas Universidad Central
  - Docente de planta programa de contaduría pública universidad del Quindío
  
- Doctor Juan Manuel Marulanda Eggen
  - Licenciado en educación especialidad química
  - Economista
  - Especialista en gestión de las empresas solidarias
  - Profesor ocasional del programa administración financiera de la universidad del Quindío
  
- Docente José Fernando Giraldo Valencia
  - Administrador público
  - Especialista en docencia universitaria
  - Magíster en educación con énfasis en educación superior
  - Profesor ocasional del programa administración financiera de la universidad del Quindío
  
- Docente Angela Maria Jiménez Rojas
  - Psicóloga
  - Especialista pedagogía
  - Magíster educación y desarrollo humano
  - Docente del programa de Pedagogía de la Universidad del Quindío
  
- Docente Ruben Dario Angel
  - Magíster en educación
  - Profesor Universidad del Quindío

## ANEXO Nro. 09

Armenia, 19 de diciembre de 2005

Señores:  
Directivos  
Universidad de Manizales  
Maestría en Gerencia del Talento Humano  
III cohorte  
Manizales.

Me permito conceptuar sobre las encuestas del trabajo de investigación “Relación entre el sistema de contratación del talento humano en la universidad del Quindío y el fenómeno de la deserción de los estudiantes, en el programa de Administración Financiera de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, en Armenia entre los períodos académicos comprendidos (2002 – 2004).” Del estudiante de la maestría Edgar Cruz Henao.

La encuesta cumple con los requisitos metodológicos, se ajusta al tipo de investigación, por tanto se recomienda su aplicación.

Atentamente,

OMAR ALBERTO DONNEYS BELTRAN

Economista

Magíster en Administración Intitulo de Monterrey

Magíster en Finanzas y Sistemas Universidad Central

Docente universidad del Quindío



## ANEXO Nro. 10

Armenia, 20 de diciembre de 2005

Señores:  
Directivos  
Universidad de Manizales  
Maestría en Gerencia del Talento Humano  
III cohorte  
Manizales.

Por medio del presente escrito manifiesto estar de acuerdo en el uso de las encuestas del trabajo de investigación “Relación entre el sistema de contratación del talento humano en la universidad del Quindío y el fenómeno de la deserción de los estudiantes, en el programa de Administración Financiera de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, en Armenia entre los períodos académicos comprendidos (2002 – 2004).” Del estudiante de la maestría Edgar Cruz Henao.

Ya que esta cumple con todos los requisitos técnicos y metodológicos para un trabajo de investigación, donde permitirá comprobar la existencia de un fenómeno relacional.

Cordialmente,

JUAN MANUEL MARULANDA EGGEN  
Especialista en gestión de las empresas solidarias  
Profesor programa administración financiera  
de la Universidad del Quindío

## ANEXO Nro. 11

Armenia, 20 de diciembre de 2005

Señores:  
Directivos  
Universidad de Manizales  
Maestría en Gerencia del Talento Humano  
III cohorte  
Manizales.

Por medio del presente oficio certifico que las encuestas incluidas en el trabajo de investigación **“Relación entre el sistema de contratación del talento humano en la universidad del Quindío y el fenómeno de la deserción de los estudiantes, en el programa de Administración Financiera de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, en Armenia entre los períodos académicos comprendidos (2002 – 2004)”** del estudiante de la maestría Edgar Cruz Henao, se ajustan a criterios técnicos para las cuales fueron creadas.

Así mismo certifico, que el tratamiento dado a los datos recolectados mediante dichas encuestas se ajusta a los procedimientos estadísticos universales que se utilizan para tales efectos y describen adecuadamente las variables de interés en la investigación mencionada.

Atentamente,

JOSE FERNANDO GIRALDO VALENCIA

Mg. en educación con énfasis en educación superior

Profesor ocasional Universidad del Quindío

## ANEXO Nro. 12

Armenia, 21 de diciembre de 2005

Señores:

Universidad de Manizales

Maestría en Gerencia del Talento Humano III cohorte

Manizales.

Por medio del presente escrito y en calidad de asesor tutor del trabajo de investigación **“Relación entre el sistema de contratación del talento humano en la universidad del Quindío y el fenómeno de la deserción de los estudiantes, en el programa de Administración Financiera de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, en Armenia entre los períodos académicos comprendidos (2002 – 2004).”** del economista de la maestría Edgar Cruz Henao, se ajustan a criterios técnicos, metodológicos y posterior proceso de análisis.

Así mismo certifico, que el tratamiento dado a los datos recolectados mediante dichas encuestas se ajusta a los procedimientos estadísticos universales que se utilizan para tales efectos y describen adecuadamente las variables de interés en la investigación mencionada.

Cordialmente,

Mg.. Angela Maria Jiménez Rojas

Psicóloga

Magíster educación y desarrollo humano

Docente del programa de pedagogía de la universidad del Quindío

## ANEXO Nro. 13

Armenia, 20 de diciembre de 2005

Señores:  
Directivos  
Universidad de Manizales  
Maestría en Gerencia del Talento Humano  
III cohorte  
Manizales Caldas

Por medio del presente oficio certifico que las encuestas incluidas en el trabajo de investigación **“Relación entre el sistema de contratación del talento humano en la universidad del Quindío y el fenómeno de la deserción de los estudiantes, en el programa de Administración Financiera de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, en Armenia entre los períodos académicos comprendidos (2002 – 2004).”** del estudiante de la maestría Edgar Cruz Henao, se ajustan a criterios técnicos para las cuales fueron creadas.

Así mismo certifico, que el tratamiento dado a los datos recolectados mediante dichas encuestas se ajusta a los procedimientos de investigación universales que se utilizan para tales efectos y describen adecuadamente las variables de interés mencionadas.

Atentamente,

RUBEN DARIO ANGEL  
Magíster en educación  
Profesor Universidad del Quindío

**BIBLIOGRAFÍA**

**BIBLIOGRAFÍA DE LA  
INVESTIGACIÓN DESARROLLADA**

## 7. BIBLIOGRAFÍA

---

---

### CONSULTAS BIBLIOGRÁFICAS, SITIOS WEB.

- ABRIL, Elkin; Acuña, Mónica; Andrade, Ingrid; Romero, Yudy. Estilos De Vida Y Creencias Saludables En estudiantes universitarios Bogotanos. Tesis de pregrado de Psicología, Universidad Católica, Bogotá, 2001.
- ÁLVAREZ, José. Etiología De Un Sueño O El Abandono De La Universidad Por Parte De Los Estudiantes Por Factores No Académicos. Tesis Magíster Dirección Universitaria, Universidad de los Andes, Bogotá, 1996.
- ARCE, Mónica; GUTIÉRREZ, Sandra; MOLINA, Juliana; MORALES, Angela; RAMOS, Belky; RIVERA, Adriana; SAAVEDRA, Sandra; SÁNCHEZ, Claudia. Elaboración de una batería modular para evaluar actitudes hacia sí mismo, la familia, los amigos, los compañeros, la carrera y la universidad en un grupo de estudiantes universitarios. Tesis de pregrado de Psicología, Universidad Católica, Bogotá, 1994.
- ARGYRIS, C (1979). El individuo dentro de la Organización. Barcelona: Herder.
- ASMAR, María; Díaz, Mario; Reyes, María. (Elementos de política para la educación superior Colombia, Memorias de gestión y prospectiva. ICFES, AFRO Editores e Impresores, Bogotá, 2002.

- ÁVILA, Sandra; BURGOS, Paola; CHÁVEZ, Alejandra. Construcción de sentido de vida a partir de los imaginarios que un grupo de jóvenes de la Universidad Santo Tomás tienen del hombre del nuevo milenio. Tesis de pregrado
- BARAKE, Ana; OSORIO, Ana; ZÁRATE, Diana. Situaciones de tensión emocional en la vida cotidiana de los estudiantes entre I y VIII semestre de las carreras de la universidad de la Sabana. Tesis de pregrado de Psicología,
- BARNETT, Ronal. Los límites de la competencia. El conocimiento, La educación superior y la sociedad. Barcelona. Gedisa. 2001.
- BARRANTES ECHAVARRÍA, Rodrigo. (1992). Educación a Distancia. EUNED. San José de Costa Rica.
- BELTRÁN, Cesar; Rengifo, Shirley; Romero, John. Atribucionalidad y causalidad en el rendimiento académico en un grupo de estudiantes de iii a vii semestre de la facultad de psicología de La Universidad de La Sabana. Tesis de pregrado de Psicología, Universidad de la Sabana, Chía, 1996.
- BERNAL, Luis; RINCÓN, Freddy. Comparación descriptiva del proceso de adaptación de los estudiantes mejores bachilleres de municipios pobres y regulares en la universidad Nacional de Colombia . Tesis de pregrado.
- Birkbeck College, edición 29 de junio de 1999, Los estudios superiores en España. Universidad de London.

- BOYER, Ernest. El trabajo académico a lo largo del tiempo. el recinto universitario diversidad con dignidad. Una nueva generación de académicos. En: Una propuesta para la educación del futuro. (EDITORIAL Y CIUDAD), 1997.
- BOYER, Ernest. Una propuesta para la educación Superior del futuro. México.
- BRUNNER, José; Balan, Jorge; Courard Hernán; Cox, Cristian; Dirham, Eunice; García, Ana; Kent, Rollin; Klein, Lucia; Lucio Ricardo; Sampaio, Helena; Serrano, Mariana; Schwartzman, Simón. Educación Superior En América Latina, Una Agenda De Problemas, Políticas Y Debates En El Umbral Del Año 2000. Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, 1995.
- BUSTOS, José; RUÍZ, Alexander. Relaciones entre estilo atribucional depresogénico, desempeño académico, sexo y edad en una población universitaria. Tesis de pregrado de Psicología, Universidad Católica, Bogotá, 1993.
- CABRERA, Alberto; La Nasa, Steven. Camino a la universidad tres tareas críticas que enfrentan los estudiantes de menores recursos. el caso de estados unidos. En: Nuevas miradas sobre la universidad. Editorial de la Universidad Nacional de Tres de Febrero. Buenos Aires, (año).
- CABRERA, Alberto; La Nasa, Steven. Sobre los métodos de enseñanza en la universidad y sus efectos. en: nuevas miradas sobre la universidad. Editorial Eduntref, Chile, 2002.



- CABRERA, Guillermo; Oviedo, Ricardo; Puentes, Jairo; Santamaría, Carlos. Caracterización sociológica del estudiante universitario. Departamento de Sociología de la Universidad de Nariño, Pasto, 1998.
- CAICEDO C., Guarino (20 de junio de 2005). COLOMBIA; Alto porcentaje de deserción universitaria; Estadística alcanza el 52% y es considerada como una verdadera 'tragedia nacional'. El Diario La Prensa, p. 14.
- CALERO, Américo; Calero, Lida. Vida académica y universidad. Cendopu Universidad del Valle, Cali, 1990.
- CAMARGO, Angela. El nivel de estrés de los estudiantes de primer semestre de la universidad Santo Tomás: estrategias de afrontamiento. Tesis de pregrado de Psicología, Universidad Santo Tomás, Bogotá, 2001.
- CARR, Wilfred. Una teoría para la educación. Morata. Madrid. 1996.
- Constitución política de Colombia de 1991
- CONTRERAS, Gloria. Balance Crítico de la Deserción en Unisur. Estrategias de Reducción. Tesis Magíster Dirección Universitaria, Universidad de los Andes, Bogotá, 1994.
- DE LA GARZA TOLEDO, Enrique. "Flexibilidad del Trabajo en América Latina". En la compilación del Tratado Latinoamericano de la Sociología del Trabajo. México, Colegio de México, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma Metropolitana, Fondo de Cultura Economía, 2000. Pág. 148 – 178.

- Decreto 1278 del 19 de junio de 2002.
- FRANCO, Mercedes; Pérez, Mónica; Palacios, Liliana; SUÁREZ, María. Factores que influyen en el Ingreso y Permanencia de los Estudiantes en la Universidad de La Sabana. Tesis de pregrado de Psicología, Universidad de la Sabana, Chía, 1991.
- GIOVAGNOLI, Paula. Determinantes de la deserción y graduación universitaria: Una aplicación utilizando modelos de duración., 2002.
- GUILLÉN Gestoso, Carlos y Guil Bozal Rocío. Psicología del trabajo para relaciones laborales McGraw Hill Interamericana de España 2000.
- HOLMBERG, Borje. (1980). the didactics of Distance Education. Course Unit 5. ZIFF. Londres.
- LATIESA, Margarita, La deserción Universitaria, Tipología y causas de la deserción universitaria y el retraso en los estudios Colección monografías, Madrid 1990.
- LEY 30 DE 1992, (diciembre 28), por el cual se organiza el servicio público de la educación superior, del Congreso de Colombia.
- GÓMEZ MEJÍA, Luis R. BALKIN, David B. y CARDY, Robert L., Managing Human Resources, Englewoods Cliffs, NJ, Printice Hall, 1995.
- M&F Consultores: Gascón 361 - P.B. "I" - (1181) Capital Federal – Argentina e-mail: [scio@cvtci.com.ar](mailto:scio@cvtci.com.ar)

- MENA, Marta. (1996). La Educación a Distancia en el Sector Público. INAP. Buenos Aires.
- NIETO, Carmen; PATIÑO, Myriam; RODRÍGUEZ, Beatriz. Deserción estudiantil en el Departamento de Química de la Universidad Pedagógica Nacional. Grado y causas. Monografía, Universidad Pedagógica Nacional, 1981.
- PICCO, César “Deserción Universitaria y políticas de retención: la carrera de economía de la UNS” Mayo de 2003. <http://server-int.uns.edu.ar/eco/picco.htm>
- PIERO, J.M. (1992). Psicología de las Organizaciones. Madrid UNED. Psicología, Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, 1999.
- QUINTANILLA, I. (1991). Recursos Humanos y marketing interno. Madrid: Pirámide.
- Ricoachury, Hernán; Lara, Luis. Los Desertores. En: Cuadernos de Planeación, Universidad Pedagógica Nacional, Bogotá, 1984.
- RUEDA, Mario. La etnografía en educación. Panorama, prácticas y problemas. México. UNAM. 1994.
- SALVATORE, Julio Cesar. Principios Esenciales de Economía.
- SANTOS, Boaventura de Sousa. *De La Idea De Universidad A La Universidad De Ideas*, En: De La Mano De Alicia: Lo Social Y Lo Político En La Postmodernidad. Siglo del Hombre Editores– Uniandes – Bogotá, 1998.

- ULRICH, Dave. El Futuro de la dirección de recursos humanos. Gestión 2000.
- UNESCO, *los Ministros de Educación de América Latina y el Caribe nos hemos reunido en Cochabamba, Bolivia, del 5 al 7 de marzo del año 2001, a celebrar la Séptima Reunión del Comité Intergubernamental del Proyecto Principal de Educación (PROMEDLAC VII)*  
Universidad de la Sabana, Chía, 1997.
- UNIVERSIDAD DE MANIZLES, Método de Investigación en Gerencia del Talento Humano (Producción Sublinea 2002)
- VÉLEZ WHITE, María Cecilia, Ministra de Educación Nacional, en el foro que se realizó en Bogotá, el 25 de Abril de 2005
- WEINERT, A. B. (1985). Manual de Psicología de la organización. La conducta humana de las organizaciones. Barcelona: Herder.

ECH+