

T
658.304
S 718
Ej. 2

UNIVERSIDAD "FRANCISCO GAVIDIA"
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION

"MODELO DE RECLUTAMIENTO, SELECCION, CAPACITACION Y EVALUACION PARA LOS DIRECTORES DE NUCLEO, COMPATIBLE A LAS TRES REGIONES EDUCATIVAS DEL PAIS" 1.984.

TRABAJO PRESENTADO POR
HECTOR EDGARDO SOTO SOTO
JOSE JEREMIAS VILLALOBOS

PREVIO AL GRADO DE
LICENCIADO EN EDUCACION

Opción

ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

NOVIEMBRE DE 1.984

SAN SALVADOR

EL SALVADOR

CENTRO AMÉRICA

UNIVERSIDAD "FRANCISCO GAVIDIA"

RECTOR : DRA. ADELA CABEZAS DE ROSALES

SECRETARIO GENERAL : ING. MARIO ANTONIO RUIZ

FACULTAD : CIENCIAS SOCIALES

DECANO : DR. LADISLAO PEREZ MEJIA

JURADO EXAMINADOR

PRESIDENTE : LIC. TERESA AGUILAR DE JIMENEZ

1ER. VOCAL : LIC. AIDA RUTH RODRIGUEZ MACALL

2o. VOCAL : LIC. MANUEL GUILLERMO CAMPOS

ASESOR DE TESIS

Lic. AIDA RUTH RODRIGUEZ MACALL

UNIVERSIDAD "FRANCISCO GAVIDIA"
BIBLIOTECA
SAN SALVADOR, EL SALVADOR, C. A.

DEDICATORIA:

A mi esposa:

Maybel Guadalupe Campo Muller de Soto

A mi hija:

Patricia María Soto Campo

A mis padres:

Vicente Soto p.

Amalia Soto de Soto (Q.D.D.G.)

DEDICATORIA:

A mis hijos:

Ana Gabriela Villalobos

Carla Judith Villalobos

Alexander José Villalobos

UNIVERSIDAD "FRANCISCO GAVIDIA"

BIBLIOTECA

SAN SALVADOR, EL SALVADOR, C. A.

I N D I C E

	Pág.
I N T R O D U C C I O N	i
CAPITULO I	
1.0. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1. Justificación	2
1.2. Limitaciones de la Investigación	3
1.3. Objetivos	3
1.3.1. Objetivo General	3
1.3.2. Objetivos Específicos.	4
CAPITULO II	
2.0. MARCO TEORICO.	5
2.1. La Administración Pública y la Administración Educativa	5
2.2. Administración de Personal	9
2.2.1. Reclutamiento	9
2.2.2. Selección	11
2.2.3. Capacitación	16
2.2.4. Evaluación	19
2.3. Antecedentes Socio-Históricos	22
CAPITULO III	
3.0. METODO	28
3.1. Técnicas a utilizar	29
3.1.1. Instrumento de Investigación	29

	Pág.
3.2. Docimacia de Hipótesis.	29
3.3. Análisis Estadístico	30
CAPITULO IV	
4.0. SISTEMA DE HIPOTESIS.	35
4.1. Hipótesis General	35
4.2. Hipótesis Específicas	36
4.2.1. Hipótesis Específica No.1	36
4.2.2. Hipótesis Específica No.2	37
4.2.3. Hipótesis Específica No.3	38
4.2.4. Hipótesis Específica No.4	39
4.3. Operacionalización de la Hipótesis General en Variables	40
4.3.1. Operacionalización de las Hipótesis Específicas en Variables.	41
4.3.2. Definición de Variables Ope racionales.	42
4.3.3. Conceptualización de Términos.	43
CAPITULO V	
5.0. UNIVERSO Y MUESTRA	45
5.1. Marco Muestral.	45
5.2. Unidad Muestral	46
5.3. Tamaño de la Muestra	46
5.3.1. Diseño Muestral de Directores	

	<u>Pág.</u>
de Núcleo (n_1)	46
5.4. Tipo de Muestra	49
 CAPITULO VI	
6.0. HALLAZGOS DE LA INVESTIGACION.	50
6.1. Resultado de respuestas de cuestionarios auto-administrados a Directores de Nú- cleo. Total Nacional.	50
6.2. Resultados de respuestas del cuestiona- rio auto-administrado a Directores de <u>Es</u> cuela a nivel nacional.	55
6.3. Docimacia de Hipótesis	65
6.4. Análisis de los resultados según opinión de Directores de Núcleo.	64
6.4.1. Preguntas Cerradas.	72
6.4.2. Preguntas Abiertas	73
6.5. Análisis de resultados según opinión de los Directores de Escuela. (Resultados Descriptivas)	75
6.6. Estructura general de consultas hechas a las Autoridades de carácter técnico del Ministerio de Educación, a nivel Regio- nal y Central.	77
6.6.1. Resultados globales de respues- tas obtenidas de consultas he- chas a las Autoridades del Minis <u>tr</u>	

	<u>Pág.</u>
terio de Educación.	79
6.7. Matriz de Resultados según Hipótesis comprobadas. Respuestas de Preguntas Abiertas de Directores de Núcleo y resultados porcentual de Directores de Escuela.	82
6.7.1. Interpretación de los resulta <u>dos</u> entre matriz y estructura general de consultas a Autori <u>dad</u> es Técnicas.	84
 CAPITULO VII	
7.0. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	87
7.1. Conclusiones.	87
7.2. Recomendaciones.	89
-Glosario.	91
-Referencias Bibliográficas.	97
 CAPITULO VIII	
8.0. MODELO DE RECLUTAMIENTO, SELECCION, CAPACITA <u>cion</u> Y EVALUACION PARA DIRECTORES DE NUCLEO COMPATIBLE A LAS TRES REGIONES EDUCATIVAS DEL PAIS.	99
- BIBLIOGRAFIA.	142
- A N E X O S	145
1- Total de respuestas abiertas, según Items del Cuestionario Auto-Adminis <u>tr</u> ado a Directores de Núcleo.Total Nacional.	

- 2- Cuestionario auto-administrado a Directores de Núcleo de las tres regiones educativas del país. Resupuestas según Región y Total Nacioonal por Variable.
- 3- Instrumentos de Investigación auto-administrado a:
 - a) Directores de Núcleo
 - b) Directores de Escuela

I N T R O D U C C I O N

Este trabajo se ha elaborado como uno de los requisitos, previo a la obtención del grado de Licenciado en Educación, Op-ción Administración de la Educación, de la Facultad de Cien-cias Sociales de la Universidad "Francisco Gavidia".

La problemática y el tema abordado en este trabajo, responden a aspectos cruciales e importantes en la vida laboral, como es la Administración de Recursos Humanos; el ámbito de trabajo es la Administración Educativa y la situación concreta el sistema que regula a los Directores de Núcleo en cuanto a las fases de Reclutamiento, Selección, Capacitación y Evaluación a que están sujetos.

Para efectos de presentación y comprensión, el trabajo se ha desagregado en Capítulos. Estos Capítulos pretenden un orden lógico y coherente que permita al lector analizar e interpretar el contenido.

En el Capítulo I, se plantea el problema de investigación con sus características principales, en donde se hace un análisis exhaustivo, para lograr definirlo como carencia de un sistema de Reclutamiento, Selección, Capacitación y Evaluación del de-sempeño para Directores de Núcleo, a lo cual se resuelve mediante la aplicación de procedimientos científicos, con la presentación de un modelo como mecanismo viable a la solución de la pro

blemática existente.

El Capítulo II, se refiere al Marco Teórico, que comprende la visión general de la teoría de la Administración de la Educación y su relación con las teorías modernas de la Administración de los recursos humanos, especialmente a las fases de Reclutamiento, Selección, Capacitación y Evaluación; con sus técnicas, etapas, procesos y mecanismos; para luego ser aplicados en forma integral a las plazas de Direcciones de Núcleos. Asimismo, se hace una relación espacio temporal de los antecedentes socio-históricos, que permite obtener en forma general de lo acontecido en la educación y cultura de nuestro país. Gracias a los historiadores este apartado ubica al lector en el momento histórico de lo que sucedió antes de 1979 y lo acontecido en términos de facto de 1980 en adelante; específicamente lo que trata es la desaparición de los cargos de Supervisión Escolar y la creación y aprobación de las plazas de Directores de Núcleo en sustitución de los Supervisores Escolares.

En el Capítulo III, el Método aplicable a este trabajo de investigación es el Estructural Funcionalista, porque es el apropiado para examinar la estrategia educativa de la regionalización y nuclearización; para ello, se utilizaron los tres niveles de investigación: el exploratorio, el descriptivo y el explicativo. La característica principal de este Capítulo es el carácter científico para obtener una docimacia de tipo experimental y comprobar las hipótesis de esta tesis.

Utilizando en la presente investigación instrumentos autoadministrados, los cuales se aplican a los Directores de Núcleo, según muestreo estratificado con probabilidad proporcional al tamaño y a los Directores de Escuela, a fin de obtener un criterio de comparación entre los resultados; también, se realizó una entrevista a personas que tienen calidad de autoridad dentro del Ministerio de Educación a nivel Regional y Central para hacer más completa la investigación y que sea más razonable, más equilibrada y con menos rango de error.

En el Capítulo IV, se plantean cinco hipótesis para la investigación una de carácter general, la que se refiere directamente con el planteamiento del problema y cuatro hipótesis específicas que se relacionan con cada una de las fases de la Administración de Recursos Humanos, como son el reclutamiento, selección, capacitación y evaluación, para su comprobación o rechazo de acuerdo a los resultados obtenidos. Asimismo, cada Hipótesis fue operacionalizada en variables, sujetas a control y variables fuera de control y por último trata la definición de variables y conceptualización de términos.

El Capítulo V, trata de Universo y Muestra de la Investigación. Los Directores de Núcleo a nivel nacional constituyen el universo y población. Para la Unidad Muestral se aplicó el sistema de muestreo estratificado proporcional, en donde los Directores de Núcleo fueron tomados aleatoriamente con sustitución y un Director de Escuela por cada núcleo, para hacer más exhaustiva la in

investigación realizada.

En el Capítulo VI, el cual se refiere a los hallazgos de la investigación, presenta los cuadros estadísticos de los resultados del cuestionario autoadministrado a los Directores de Núcleo y Directores de Escuela a nivel nacional; posteriormente se desarrolla la Docimacia de Hipótesis en donde éstas se comprueban y los análisis de los resultados en forma descriptiva; al mismo tiempo, se refiere a los resultados de las entrevistas dirigidas a las autoridades de carácter técnico del Ministerio de Educación a nivel Regional y Central.

Al final del Capítulo se presenta una matriz entre las hipótesis comprobadas y los resultados de las preguntas abiertas dirigida a Directores de Núcleo y los resultados porcentuales de los Directores de Escuela, además el análisis e interpretación de las entrevistas de las autoridades de carácter técnico del Ministerio de Educación a nivel Regional y Central.

En el Capítulo VII, se exponen las conclusiones del trabajo investigado y las recomendaciones como posible soluciones al problema y una de las principales, es la que se plantea en el Capítulo VIII, que se refiere a la presentación de un modelo que garantice el buen desempeño de las labores que se realizan en las Direcciones de Núcleo y por ende mejorar el Proceso de la Administración Educativa del país, mediante la regionalización. Este Modelo comprende las fases de Administración de Personal

como un Sistema de Reclutamiento, Selección, Capacitación y Evaluación del desempeño para Directores de Núcleo, compatible a las tres regiones educativas del país; cada una de las fases se integra a través de los siguientes mecanismos de carácter técnico, administrativo y filosófico; como son: objetivos, políticas, normas y procedimientos; además, se presenta un Manual de Organización y Funcionamiento de las Direcciones de Núcleo, relacionado con una estructura organizacional descentralizada.

El Modelo se dirige a fortalecer a la Nuclearización y radica entre otros aspectos, tales como: ofrecer alternativas de relación entre la escuela y la comunidad, ayudar a las Direcciones de Núcleo a ser más tenaces, más independientes y más seguro de las actividades educativas, optimizar el aprovechamiento de los recursos existentes en los núcleos educativos, obtener mejoras cualitativas en el proceso cultural-educativo del país a través de la regionalización.