

CAPITULO VII

7.0. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES7.1. Conclusiones

- La metodología de Reclutamiento no es satisfactoria a las aspiraciones de los posibles candidatos a ocupar el cargo de Director de Núcleo.
- Existen solamente instructivos de poca consistencia, que se han venido utilizando en el reclutamiento del personal que labora como Director de Núcleo.
- No siempre se consulta a la comunidad para reclutar posibles candidatos al cargo de Director de Núcleo.
- La selección de Directores de Núcleo no responde a un mecanismo técnico.
- Posiblemente la coyuntura política es un factor muy determinante para seleccionar a las personas que ocuparían el cargo de Director de Núcleo.
- No se define si la selección del puesto de trabajo para Directores de Núcleo, surgió de una elección de tipo democrático en las comunidades educativas.
- Los procedimientos de selección no siempre fueron resultados de procedimientos objetivos e imparciales.
- Los cursos de Capacitación a los que asiste el Director de Núcleo, no son coherentes ni bien planificados.

- De alguna manera la capacitación recibida por los Directores de Núcleo, no es compatible al trabajo que se desarrolla en la comunidad en cuanto a situaciones educativo-culturales .
- Los Directores de Escuela de la muestra, según encuesta auto-administrada consideran que el personal técnico-administrativo de los Núcleos Educativos, no son capacitados para el puesto.
- Existen procedimientos para capacitar a los Directores de Núcleo; pero estos procedimientos no son compatibles con las exigencias técnicas administrativas de la labor que debería desarrollar el Director de Núcleo.
- Según resultados, ver cuadro 6.7., no existe un sistema de evaluación, que satisfaga técnicamente.
- Las respuestas son desfavorables a que se estén realizando evaluaciones de los procesos y tareas administrativas en el Núcleo Educativo.
- Existen procedimientos técnicos que permiten evaluar al personal técnico-administrativo; pero estos procedimientos no satisfacen a las acciones pertinentes de la labor que se realiza en el núcleo, por no ser debidamente planificados.
- Se niega que exista una evaluación cuantitativa de resultados y actividades realizadas en el Núcleo Educati-

vo.

Se concluye también que:

- Las contradicciones de respuestas obtenidas en el cuestionario autoadministrado a los Directores de Núcleo, muestran subjetividad de aquellas personas que tienen que dar un juicio real de lo que son, o hacen en términos laborales, para no quedar en evidencia en pruebas de esta naturaleza.
- Existe un nivel de subjetivismo en las respuestas de los Directores de Núcleo posiblemente, por temor de dar una respuesta que podría ser usada en forma desfavorable para ellos, convirtiéndola en una variable interviniente no sujeta a control.
- Es observable que algunas respuestas fueron dadas a desgano por los sujetos de la muestra y/o con fuerte dosis de ignorancia respecto a lo consultado.
- Existe discrepancia de criterios entre los Directores de Núcleo y los Directores de Escuela.

7.2. Recomendaciones.

- Proponer un mecanismo técnico que evite la inclusión de personal al puesto de Director de Núcleo al azar o de manera viciada; a la vez proponer que se nombre personal idóneo para el puesto de trabajo.
- Que el Reclutamiento, Selección, Capacitación y Evalua--

ción, sea como aspecto científico de la administración de personal, objeto de la comprensión total de las personas involucradas en el desarrollo de los Recursos Humanos, especialmente para el puesto de Director de Núcleo.

- Que los mecanismos y procedimientos inadecuados de Reclutamiento, Selección, Capacitación y Evaluación, sean sustituidos en base a las técnicas modernas de administración de personal.
- Proponer un "modelo de Reclutamiento, Selección, Capacitación y Evaluación para Directores de Núcleo compatible a las tres Regiones Educativas del País"; pensando en la necesidad de carácter urgente dada la responsabilidad institucional atribuida a los puestos de trabajo de Dirección de Núcleo y su relación con la comunidad educativa.
- Proponer a las Autoridades correspondiente del Ministerio de Educación, este modelo como una propuesta viable de implementación en el pensamiento de la administración descentralizada y a la vez compatible con la nuclearización educativa.
- Que la estrategia de la nuclearización se dirija técnica y administrativamente a mejorar la relación escuela-comunidad.

G L O S A R I O

ASECOR	Asociación Educativa del Consejo Regional.
ASECON	Asociación Educativa del Consejo de Núcleo.
ASECOM	Asociación Educativa del Consejo de la Comunidad.
COMUNIDAD EDUCATIVA	"Colectividad de personas y agencias de cambio que interactúan para resolver problemas de tipo cultural-educativo; generalmente se identifican en la tríada maestro-alumno-padre de familia"
CAPACITACION	"Es el proceso mediante el cual los individuos adscritos a una empresa reciben diferentes conocimientos para mejorar los niveles de eficiencia".
COYUNTURA	"Este término comenzó a usarse con frecuencia en la teoría del ciclo económico como sinónimo de ritmo económico y de situación cíclica.

En general, es una situación dinámica que determina un estado de cosas. Más estrictamente sería la suma total de sus condiciones técnicas, económicas y sociales que motivan un determinado comportamiento de la oferta y demanda de los bienes y servicios y por consiguiente de la conducta del productor y del consumidor".

COYUNTURA POLITICA

"Situación en la que prevalece el poder detectado por una fracción política. Este término se ha hecho usual en la jerga cotidiana para identificar aquellas situaciones que no están subordinadas ni al control ni a la planificación formal:"

EVALUACION

"Es el proceso de medición y valoración de resultados para conocer si se han alcanzado los objetivos propuestos".

INSTRUCTIVO

"Término que denota instrucción generalmente escrita para sistematizar una ordenanza generalmente de tipo oficial o institucional".

MECANISMO

"Se refiere al funcionamiento, a la manera de hacer las cosas. El mecanismo administrativo es el conjunto de varios órganos que concurren a una misma tarea".

MECANISMO ADMINISTRATIVO

"Conjunto de varios órganos que concurren a una misma tarea".

MODELO ADMINISTRATIVO

"Es la representación del Sistema que indica el estilo y tradición de trabajo. Puede ser centralizado o descentralizado, flexible o rígido, científico o acientífico, es analítico si describe su funcionamiento y es normativo si expresa como deberá funcionar".

MODELO CIENTIFICO

"Representación simplificada de la realidad concreta o abstracta que responde a determinados

propósitos.

Está constituido por elementos y relaciones entre esos elementos. Se sustenta en una teoría científica.

Descubre la realidad que concibe como un sistema latente.

NUCLEO EDUCATIVO

"Es la unidad operativa de la estrategia de la nuclearización organizada, técnica, social y administrativamente con una escuela base y escuelas seccionales, ubicadas en un sector geográfico determinado cuya finalidad es la de promover el mejoramiento cualitativo de la educación optimizando los recursos".

PROCESO

"Sucesión de operaciones que se realizan para alcanzar sus resultados".

PROCEDIMIENTO

"Manera determinada o secuencia de acciones y canales a seguir en el trabajo administrativo. Normalmente un determinado número de procedimientos consti-

tiene un sistema. A veces procedimiento, método, técnica o sistema se consideran como sinónimos".

POLITICAS

"Representan el marco general de pensamiento de la empresa, también son lineamientos, decisiones y vías de acción que se definen y orientan hacia un fin previamente establecido y responden al cumplimiento de metas señaladas".

RECURSOS

Son todos los medios individuales, de tiempo, humanos, económicos o estrictamente materiales que se utilizan para el logro de objetivos previstos".

RECLUTAMIENTO

"Es el proceso que permite a la empresa la obtención de posibles candidatos para abastecer necesidades de ausencia de personal".

SELECCION

"Es el proceso posterior al reclutamiento y se define como un procedimiento para encontrar al hombre que cubre el puesto adecuado".

* FUENTE: "Glosario especializado en Currículum 1a. Versión, Proyecto Multinacional de Capacitación para Profesores de América Latina en el área de Currículum, Caracas, Venezuela, Nov. 1981.

Diccionario de Management, H. Joheuseu y Andrés Robertson, OIKOS-TAN, S.A. Ediciones. Barcelona, España, 1972.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- 1/ Sandoval Guadamuz: Análisis de la actual Organización Administrativa del Sistema Escolar, Costa Rica, 1972 pp.4-7
- 2/ Arias Galicia, Fernando. Administración de Recursos Humanos, Editorial Trillas, México, 1978, p. 262.
- 3/ Ibid P. 262
- 4/ Ibid P. 262
- 5/ Ibidem P. 262
- 6/ Opus cit. P. 263
- 7/ Opus cit. P. 257
- 8/ Reyes Ponce, Agustín: Administración de Personal, Primera Parte, Editorial Limusa, México, 1982, p. 86.
- 9/ Opus cit. pp. 87
- 10/ Ibid P. 87
- 11/ Ibid P. 87
- 12/ Opus Cit. P. 88
- 13/ Opus cit. P. 90
- 14/ Opus Cit. P. 91
- 15/ Arias Galicia, Fernando: Administración de Recursos Humanos, Editorial Trillas, México, 1978, p. 274
- 16/ Opus cit. p. 276

- 17/ Instituto Centroamericano de Administración Pública
(CAP) Orientaciones para la Administración de los Procesos
de Capacitación, San José, Costa Rica, 1971, P.1
- 18/ Opus cit. P.2
- 19/ Opus cit. P.4
- 20/ Opus cit. PP. 5,6
- 21/ Opus cit. PP. 32,33
- 22/ Escamilla, Manuel Luis, Reformas Educativas, Historia
Contemporánea de la Educación Formal en El Salvador, Dirección
de Publicaciones del Ministerio de Educación, San
Salvador, El Salvador, 1981, pp. 39,30.
- 23/ Opus cit. PP. 69,70
- 24/ Opus cit. pp. 72,73
- 25/ Ministerio de Educación, Supervisión Escolar, Documento
No. 23 de la Reforma Educativa, Dirección de Publicaciones
del Ministerio de Educación, San Salvador, El Salvador,
1973, pp. 15, 18.
- 26/ Ministerio de Educación, Nuclearización. Apuntes para la
descentralización de los servicios educativos.
Comisión de Oficina de Planeamiento y Organización.(ODEPOR)
y Comisión de Educación Básica, San Salvador, febrero 1981
p.8.
- 27/ Ibid p. 8
- 28/ Opus cit. p.9
-