

## CAPITULO I

### 1.0. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Se ha observado una deficiencia en el Ministerio de Educación, en cuánto a las fases de administración de personal, especialmente aquel que se integra a ocupar el puesto de Director de Núcleo Educativo, lo cual incide en el proceso de la calidad educativa, sin embargo, este planteamiento se refiere únicamente a los aspectos de: Reclutamiento, Selección, Capacitación y Evaluación del desempeño de los Directores de Núcleo, ya que, en éstos recae toda una serie de responsabilidades de tipo técnico y administrativo.

Se supone la carencia de un sistema técnicamente conformado que satisfaga las necesidades de Reclutamiento y Selección para Directores de Núcleo, ya que a veces son seleccionados al azar y/o por razones viciadas, las cuales son algunos de los motivos que impiden la colocación de personal idóneo en el puesto de trabajo.

La falta de capacitación y evaluación del desempeño son inherentes a la carencia de mecanismos técnicos y administrativos de las Direcciones de Núcleo, a nivel de Educación Básica; ya que, éstos puestos por ser de reciente creación no se han fundamentado en un estudio del trabajo; son de tipo coyuntural a partir de 1980.

Por lo anterior, se considera importantes y de mucha urgencia

desarrollar un trabajo que de acuerdo al planteamiento del problema en mención y sus características, se delimite a través de la carencia de un sistema de reclutamiento, selección, capacitación y evaluación para Directores de Núcleo. Una solución viable a este problema es el diseño de un modelo que reúna los requisitos técnicos y administrativos que permita optar como una alternativa operacional ante el sector cultura-educación. Este modelo se denomina: "Modelo de Reclutamiento, Selección, Capacitación y Evaluación para Directores de Núcleo, compatible a las tres regiones educativas del país".

### 1.1. Justificación

La investigación realizada obedece a la carencia de un sistema ad-hoc de reclutamiento, selección, capacitación y evaluación del desempeño de la Dirección de Núcleo Educativo; el estudio propuesto se justifica en función de la necesidad de una administración moderna que incluya un modelo que sustituya, subsane o coadyuve en las medidas de tipo técnico-administrativo en lo que a los puestos de Dirección de Núcleo se refiere.

Al presentar un modelo integral que incluya las cuatro fases del proceso de Administración de recursos humanos, es con el propósito de incrementar la eficiencia en la administración educativa, en un marco eminentemente técnico y con carácter científico según lo antes mencionado y que asegure el buen desarrollo de la estrategia de la Nucleari

zación; además, el de buscar la eficiencia en las Direcciones de Núcleo en cuanto a la administración de los procesos educativos, el cual ayudará en gran medida al desarrollo de la calidad de la Educación Básica en el país.

### 1.2. Limitaciones de la investigación.

- El momento político que no permite una libre movilidad especialmente hacia la región oriental.
- Actitud de los entrevistados.
- Subjetivismo en las respuestas de algunos o la mayoría de los entrevistados al responder a hechos y situaciones laborales muy propios de su desempeño.
- Debido a la situación política actual, no se consideró la opinión de otros agentes de cambio de las comunidades educativas, por la desconfianza que podrían expresar estas personas al responder a cualquier instrumento de investigación ya que generalmente lo relacionan con la problemática nacional.

### 1.3. Objetivos de la investigación

#### 1.3.1. Objetivo General:

Conocer como se está desarrollando el proceso técnico-administrativo del Sistema de Reclutamiento, Selección, Capacitación y Evaluación para Directores de Núcleo, con el propósito de diseñar un Modelo de Reclutamiento, Selección, Capacitación y Evaluación para el desempeño de Directores de Núcleo.

## 1.3.2. Objetivos Específicos

- Conocer si existen criterios para reclutar y seleccionar personal, si estos responden a la necesidad para optar al puesto de Dirección de Núcleo y si se aplican dichos criterios.
- Conocer si existe una capacitación permanente o temporal para Directores de Núcleo y si responden a las exigencias desde el punto de vista de la Administración Educativa Moderna.
- Conocer si existe un seguimiento o monitoreo a los Directores de Núcleo que trabajan actualmente; para conocer su eficiencia como Administradores, con el fin de plantear mecanismos que aporten o mejoren su desempeño.

