

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

CENTRO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO Y

EDUCACIÓN CONTINUA

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE RECURSOS

HUMANOS

TESIS DE GRADO

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE MAGÍSTER EN

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

**TEMA: "ROL DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS EN LA
DESERCIÓN ESTUDIANTIL EN EL COLEGIO Dr. ALFREDO PAREJA
DIEZCANSECO"**

DIRECTOR: Ms. Franklin A. Sánchez Torres

AUTORES

SUSANA ROBALINO

MARCIA ROBALINO

LUIS CUVI GAIBOR

Santo Domingo De Los Colorados

2004

PARA QUIENES HAN SIDO Y SON FORJADORES DE
NUESTRA REALIDAD PROFESIONAL Y FAMILIAR
AFECTUOSAMENTE

SUSANA

MARCIA

LUIS

PROLOGO

Esta investigación analiza como influye "ROL DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS EN LA DESERCIÓN ESTUDIANTIL EN EL COLEGIO Dr. ALFREDO PAREJA DIEZCANSECO" Por eso primeramente hemos formulado el problema de la investigación y la justificación del nuestro estudio, a continuación presentamos los objetivos que nos llevaron a realizar el trabajo investigativo. Planteamos un marco teórico dividido en: marco teórico institucional; marco teórico relacionado al tema, el mismo que constituye la investigación teórica o empírica de nuestro trabajo a la que se suma una importante definición de términos de uso común en la presente investigación.

El Diseño metodologico establece características de las muestras que se seleccionaron con sus respectivos resultados estadísticos los mismos que han sido analizados y están presentados, interpretados y discutidos.

Finalmente ponemos a consideración nuestra propuesta como modelo hacia para regular y optimizar la actividad de los recursos humanos en una institución educativa y sus avances científicos y tecnológicos en la solución de los problemas planteados, se involucran además conclusiones y recomendaciones que nos llevan hacia ese mundo convergible de la realidad humana y sus propensiones de calidad, comprenderán ustedes que toda labor o gestión humana es perfectible nos ponemos a vuestra consideración, toda crítica será bienvenida, esto nos permitirá estar en constancia investigación y renovación personal y grupal.

Los autores

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Página
Dedicatoria	
Prólogo.....	I
Índice de contenidos.....	II
Lista de tablas y gráficos	III
CAPITULO I	
Marco contextual del problema	1
El problema de la investigación	6
Justificación	7
Objetivos.....	8
CAPITULO II	
Marco teórico	9
Fundamentación teórica	9
Enfoques de la administración moderna.....	11
Manejo de personal	24
Administración de personal	34
Requisitos para administrar personal.....	38
Deserción estudiantil.....	44
Causas de la deserción estudiantil.....	44
CAPITULO III	
Metodología de la investigación	48
Diseño de la investigación.....	48
Fases de la metodología de la investigación	52
Población y muestra	52
CAPITULO IV	
Hipótesis.....	56
Variables de estudio.....	57
CAPITULO V	
Conclusiones	100
CAPITULO VI	
Propuesta alternativa para el desempeño de los Recursos Humanos	

.....	103
Finalidad, objetivos.....	104
Alcance	104
Contenido	104
Metodología	111
Bibliografía	117
Anexos.....	121

LISTA DE TABLAS Y GRÁFICOS

	Página
Cuadro - Tabla A.	33
Cuadro - Tabla B	34
Tabla 01	35
Tabla 02	36
Tabla 03	37
Tabla 04	38
Tabla 05	39
Tabla 06	40
Tabla 07	41
Tabla 08	42
Tabla 09	43
Gráfico 01	45
Gráfico 02	46
Gráfico 03	47
Gráfico 04	48
Gráfico 05	49
Gráfico 06	50
Gráfico 07	51
Gráfico 08	52

CAPITULO I.

MARCO CONTEXTUAL PROBLEMÁTICO

1.1. Ubicación y contextualización problemática

El Colegio Nacional Técnico Dr. Alfredo Pareja Diezcanseco de la ciudad de Santo Domingo de los Colorados, ubicado entre la primera y segunda etapa de la Urbanización los Rosales donde acuden estudiantes y padres de familia de bajos recursos económicos dedicados especialmente a la agricultura y al comercio informal que buscan un establecimiento donde educarse. Sin embargo en los últimos años se demuestra estadísticamente un aumento progresivo de la deserción de la población educativa

Es un problema Psico-social, agravado por la inexistencia de entidades que se preocupen de investigar científicamente las causas y estrategias que propendan a buscar soluciones y vincular directamente a los Padres de familia, comunidad o contexto, directivos, maestros y el Departamento de Recursos Humanos incluyendo al Departamento de Orientación y

Bienestar Estudiantil del plantel para que se capaciten, actualicen y perfeccionen.

Como fortalezas la institución cuenta con el apoyo del gobierno municipal de Santo Domingo, y básicamente la autogestión institucional y las oportunidades de integración a las mismas de los padres de familia y de la comunidad en sí.

El Colegio Nacional Técnico "Dr. Alfredo Pareja Diezcanseco". Creado según acuerdo ministerial N° 300 del 20 de febrero de 1987, está ubicado en la zona urbana, compuesto de 734 estudiantes, un personal administrativo y de servicio que dan un total de 35 ubicado en la parroquia Bombolí del Cantón Santo Domingo Provincia de Pichincha.

La comunidad que rodea al establecimiento se dedica a varias actividades entre ellas comerciantes informales, agroindustria, agricultores.

La Institución brinda la oportunidad de educarse a quienes lo solicitan se creó en el año de 1987, sus primeros años laboró en jornada vespertina de las instalaciones de la escuela UNE. En sus inicios existían tres profesores con nombramiento fiscal y cuatro a contrato. Una secretaria y un conserje. Posteriormente se ha incrementado a quince docentes con nombramiento fiscal, tres administrativos y diecisiete son contratados. Tres son autoridades: Rector, Vicerrector, e Inspectora General. La planta administrativa está

compuesta por una Secretaria y una colectora y una auxiliar de contabilidad. En servicios cuenta con un conserje y un guardián.

Las gestiones realizadas por las autoridades y por la necesidad de la existencia de un colegio en la Urbanización los Rosales sus moradores donaron una extensión de terreno de cuatro hectáreas, con gestiones se logro construir un bloque de dos plantas en la que funcionan cinco departamentos para el área administrativa en el funcionan: un laboratorio de informática completo, área administrativa , ocho aulas en la funcionan, tres octavos años, tres novenos años, dos décimos, tres cuartos cursos ,dos quintos y dos sextos cursos. Departamento de orientación, departamento de recursos humanos una biblioteca dos canchas de fútbol que se esta habilitando para la recreación deportiva del alumnado y una de básquet. El equipamiento existente es en el área de Informática el que cumple con las demandas requeridas pero como aumenta cada año por lo que es necesario la adquisición posterior. Cuenta con laboratorio de Ciencias Naturales, contabilidad. Lo que lo ha convertido en un pionero en el área de Contabilidad en la comunidad

La Institución desarrolla sus actividades educativas basado en el modelo Constructivista, ya que aspira formar estudiantes que laboren progresiva y secuencialmente por descubrimientos y significación de los aprendizajes acompañado con el desarrollo de la inteligencia. Este método empleado crea un ambiente estimulante de experiencias que facilita al estudiante el desarrollo a estructuras cognitivas superiores que preconizan el aprendizaje por

descubrimiento y formación de habilidades, según esta etapa el alumno es investigador. El maestro es un facilitador un estimulante de experiencias vitales que contribuyen al desarrollo de capacidades de pensar y reflexionar.

1.2. Situación Actual

El Colegio Nacional Técnico Dr. Alfredo Pareja Diezcanseco. Actualmente se halla dirigido por un profesional de la educación que posee un título de cuarto nivel (doctorado) ,un Vicerrector encargado ya que no existe el titular, un jefe de recursos humanos mas dos auxiliares, la planta docente cuenta con 35 profesionales de tercer nivel y cuarto nivel académico, un área administrativa que cuenta con una secretaria, colectora, bibliotecaria, con títulos de segundo nivel; un conserje

El número de alumnos que hay en la institución es de 734 alumnos de ambos sexos, distribuidos en dos secciones matutina y vespertina; cuenta con una infraestructura acorde a las necesidades actuales para la enseñanza aprendizaje que son el fruto del trabajo de directivos y Padres de Familia.

La deserción de la educación formal es considerablemente superior durante la enseñanza media que en enseñanza básica. Las tasas deserción que contabilizan tanto a quienes se retiran durante el año escolar, como a quienes lo hacen al pasar de un año a otro, estos indicadores nos llevan a

poner especial atención en el proceso educativo de enseñanza media y en los jóvenes que se encuentran en edad de estudiar y que desertan del sistema escolar formal.

1.3. Problema de la Investigación

¿ Cómo incide el desempeño del titular de Recursos Humanos en la deserción estudiantil en el año lectivo 2003 –2004 en el Colegio Nacional Técnico "Dr. Alfredo Pareja Diezcanseco? .

1.4 Delimitación

1.4.1 Temporal

Mayo del 2003-Febrero 2004

1.4.2 Espacial

Institución	Colegio Técnico "Dr. Alfredo Pareja Diezcanseco"
Dirección	Urb. Los Rosales entre 2ª y 3ª etapa Av. Las Palmas
Parroquia	Bombolí
Cantón	Santo Domingo

Provincia Pichincha

País Ecuador

1.4.3. DEL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

- ¿Cómo se reconoce la incidencia del departamento de Recursos Humanos ante la deserción estudiantil en el Colegio Nacional Dr. Alfredo Pareja Diezcanseco?.
- ¿Se ha realizado trabajos investigativos referentes al rol del área de Recursos Humanos ante la deserción estudiantil en el colegio Dr. Alfredo Diezcanseco?.
- ¿Se ha diseñado estrategias que permitan la participación de los integrantes de área de Recursos Humanos a fin de prevenir la deserción estudiantil en el Colegio Nacional Dr. Alfredo Pareja Diezcanseco?.

1.4.4. De las unidades de observación

Autoridades:

- Rector: uno (1)
- Vicerrector: uno(1)

- Inspector (Jefe de Recursos Humanos) (uno)

Docentes, técnicos comunidad educativa:

- Orientador Vocacional (2)
- Profesores: treinta y cinco (35)
- Alumnos doscientos (200) de seiscientos cincuenta y ocho (658)
- Padres de familia : ciento cincuenta (150) de quinientos (500)

1.5. Justificación

La deserción estudiantil es uno de los fenómenos socio-educativos a los que no se le ha dado la importancia que el caso requiere debido al desinterés, desconocimiento psicopedagógico y actitud de desempeñar acciones de quienes trabajan en Departamento de Orientación y Bienestar Estudiantil.

Con anterioridad se han realizado varios trabajos sobre *la deserción estudiantil*, sin embargo no se han tomado medidas que permitan que este fenómeno crezca en límites alarmantes, puesto que mucho estudiantes de colegio abandonan los estudios. Nuestro trabajo pretende diagnosticar, analizar y evaluar las causas de este fenómeno, para en función de los resultados proponer alternativas de solución, para que nuevamente enrumben su camino en la preparación académica, capacitándoles Este trabajo lo vamos a realizar utilizando métodos científicos que nos proporcionen datos fiables en el Colegio Dr. Alfredo Pareja Diezcanseco.

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivo General

Diseñar una propuesta innovadora para desarrollar el rol del Departamento de Recursos Humanos del Colegio Nacional Dr. Alfredo Pareja Diezcanseco frente a la Deserción Estudiantil.

1.6.2. Objetivos Específicos.

- Diagnosticar que papel juega los componentes de Departamento de Recursos Humanos del Colegio Nacional Dr. Alfredo Pareja D. Frente a la Deserción Estudiantil.

- Analizar cual es la gestión del área de Recursos Humanos (Inspección General). En el Colegio Nacional Dr. Alfredo Pareja Diezcanseco frente a la Deserción Estudiantil.

- Diseñar una Propuesta para que el Departamento de Recursos Humanos. que coadyuve a disminuir el índice de Deserción. En el Colegio Nacional Dr. Alfredo Pareja Diezcanseco.

CAPITULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Fundamentación teórica

Luego del diagnóstico previo, realizado para nuestra investigación hemos comprobado y/o conocido que antes no se ha efectuado este tipo de trabajo, lo que nos ha interesado poner en marcha el nuestro y que los resultados los ponemos a vuestra consideración

Este trabajo tiene relevancia Psico- pedagógica ya que nos introducirá a conocer realmente la problemática de este fenómeno, frente al cual diseñaremos propuestas de solución a la problemática de la Deserción Estudiantil, la acción y rol que deben asumir quienes trabajan en el Departamento de Recursos Humanos y el rol que juegan en el desarrollo humano de la institución. Conocemos luego del diagnóstico que antes no se ha hecho este tipo de investigación por lo que se realizará este trabajo

Este trabajo tiene relevancia Psico- pedagógica ya que nos introducirá a conocer realmente la problemática de este fenómeno, frente al cual diseñaremos propuestas de solución a la problemática de la Deserción

Estudiantil, la acción y rol que deben asumir quienes trabajan en el departamento de Recursos Humanos de la institución.

El contexto donde desarrolla las actividades la Institución seleccionada para nuestra investigación, tiene un desarrollo socioeducativo característico en nuestra provincia y país, pues su población es la suma de la inmigración de diferentes provincias y países, lo que le da una característica singular por esa diversidad de caracteres psicosociales, justamente de ahí parte el fenómeno materia de nuestro análisis el mismo que esta relacionado con la calidad de educación de la que vienen precedidos los alumnos y familia y su correspondiente readaptación al proceso educativo que se lleva en la institución el contexto donde nos desenvolvemos y cuyos resultados serán presentados en el capítulo correspondiente del nuestro informe de investigación. Concretamente la deserción estudiantil tiene relación directa con:

- Impreparación docente,
- Rendimiento escolar,
- Escasez de oferta educativa,
- Paternidad Responsable, y
- Desintegración familiar

Políticas:

- Falta de políticas educativas

Económicas:

- Carencia de recursos económicos,
- migración, y
- Necesidad de trabajar.

Salud:

- Trastornos de la salud, y
- Embarazo prematuros.

2.2. Enfoques y principios de la administración moderna

2.2.1. Funciones del administrador

Las funciones se encaminan a estructurar el conocimiento en toda organización y son:

- A. La planeación: Es toma de decisiones, incluye la selección de cursos de acción que debe seguir una institución educativa y el departamento de personal. No existe plan verdadero hasta que no se tome una decisión que vaya en una dirección determinada; antes de tomar una decisión lo que existe es un estudio, un análisis una propuesta de planeación.
- B. Organización es establecer estructuras intencionales de roles para las personas de una empresa; intencional en el sentido de asegurar que se han asignado todas las tareas necesarias para lograr los objetivos, y se espera se asignen a las personas que puedan realizarse de mejor manera.

Toda organización supone:

1. Determinar actividades necesarias para alcanzar objetivos.
2. Agrupar estas actividades en departamentos y secciones.
3. Asignar a estos grupos de actividades a un administrador.
4. Delegar la autoridad para llevar cabo.
5. Proveer las actividades de coordinación, autoridad e información horizontal y vertical en la estructura organizacional.

El propósito de la estructura de la organización es ayudar a crear un ambiente para el desempeño humano. Organización incluye definir los tipos de desempeños que deben crearse y cómo encontrar los recursos humanos que deben cubrirlos.

C. Integración personal: Es dotar y mantener con recursos humanos los puestos que provee la estructura de la organización; por lo tanto exige, determinar los tipos de trabajo a realizar, inventario y evaluación de los recursos humanos(candidatos), remuneración y entrenamiento o desarrollo de capacidades de los candidatos o de los actuales.

D. Dirección: Es influir en las personas, para que orienten su entusiasmo hacia el logro de los objetivos de la institución educativa o del departamento de inspección o de recursos humanos institucionales. Los problemas surgen del recurso humano, de sus deseos o actitudes, de su comportamiento como departamento o como funcionario (Inspector General e inspectores profesores); y de las necesidades de que los administradores efectivos sean también líderes efectivos.

F. Control: Es la medición y la corrección de las actividades de los subordinados, para asegurar que los hechos se ajusten a los planes y a los

normativos institucionales, provinciales y nacionales; mide el desempeño en relación con metas y planes, muestra donde existen desviaciones, y al poner en movimiento las acciones para corregirlas; contribuye a asegurar el cumplimiento de los planes.

2.2.2. Etapas

Existen opiniones diferentes en cuando a las etapas en el proceso administrativo, muchas veces controversiales pero que se complementan, Fayol considera como elementos de la administración a las funciones de:

1. Planeación,
2. organización,
3. mando,
4. coordinación, y
5. control.

2.2.3. Planeación

Actividad que permite la selección de cursos futuros de acción de la institución educativa como un todo, y para el departamento de Inspección o recursos humanos institucionales o sección de ella, requiere la selección de objetivos empresariales, metas departamentales e institucionales, y la determinación de las formas de alcanzarlos. La planeación es un proceso intelectual.

Planear implica: Saber dónde estamos, qué debemos hacer, para obtener lo que queremos.

Koontz manifiesta: "la planeación permite salvar la brecha que nos separa del sitio donde estamos, al lugar donde queremos llegar. Hace posible que ocurran las cosas que de otra manera o hubieran sucedido o, de haber ocurrido, hubiera sido pura casualidad".

La planeación como función administrativa, constituye también un proceso que comprende:

- Definir misiones.
- Fijar objetivos.
- Determinar alternativas de acción que hagan posible el logro de los objetivos previstos.
- Tomar decisiones.

2.2.3.1. Clases:

1. En función del tiempo, los planes pueden ser:

- De corto plazo: mensual, trimestral, semestral, máximo un año.
- De largo plazo: se llaman estratégicos y van desde los 3 a los 5 años.

2. Por el alcance institucional educativo:

- Plan general: Proyecto educativo institucional, plan estratégico, proyecto curricular.

- Plan de área: Plan anual, de unidad, clase o aula, en forma de proyecto a corto plazo y deben estar integrados a los anteriores.
- Dentro del contexto de la función o rol de recursos humanos de la institución educativa: departamentales, institucionales y funcionales.

2.2.3. La organización

Es el establecimiento de una estructura intencional de roles, para las personas de la empresa incluye definir los tipos de puestos o cargos que deben mantenerse y crearse, así como encontrar el personal idóneo que deben cubrirlos. Para que haya sentido de la existencia de los roles organizacionales se requiere:

1. Que se tenga objetivos ciertos y precisos, esto es tarea de la organización.
2. Que exista un concepto claro de los deberes y las tareas que se deben realizar.
3. Que haya un entendimiento del área de autoridad de cada persona; para que cada cual sepa, que puede hacer para obtener los resultados deseados.

Es importante conocer en que consiste la organización como etapa del proceso administrativo o rol que debe desarrollar los recursos humanos en una institución educativa y que las discerniremos como:

a. La organización como ente socioeducativo: Es una institución creada para el logro de objetivos (normados por la ley, reglamento de educación y normativos internos), mediante el trabajo de profesionales de la educación (docentes), recursos materiales o técnico pedagógicos en función de los usuarios (alumnos) y de quienes requieren sus servicios (padres de familia). Por lo tanto la organización como tal tiene una estructura que determine sus relaciones que permitan la interacción entres sus componentes contextuales: poder, control, división del trabajo, liderazgo, motivación Interactuación, empatía, integración, fijación y logro de objetivos.

El establecimiento y búsqueda de los objetivos hace que entre los miembros de la organización de la institución educativa, se de las relaciones de oposición, negociación, aceptación y cumplimiento de las obligaciones, así como la imposición de intereses de los diversos estamentos: directivos, docentes, administrativos de servicios, dicentes y padres de familia.

b. La organización como estructura orgánica: Es el esquema sistemático que determina la forma cómo se han agrupado las actividades, las relaciones funcionales (establecida en el reglamento y ley de educación así como también en el reglamento interno) y de autoridad de una institución educativa. La estructura orgánica es el resultado del proceso de organización, que es la función administrativa.

c. La organización como empresa: Es el tipo de organización en la cual se integra el capital (presupuesto de institución educativa) y el trabajo o función, como factores de producción de servicios educativos, dedicadas a la formación del ser humano fundamentalmente publicas.

El fin fundamental de la institución educativa como empresa es educar con calidad y formar al nuevo hombre ecuatorianos que lo conlleve hacia la excelencia.

La organización institucional, es la función que permite definir una estructura formal e intencional que hace posible que los miembros de la empresa educativa, sepan que y como van a realizar sus tareas y funciones.

- *La organización formal:* Sistema de esfuerzo cooperativo internacionalmente establecido y coordinando para que cada uno de sus miembros que integran la institución educativa, conozcan las funciones que van a cumplir y asuman las responsabilidades correspondientes. Por lo tanto permite que el esfuerzo individual en una situación grupal conlleve al logro de objetivos y/o metas de la institución educativa.
- *La organización informal:* Es la relación grupal que se establece dentro de la institución educativa, que ha pesar de generar un esfuerzo conjunto no implica que los miembros que lo integran, sean conscientes de un propósito común o de resultados que se puedan lograr en forma conjunta. Estos grupos surgen como consecuencia

de las relaciones personales, sociales, profesionales, de la convivencia organizacional, es decir, a medida en que la gente se asocia a los grupos, la característica de los grupos informales que surgen en las instituciones educativas, es que no se las reconoce dentro de la estructura orgánica formal y que, generalmente, sus objetivos y metas no se fijan en función a los resultados que la empresa educativa pretende lograr. Es importante recalcar que estos grupos deben tomarse siempre en cuenta en el proceso del rol de departamento de recursos humanos e institución en el proceso de gestión empresarial ya que pueden ser excelentes agentes para lograr una eficaz dirección de personal.

➤ *Proceso organizativo*: La función de organizar implica un proceso racional que comprende:

- Identificación y clasificación de las actividades requeridas.
- Agrupamiento de estas actividades de acuerdo a los objetivos que se pretende lograr.
- Definición de los niveles organizacionales y de las relaciones de autoridad y responsabilidad.
- Determinación de los flujos de coordinación horizontal y vertical.

Este proceso implica tener en cuenta tres aspectos básicos y determinantes en su ejecución y son:

1. La división del trabajo: Proceso de delegación de deberes, funciones o tareas que se tienen que realizar en institución educativa, debido al volumen de

actividades que se desarrollan, así como a la heterogeneidad de las mismas, y que hacen imposible que éstas puedan ser ejecutadas o asumidas por una sola persona.

2. **Autoridad y delegación:** En una organización formal, autoridad es el derecho que tiene una persona, debido a su posición ejecutiva o gerencial educativa, de exigir a otra (subordinado o colaborador) el cumplimiento responsable de las obligaciones o tareas asignadas. La autoridad formal, como derecho, se manifiesta en la misma estructura orgánica y se define a través de los niveles organizacionales.

La delegación es el acto mediante el cual un ejecutivo (Rector, Vicerrector, Inspector general), confiere deberes y exige responsabilidades a un subordinado, dándole la autoridad necesaria para que éste pueda desempeñar o cumplir funciones encomendadas. Si no hay división de trabajo y delegación de autoridad, dentro del contexto de la institución educativa como función administrativa y/o pedagógica prácticamente sería imposible la integración de los esfuerzos individuales en un trabajo de conjunto.

- **Departamentalización:** El objetivo fundamental del proceso organizacional de una empresa educativa, es crear el ambiente propicio donde los componentes de la misma no sólo puedan

desempeñar sus funciones con eficiencia y eficacia, sino que sientan satisfacción e identificación al realizarlas. Por lo tanto la estructura que se diseñe debe ser funcional y proyectiva, que responda a los intereses organizacionales y de los miembros que la integren esto es, que el tipo de Departamentalización que adopte una empresa educativa depende de su contexto natural, del grado de actividad a desarrollar, de su visión y misión y de necesidades y objetivos, señalaremos algunos tipos Departamentalización y tenemos:

1. Por números simples:

- Definir actividades empresariales educativas basándose en el número de estudiantes y docentes que creemos vamos a contar en un año lectivo. En función de lo que poseemos debemos departamentalizar en función de los recursos humanos
- Ventaja: es relativa y se aplica en trabajos rutinarios y de escasa calificación.
- Desventaja: Limita las posibilidades de un avance de calidad educativa.

2. Por el tiempo:

- Se puede departamentalizar en función del tiempo o a la jornada laboral que exige la ley en las instituciones educativas.

- Ventaja: es aplicable en las instituciones educativas que su naturaleza funciona en doble y hasta triple jornada.
 - Desventajas: Dificulta la supervisión, coordinación y comunicación.
3. Por las funciones de la empresa o institución educativa:
- La Departamentalización funcional se fundamenta en la función educativa que la institución desarrolla.
 - Ventaja: Favorece la eficiencia ya que permite un mejor uso del potencial humano y se dirige siempre hacia la calidad.
4. Por el proceso en equipo:
- En este parámetro se tiene en cuenta las etapas del proceso, las personas, los equipos y los materiales que van a emplearse en el proceso de aprendizaje y desarrollo del proceso de enseñanza.
 - Ventaja: favorece la eficiencia y efectividad en los procesos pedagógicos.
 - Desventaja: La excesiva especialización puede generar monotonía en el trabajo.
5. Por el producto:
- Se la realiza en función de la necesidad institucional, es decir de acuerdo con el grado de

desempeño como biblioteca, bodega, inspección de un ciclo, nivel grado, audiovisuales, reproducción Bibliografica, entre otros.

- Ventajas: favorece a los resultados
- Desventaja: Genera duplicidad de servicios o funciones dentro de una misma área.

➤ *Manuales:* Estos documentos consolidan el proceso de organización de una institución educativa y como tales constituyen instrumentos básicos de gestión y desarrollo administrativo. En este sentido los productos más importantes son: El manual de organización de funciones y el manual de procedimientos. El primero le confiere la estructura orgánica funcional de la institución educativa. En él se detalla, en forma global y por áreas o departamentos, el perfil de los cargos o puestos, así como el perfil de la persona capaz de desempeñarlo con eficiencia y eficacia. En el segundo se define en forma sistemática todos los procedimientos que deben realizar las acciones administrativas que implican flujo de documentos, decisiones o coordinaciones. Ambos documentos son eminentemente flexibles, ya que deben ser sometidos a un constante reajuste y revisión en relación con los avances o cambios organizacionales.

2.2.4. Dirección

2.2.4.1. Conceptualización: Dirigir es influir en las personas, para que orienten su actuación hacia el logro de los objetivos de su organización.

La dirección como función de gestión empresarial educativa es el procedimiento mediante el cual se logra influir en los trabajadores de la educación la disposición y la necesidad de integrarse a las labores educativas y administrativas que se les han asignado, con la finalidad de lograr los objetivos previstos por las leyes, reglamentos y normativos educacionales, para asegurar la continuidad y su desarrollo; debemos tener en cuenta en este proceso cuatro aspectos que son parte de la naturaleza humana y que no pueden ignorarse por quienes tienen la responsabilidad de dirigir y que son condicionantes del éxito o fracaso en el rol de los recursos humanos institucionales:

- A. La multiplicación de papeles: Consideramos a las personas como miembros de un sistema socioeducativo en el cual cumplen diferentes roles: Directivos, docentes, administrativos, servicios, alumnos, padres de familia entre otros.
- B. No existe una persona promedio: Además de cumplir diferentes roles denotamos que son también diferentes entre los mismos (individualidad), tienen diferentes intereses, necesidades, actitudes, niveles de conocimientos, habilidades y potencialidades. En consecuencia no hay persona promedio, lo que hay es son individualidades.
- C. La dignidad personal: El rol que tipifica la gestión administrativa es el logro de los resultados institucionales, por lo que la función gerencial

implica el máximo aprovechamiento del esfuerzo de los otros, lo que no significa llegar a un fin, es decir lograr los resultados sin que se considere los medios que se van a emplear.. Los administradores de personal o gerentes deben ser conscientes que todos los que laboramos en la institución somos seres humanos y por lo tanto debemos ser tratados como tales.

D. Consideraciones de la persona total: El ser humano es un todo o persona total que posee una serie de características y potencialidades peculiares que interactúan entre sí y que recibe o es influenciada por factores externos. Es un ser integral que puede cambiar imprevistamente porque además es una individualidad en sus reacciones.

2.2.4.2. Estilos de dirección:

- *Con respecto a los valores:* Profundo respecto a la dignidad humana de sus colaboradores, asistentes y asistidos, a sus valores y sus tradiciones.
- Debe tener responsabilidad socioeducativa y asumir un compromiso moral con la comunidad educativa.
- Debe ser leal, veraz, justo y honesto.
- *Con respecto a su comportamiento:*
- Debe estar dispuesto a asumir riesgos.
- Debe aceptar que los demás pueden equivocarse.
- Debe ser capaz de compartir conocimientos.
- Debe ser un agente de cambio.

- Debe ser un líder que sepa asumir responsabilidades, y tener capacidad de autocrítica.
- *Con respecto a sus conocimientos y experiencias:*
- Debe conocer y ser capaz de analizar y prever el nivel de influencia del entorno de la institución educativa.
- Debe manejar eficazmente los métodos de la toma de decisiones.
- Debe conocer el manejo integral de la empresa, especialmente en las áreas estrategias.
- *Con respecto a sus habilidades:*
- Debe tener una capacidad analítica y de integración.
- Debe ser capaz de la solución de conflictos.
- Establecer y manejar las relaciones humanas.

2.3. Manejo de personal y supervisión eficaz

2.3.1. Manejo de personal y la supervisión eficaz

Actualmente la administración ha dado paso a la multidimensionalidad de los aspectos humanos en el quehacer empresarial, relevando la presencia incontrastable e insustituible del hombre en el manejo y desarrollo de las actividades productivas y de servicios que se dan en ambiente cambiante de visión globalista. Encinramos que términos ya existentes como la retroalimentación a la cual no se le daba importancia decisiva en la gestión, se los postula nuevamente, más actualizados y concretos, como la reingeniería de personal.

Actualmente la productividad empresarial es promovida partiendo de la esencia del asunto; la motivación y el liderazgo del desarrollo de personal por encima de tiempos y movimientos que llevan a una división del trabajo en la que el hombre es una simple pieza casi robotizada. Los cambios socioeducativos han despertado los cambios e intereses institucionales y educativos, y ya no es tiempo de tratar al trabajador de la educación como un código, y someterlos a disciplinas ortodoxas en la que los reglamentos allanan el espíritu humano, reduciendo al trabajador educativo a su mínima expresión; el de ser un simple asalariado, vendedor de sus conocimientos profesionales de educación o su talento.

Ahora se postula la excelencia educativa, entendida como la suma de efectividad, eficacia y eficiencia. Más, para ello, es menester adaptar a la empresa educativa a los fines no sólo del producto ni del cliente, sino, fundamentalmente al desarrollo del potencial humano. Ahora más que nunca se potencia la investigación y desarrollo de la educación de calidad hacia la excelencia. Se fomenta la innovación educativa y la aplicación de modelos psicopedagógicos influye directamente en lo propuesto. La introducción de la tecnología y cibernética a la educación está marcando los pasos acelerados del desarrollo de la excelencia educativa. Esta diferencia es la calidad del producto en sí y la calidad de servicio, traducidos en la velocidad de la aplicabilidad de la tecnología y la psicopedagogía hacia el verdadero desarrollo educativo como ente del producto del rol de recursos humanos en educación.

La administración del tiempo es la piedra angular en el proceso de planeación del desarrollo de los recursos humanos en educación. La definición de objetivos y el cumplimiento de metas, en el corto, mediano y largo plazos, constituyen la razón de ser de las gerencias modernas de personal, dado que la toma de decisiones debe mantener una estrategia de acción concertada y táctica.

La administración del espacio, determina los ámbitos funcionales dentro de los cuales se va a desplazar la institución educativa. Y la ambientación de los mismos debe ser de una manera tal, que permita el fácil desplazamiento del trabajador de la educación a efecto de alcanzar prontamente su realización. Los espacios vitales deben ser certeramente enfocados para que los objetivos se cumplan en un tiempo previsto.

La administración de movimientos, implica quienes son los actores activos de la organización educativa conozcan exactamente sus funciones y sepan del tiempo disponible, y con que elementos se van entrelazar para una estrategia combinada de esfuerzos.

La administración de la velocidad, será la resultante las tres exposiciones anteriores, y constituyen la efectividad de la gestión, vale decir la eficiencia más la eficacia, coordinadas y combinadas.

2.3.2. La administración de personal como reguladora de las fuerzas empresariales

La liberación del hombre se dará cuando se libere su conciencia, ello se dará con una cultura superior o necesaria. Por tanto, la educación constituye el fundamento de todo desarrollo que se estime serio. Mientras el hombre no acceda a la educación y esta se traduzca en una práctica concreta de algo que a su vez la retroalimente, para engrandecerla en su concepción y llegara a la excelencia. Las organizaciones vivas son aquellas que piensan, las organizaciones muertas reptan por inercia, y el anquilosamiento es su razón vital de ser.

De ahí que la administración de personal constituya un filtro que tamiza los criterios de opinión para la selección del personal idóneo a los fines de la organización educativa. Queda en manos de los reclutadores, seleccionadores y promotores de personal el destino de las instituciones educativas. Son ellos los que optimizan la función y desarrollo institucional de la educación.

La administración e personal constituye la puerta de entrada a la eficiencia, y la puerta de escape a la ineficiencia. Sus técnicas y métodos de trabajo permiten cernir lo bueno de lo malo, y predisponer a la firma para sus mejores momentos de desarrollo. Los ejecutivos actúan, aplicando planes, estrategias, políticas y tácticas. Por algo, la administración de personal, selecciona, entrena. Evalúa, mérita, promociona y desarrolla el personal humano.

2.3.3. Enfoques modernos del manejo de personal y sus perspectivas

Las organizaciones horizontales son aquellas que vienen potenciando en la actualidad, donde el hombre dentro de un pequeño equipo desarrollan actividades multifacéticas; en una administración por objetivos. Se le imparte los grandes lineamientos de acción, se le definen los objetivos y políticas a seguir, y el trabajo subsecuente está a cargo de ellos, con una supervisión integrada al mismo equipo. Ya no funcionan aquellos supervisores, que ha modo de censores inquirían policiacamente a cada trabajador de la educación, por los medios utilizados por éste y por los resultados logrados.

Es necesario reclutar trabajadores que reúnan estos diez requisitos, lógicamente en mayor o menor grado dependiendo de que tipo de actividad o función va a realizar:

1. Tener una actitud incluso mayor que su propia aptitud.
2. Estar convencido del logro de los objetivos propuestos, cualesquiera sean los riesgos a sortear, sin vacilaciones.
3. Deseo de superación permanente, sin limite de techo alguno.
4. Espíritu de colaboración, con visos de sacrificio personal.
5. Disposición innata para aprender nuevas tareas y afrontar nuevas responsabilidades.
6. Discreción en el manejo de los asuntos institucionales.
7. Disciplina en la acción.
8. Confiabilidad y afiabilidad en el trato de los equipos de trabajo.
9. Desarrollo de la investigación, innovación e inventiva.
10. Voluntad de cambio, sin resistencias ni temores a lo nuevo.

En tal sentido las técnicas de reclutamiento, deberán cumplir las siguientes acciones:

- a. Estudio de las fuentes de origen de los candidatos, para ver si tiene despegue.
- b. Radio de acción de la institución educativa, procurando extraer candidatos del mismo contexto.
- c. Análisis de las perspectivas que persigue el candidato, en relación con su puesto, status, preparación académica, etc.
- d. Medios confiables de los que se vale la institución educativa para captar candidatos idóneos y trabajadores, con la finalidad de evitar complicaciones posteriores.

Los candidatos considerados en tal matiz serán convocados al proceso de selección personal, para esto debe considerarse lo siguiente:

- a. Grado de conocimientos adecuados al cargo y función.
- b. Evaluación psicotécnica, que permita conocer el autodomínio de su persona, en un grado lógico de coherencia.
- c. Evaluación psicológica conducente a descubrir sus aspiraciones, sus motivaciones, sus entrampamientos, sus dudas, etc.
- d. Evaluación técnica, indicadora del grado de dominio técnico para el puesto a que postula, y seguimiento de anteriores desarrollos para conocer si existen sesgos preocupantes.
- e. Evaluación personal para entender su personalidad, su conducta social, su imagen, su proyección social, su composición familiar.

- f. Evaluación médica, tendiente a sondear su resistencia orgánica a los avatares que conlleva el puesto o función postulada, más allá de simples ortografías y muestras de sangre necesarias por cierto.

Todo lo anotado, no es un gasto, sino parte de lo económico que se requiere para la selección de personal para buscar idoneidad en los candidatos seleccionados.

El cuadro final de méritos debe ser el reflejo de una labor transparente, iluminada por lo tanto confiable, ya que se abre la puerta de la institución educativa para lo que se supone es lo mejor para sus fines, para aquello que le traerán el menor conflicto posible, y la mayor consistencia en sus actividades.

La integración del personal es el factor clave para el desarrollo de este, hasta lograr el equilibrio de la gestión. Ciertamente es que se requiere de la oposición de las ideas para que germine una mejor. También se necesita de otros puntos de vista para mejorar el trabajo. Pero ello no quiere decir sabotaje, desestabilización, intemperancia. La concertación o aparece así por así, sino que es fruto de la inteligencia estratégica, del autodomínio y la voluntad del cambio organizado y no del caos.

Los sustentos para que se de una buena integración, son:

- a. Identificación con los fines que persigue la institución educativa.

- b. Adecuación de los equipos de trabajo, en base de las afinidades de criterio, de confiabilidad para el trabajo mancomunado y seriedad en el cumplimiento de las metas previstas.
- c. Un permanente nivel de motivación laboral, que levante la autoestima y moral del trabajador de la educación, con respuestas concretas y aceptadas.
- d. Una estructura de funciones capaz de ser traducida en tareas, realizables y medibles, desde su inicio hasta su final.
- e. Una adecuación de los espacios a los fines que persigue, para evitar el aburrimiento, el cansancio y la simulación en el trabajo, mediante ambientes agradables y de satisfacción confortable.

El seguimiento del trabajo, mediante la secuenciación, los ajustes y los cambios oportunos, permitirá conocer mejor a los nuevos trabajadores de la educación, y puede concretarse en lo siguiente:

- a. Comparación del tiempo estándar con el tiempo real de trabajo a fin de definir que tipo de preparación o capacitación es limitado en cada trabajador educativo se adapta al ambiente actual de trabajo: reglamentos, procedimientos, conductas, responsabilidades, ceremoniales, etc. Según ello se hará un trabajo de relaciones humanas más cercano, para ganarlo a ala institución educativa.
- b. Ajuste a las desviaciones y reentrenamiento oportuno.
- c. Calificación de los méritos iniciales de los nuevos trabajadores, y reafirmación de los valores de los antiguos trabajadores.

En suma, el seguimiento es el proceso combinado de esfuerzos de supervisores, autoridades, para conocer lo más cerca posible las conductas: laboral, personal y social, de cada trabajador de la educación, y a los métodos a seguirse para readaptar, reintegrar, reconvenir, retroalimentar a cada trabajador en el proceso productivo.

El equilibrio entre horas – funcionario, debe alcanzarse oportunamente, porque sin ello la improductividad, la ineficiencia y la improvisación, copiaran en la firma, como síntomas de una irreversible desintegración. Esto aplicado a al empresa educativa, resulta de suma importancia, porque permitirá la preparación de alumnos pensantes, concertadores y futuristas, que apuesten por el hoy. El Colegio es la fábrica de hombres nuevos, los profesores son las ideas vivientes que germinan en las mentes de los alumnos.

El aula es el laboratorio donde se elabora la química educativa. La disertación y el diálogo son las dos razones de ser de la enseñanza y aprendizaje moderno, La dicotomía profesor – alumno propicia una integración productiva, cuyos frutos se ven en el desarrollo articulado de conocimiento, competencias, habilidades y destrezas.

El cambio que se postula, esta dado en gran parte, por los procesos de reclutamiento y selección de profesores y alumnos. Si un de los dos falla, entonces los esfuerzos serán inútiles y el gasto se acrecentará sin productividad a la vista.

Conocemos que el ser humano solamente utiliza el 10% de su masa encefálica, en promedio. Entonces, como saber a través de las entrevistas, observaciones, análisis documentario, la realidad psicosocial de cada candidato o postulante, incluso a cada funcionario o servidor. Por lo que es necesario las referencias, las más cercanas posibles acerca de quien es el postulante o candidato, que profundas motivaciones lo mueven, hasta donde podría llegar, pese a los sofisticados programas de entrenamiento, de incentivación salarial, de desarrollo institucional y organizacional, que le ofrecen. Todo acontecimiento humano sólo es referencial, pese al avance tecnológico en la medición de la producción y de la productividad, lo tecnológico no le quita la predisposición humana innata hacia la predilección en otras palabras gusto de hacer.

Pese a lo expuesto, se tiene que avanzar, y en ese sentido, es importante señalar pautas, como:

1. Centrar el manejo de personal en una acción enfática, equilibradora de todos los quehaceres oficinescos, a efecto de lograra ciertos consensos.
2. Estudiar cada caso, para saber explotar las condiciones anímicas del trabajador a efecto de ubicarlo en el puesto ideal.
3. Enseñarle, con los hechos, a tomar decisiones personales dentro de su ámbito propio o contextual que le concierne, a través de un liderazgo democrático, antipaternalista.
4. Emular su esfuerzo creador, propiciando eventos de su especialidad, para elevar su productividad, y por ende la rentabilidad.

5. Ser cooperador y humilde en el manejo funcional, sin poses triunfalistas, sin falsas modestias, sin manipulación ni arrebatos.
6. Fomentar el trabajo en equipo.
7. Considerar los casos de cada trabajador de la educación con oportunidad y tiempo debidos integrándolo a la familiaridad institucional.
8. Respetar los puntos de vista, ideas e ideologías de todos los miembros de la institución educativa.
9. Debe rotarse anualmente en los diferentes cargos institucionales, es decir que haya promoción tanto en jèrarquía como en el rango, asi se evita la monotonía y el aburrimiento.
10. Adelantarse siempre a los acontecimientos, el jefe debe interesarse por los asuntos de sus subalternos y preocupado por el desarrollo organizacional.
11. Definir o consensuar con los trabajadores de la educación, el rumbo de acción a imprimir al trabajo, para que haya participación efectiva de su propio rol e historia, como fruto de su propio tiempo, emulo del espacio en el que se moviliza, desarrollando su ser.
12. Entender que los reglamentos y manuales son referncias en la conducción institucional. Estos están al servicio del hombre y no al revés. El ingenio del gentil hombre se hace necesario para avanzar.

2.4.Administración de personal

2.4.1. Conceptualización

Es la parte de las ciencias administrativas encargadas de planear, proponer, organizar, dirigir, coordinar y controlar las políticas, programas y procedimientos orientados a obtener, desarrollar retener, la cantidad y calidad de recursos humanos que una institución educativa requiere.

2.4.2. Objetivos

Seleccionar personal idóneo para todas las áreas y departamentos de la institución educativa buscando el mantenimiento y el desarrollo de las relaciones armoniosas entre el personal de diferentes áreas, niveles y departamentos, velando por el cumplimiento de las políticas, planes, programas y procedimientos de la administración de personal, así como lo dispuesto por la constitución y la ley de educación y su reglamento.

2.4.3. Funciones

Para llevar a cabo una buena administración de personal se debe estudiar, evaluar y proponer el establecimiento de políticas, planes, Programas (Proyecto Educativo Institucional) orientados a elevar la moral y rendimiento del personal de la institución educativa, respetando sus derechos.

Se las puede resumir en:

2.4.3.1. Función de empleo: Comprende el reclutamiento y la selección de personal, situando al trabajador de la educación en el lugar en que pueda rendir más, previo conocimiento de los puestos de la institución educativa y sus

componentes, haciendo ingresar a los mejores postulantes, tomando pruebas y entrevistas que den un exacto reclutamiento y una honesta selección.

2.4.3.2. Función de entrenamiento: es la capacitación a los trabajadores de la educación en todos los niveles jerárquicos, mediante cursos, cursillos, seminarios; de acuerdo a la función del trabajo que efectúan los trabajadores, pudiendo ser estos cursos de capacitación profesional tanto en el ámbito nacional como extranjero.

2.4.3.3. Función preventiva o de seguridad: Se debe prevenir los accidentes de trabajo, asegurando los medios para evitarlos, para lo cual debemos adiestrarlos tanto en incendios, fenómenos naturales, etc.

2.4.3.4. Función de relaciones laborales: La cual establece sistemas que fomenten el bienestar de los trabajadores de la educación, e incrementen su moral de trabajo, favoreciendo a los niveles de convivencia laboral, mediante una adecuada conducción, interpretación y aplicación de los reglamentos y velar por su cumplimiento y crear o sustituir los puntos que fueran necesarios, recogiendo y canalizando las aspiraciones del personal a través de sus organizaciones y agrupaciones, especialmente las de carácter sindical. Asimismo, organizar programas de recreación laboral, para integrar al trabajador de la educación y sus familiares a la institución educativa.

2.4.3.5. Función distributiva o de sueldos o salarios: Su finalidad es repartir y disponer el fondo de dinero destinado a incrementar, ordenar y cancelar los sueldos de los trabajadores con la oportunidad debida, de acuerdo a su nombramientos y en función a su nivel o categoría; estableciendo las líneas de sueldos y salarios de acuerdo con las leyes correspondientes.

2.4.3.6. Función de control o registro de personal: Por medio del, cual se controlan las entradas y salidas del personal, para su fiel cumplimiento del horario de trabajo, se controlen las horas de ausencia y extras, para los pagos respectivos; deberá controlar los permisos, vacaciones, inasistencias, atrasos, licencias.

2.3.4.7. Función de servicio médico: Es la encargada de controlar el estado de salud del personal de los trabajadores de la educación, mediante exámenes periódicos. Así como verificar el estado de salud de los postulantes a empleo o a ingresar al magisterio. También realizar las visitas médicas domiciliarias a los trabajadores inasistentes. El servicio médico puede ser extendido también a los familiares de los trabajadores.

2.3.5. Papel de la administración de personal

Una institución educativa como corporación pública o privada, opera con personas y a través de ellas, deberá encontrar la forma de alcanzar sus objetivos y metas. Lo cual dependerá únicamente de la eficiencia de sus trabajadores, sea en forma individual o en forma colectiva o grupal. La eficiencia se logra con una buena administración de personal. El desempeño eficiente es cada vez más importante y necesario, en toda organización. Esto, debido a que los costos o sueldos profesionales están siempre creciendo. El capital (presupuesto) que se invierte debe estar siempre en correlación con el producto obtenido (educación básica y/o bachillerato) lo que esta en relación directa con los modelos contemporáneos de la educación, la proyección

educativa institucional, curricular, de gestión y estratégicos que se implementa y se implante.

2.3.6. Contribuciones de la administración de personal

Las contribuciones de la administración de personal, eran y son esenciales para el éxito operacional institucional y en ocasiones para que estas surgan y sobrevivan a los conflictos propios de la educación y lo laboral. El reconocimiento a su contribución a la administración de personal, es el resultado de muchos factores como son: la dinámica constante de conocimientos de administración, la competencia económica por la organización de las fuerzas laborales, el incesante movimiento y creación de leyes, normativos o legislación laboral educativa(conquistas sindicales. UNE) y los efectos que han tenido sobre la calificación y composición de las fuerzas laborales de la educación y el crecimiento de conocimientos relativos a los principios y métodos de administración de personal, que se han derivado en experiencia e investigación.

2.3.6.1. La competencia económica: Toda institución educativa para mantener su calidad o mejorarla está sujeta a competencias.

2.3.6.2. Organización de las fuerzas laborales educativas: El costo de la educación esta determinado por la cantidad de salarios que se deben pagar a los trabajadores de la educación con relación al número de alumnos. Una de las funciones responsables de la administración de personal, es asegurar que

los trabajadores sean remunerados de acuerdo con su capacidad y a su responsabilidad en el puesto que desempeñan.

2.3.6.3. Productividad Creciente: Las instituciones educativas tienen la necesidad de diseñar e implantar planes y proyectos para un creciente mejoramiento de la calidad de la educación y desarrollo profesional de quienes trabajan en ella; debería ser a mejor producto mejor remuneración.

2.3.6.4. Efectos de la composición de la fuerza laboral: Comprendemos que el capital más importante de las instituciones educativas lo constituyen los hombres que trabajan en ella, por lo tanto hay que reconocer que hay buenos y malos colaboradores y trabajadores de la educación, sea cual fuese el caso debemos respetar la dignidad humana y tratarlos a cada trabajador como una persona importante en el desarrollo organizacional de la Institución, reconocer su contribución individual y grupal y que la institución depende de ellos para sus logros objetivos.

2.4. Requisitos del jefe de personal

2.4.1. Cualidades intelectuales

las comprenden:

- Aptitudes
- Iniciativa: Ausencia de rutinas, gran previsibilidad del comportamiento humano

- Inteligencia: capaz de resolver problemas que se susciten
- Juicio práctico
- Espíritu observador
- Memoria: gran poder para retener o recordar hecho o acontecimientos

2.4.2. Conocimientos

- Cultura general amplia y con capacidad para hablar sobre cualquier tema, con trabajadores y directivos.
- Experiencia en el trato con el personal de trabajadores de la educación en general.
- Conocimientos fundamentales de los sistemas psicopedagógicos, administrativos de personal, Psicología social, entre otros.
- Conocimiento de derecho laboral en la educación.
- Amplio conocimiento de técnicas de administración de personal.
- Capacidad de reflexión y análisis psicológico.

2.4.3. Cualidades morales

- Sentido de responsabilidad.
- Potencialidad de cumplidor de su misión.
- Prudente y sereno.
- Cauteloso y saber tomar decisiones.
- Su rectitud debe lindar con la sinceridad, justicia y lealtad.

2.4.4. Cualidades sociales

- Don de gente.
- Debe ser cortés y amable.
- Gran poder de convicción.
- Personalidad.

2.4.5. Cualidades físicas

- Integridad y normalidad: personalidad.
- Edad adecuada, por lo general 35 a 60 años.

2.5. Fundamentación legal

En Educación se conoce al Departamento de recursos humanos como Departamento de Inspección y que de acuerdo con la Ley establece que:

Art. 31. Los establecimientos educativos son centros de formación humana y promoción cultural. Destinados a cumplir los fines de la educación determinados en esta Ley¹.

Art. 3. Son fines de la educación ecuatoriana:

- a. Preservar y fortalecer los valores propios del pueblo ecuatoriano, su identidad cultural y autenticidad dentro del ámbito latinoamericano y mundial;

¹ Ministerio de educación y Cultura. Ley y Reglamento Quito. Pp 78

- b. Desarrollar la capacidad física, intelectual, creadora y crítica del estudiante, respetando su identidad personal para que contribuya activamente a la transformación moral, política, social, cultural y económica del país;
- c. Propiciar el cabal conocimiento de la realidad nacional para lograr la integración social, cultural y económica del pueblo y superar el subdesarrollo en todos sus aspectos;
- d. Procurar el conocimiento, la defensa y el aprovechamiento óptimo de todos los recursos del país;
- e. Estimular el espíritu de la investigación, la actividad creadora y responsable en el trabajo, el principio de solidaridad humana y el sentido de cooperación social;
- f. Atender preferentemente la educación preescolar, escolar, la alfabetización y la promoción social, cívica, económica y cultural de los sectores marginados; y,
- g. Impulsar la investigación y la preparación en las áreas: técnica, artística y artesanal.

Para cumplir a cabalidad con los fines de la educación, el ministerio promoverá la participación activa y dinámica de las instituciones públicas y privadas y de la comunidad en general.

Los mismos que se reglamentan en:

D. DEL INSPECTOR GENERAL

Art. 100. Los establecimientos de educación media tendrán un Inspector General, designado por el Ministro. Los establecimientos que funcionen en

doble jornada o tengan más de dos mil estudiantes, contarán con un subinspector general nombrado por el Ministro.

Art. 101: Son deberes y atribuciones del inspector general:

- a. Participar en la ejecución del plan institucional;
- b. Cumplir y hacer cumplir las leyes, reglamentos y más disposiciones impartidas por las autoridades del establecimiento;
- c. Mantener el orden y la disciplina de los alumnos;
- d. Organizar y controlar la labor de los inspectores de curso;
- e. Laborar durante toda la jornada estudiantil;
- f. Controlar la asistencia del personal docente y administrativo e informar diariamente al rector de las novedades que se presentaren;
- g. Desarrollar acciones tendientes a asegurar el bienestar y la formación moral y cívica de los alumnos;
- h. Mantener buenas relaciones con autoridades, personal administrativo y de servicio, padres de familia, alumnos y miembros de la comunidad;
- i. Comunicar oportunamente las disposiciones impartidas por las autoridades superiores al personal docente, alumnos y padres de familia;
- j. Cumplir comisiones y disposiciones impartidas por las autoridades del establecimiento;
- k. Llevar los registros de asistencia de los profesores, personal administrativo y de servicio, así como organizar y controlar la asistencia y disciplina de los alumnos;

- l. Orientar al personal de inspección en el manejo de los libros, formularios y más documentos concernientes a la actividad escolar;
- m. Conceder permiso a los alumnos por causa debidamente justificadas hasta por cinco días consecutivos; y,
- n. Justificar la inasistencia de los alumnos, cuando esta exceda de dos días consecutivos.

E. DE LAS SUBROGACIONES

Art. 101.

...

- d. Del Inspector General, por el subinspector; y en el caso de no haberlo, por el inspector designado por rector.

L. DE LOS INSPECTORES PROFESORES

Art. 118. Son deberes y atribuciones de los inspectores profesores:

- a. Cumplir y hacer cumplir las disposiciones reglamentarias y las que impartan las autoridades del establecimiento.
- b. Concurrir al establecimiento quince minutos antes del inicio de la jornada y permanecer hasta quince minutos después de la conclusión de las mismas;
- c. Desarrollar acciones tendientes a orientar el comportamiento de los alumnos y ofrecer ayuda para la solución de los problemas individuales o de grupo;
- d. Ofrecer la información necesaria al departamento de orientación y bienestar estudiantil y a los profesores guías y a los demás docentes en general;

- e. Cuidar de la seguridad e integridad de los alumnos, dentro y fuera del establecimiento, mientras se hallen a su cargo;
- f. Atender los reclamos de los alumnos y tomar las medidas conducentes para la solución de los mismos;
- g. Desplegar todas las actividades encaminadas a crear un ambiente de simpatía, confianza, cordialidad, cooperación, respeto mutuo, así como hábitos de trabajo y buenos modales;
- h. Llevar los libros registros, formularios y más documentos oficiales concernientes a la actividad escolar, en sus respectivos cursos;
- i. Atender a los padres de familia e informales oportunamente acerca del comportamiento de sus hijos;
- j. Desarrollara actividades con los alumnos cuando faltare un profesor;
- k. Mantener diariamente informado al Inspector general sobre casos especiales que conciernen a los alumnos;
- l. Velar por el buen uso y conservación del local y de sus servicios, instalaciones que conciernen a los alumnos;
- ll. Justificar la inasistencia de los alumnos, hasta por dos días consecutivos.
- m. Participar en las juntas de curso y cumplir las comisiones dispuestas por las autoridades del colegio; y,
- n. Atender a un número mínimo de tres paralelos y dictar seis horas semanales de clase².

² Ibidem.

Art. 119. Las funciones de inspector general e inspectores de curso serán ejercidas por profesionales de la docencia de conformidad con las disposiciones de la ley y reglamentos respectivos.

2.6. Deserción estudiantil

Es el abandono de los estudio de manera prolongada, también se considera, el no ingreso a estudiar en la promoción de un año a otro.

2.7. Deserción estudiantil un fenómeno socioeducativo

Es un fenómeno socioeducativo, ya que los alumnos de los establecimientos dejan los estudios, particularmente en establecimientos donde estudian gente de baja condición económica.

2.8. Causas de la deserción estudiantil

El abandono de los estudios, es provocada circunstancias que el educando no puede manejar como son la situación económica, abandono de los progenitores por la migración, quebrantos de salud.(embarazos prematuros) Trae luego a la sociedad una serie de problemas.

2.8.1. Causas sociales

2.8.1.1. Impreparación Docente

En nuestro medio un alto porcentaje de docente no busquen renovar los conocimientos. La falta de capacitación del docente, acompañada de clases rutinarias, hacen que el alumno se agobie y pierda el interés por estudiar.

2.8.1.2. Rendimiento Escolar

Es la baja sustancial del rendimiento pedagógico de las calificaciones notándose un mínimo esfuerzo provocado por diversos problemas.

2.8.1.3. Escasez de Oferta Educativa

La inexistencia de instituciones que brinden una educación integral donde no se preocupan por presentar carreras atractivas, nuevas, donde el alumno este en capacidad de trabajar una vez que egresa sino que le abra las puertas de institutos superiores para continuar sus estudios. La sobre población de ciertos áreas del estudio, hacen que los alumnos no se motiven por el temor a la falta de plazas de trabajo en un futuro cuando sean profesionales.

2.8.1.4. Paternidad Responsable

Es decidir cuando y cuantos hijos va a tener la pareja siempre gracias a la comunicación.

2.8.1.5. Desintegración Familiar

Proceso de separación de los progenitores e hijos.

2.8.2. Causas políticas

2.8.2.1. Falta de Políticas Educativas

Corresponde al estado ecuatoriano desarrollar políticas que aseguren una educación de calidad.

2.8.3. causas económicas

2.8.3.1. Carencia de Recursos Económicos

La mayoría de ecuatorianos están pasando y viven en precaria pobreza, por lo que no pueden acceder a los servicios básicos entre ellos la educación, la falta de trabajo o el subempleo no permiten que puedan solventar los gastos que la educación exige.

2.8.3.2. Migración

La falta de trabajo Ha hecho que cientos de miles de ecuatorianos salgan del país en busca de dinero para poder enviar a sus familias, quedando los jóvenes y niños en poder de familiares que poco o nada pueden hacer ante la ausencia de los padres.

2.8.3.3. La Necesidad de Trabajar

Los bajos salarios y el alto costo de la vida han hecho que la búsqueda de un "trabajo" sea necesaria en el ámbito de toda la familia, por lo que muchos padres presionan para que los niños y jóvenes trabajen sin tomar en cuenta las condiciones a las que se exponen.

2.8.4. Causas de salud

2.8.4.1. Trastornos de la salud

La falta de costumbres higiénicas de la población ecuatoriana, hacen que los más vulnerables que constituyen los niños y los jóvenes los que repercute en el rendimiento escolar.

2.8.4.2. Los Embarazos Prematuros

La falta de educación sexual, el manejo de falsos conceptos y las relaciones sexuales prematuras, han permitido que este fenómeno se repita en las instituciones educativas, ya que adolescentes muy jóvenes quedan embarazadas lo que les impide seguir con sus estudios ya que tienen que enfrentar nuevas responsabilidades.

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Diseño de la investigación

Conocemos que la metodología guarda relación con el marco teórico y el problema de investigación, consideramos imprescindible emplear en nuestro trabajo la metodología de investigación participativa, asumida como aquella forma de investigación social en la que el sujeto investigador participa del objeto investigado e interactúa con él y forma parte de él. La consideramos adecuada en concordancia a las características y naturaleza del objeto y a las posibilidades de involucrar a todos los elementos relacionados con la problemática para encontrar una explicación así como la búsqueda de alternativas de solución mediante la presentación de una propuesta.

Contamos con el apoyo directo de varios métodos en nuestro trabajo y los definimos de la siguiente manera:

3.1.1. El método científico

El método científico nos proporcionó un conjunto finito y ordenado de normas regulativas que nos proporcionó, adecuó y sistemáticamente previó y se aplicó, lo que indujo al logro del conocimiento científico. El empleo de modelos, procedimientos, instrumentos y pautas de procesamiento. Fue una actividad productora de ciencia la que nos otorgó soporte técnico y de confiabilidad.

Categorícamente con el método científico se recorrió seis etapas que son:

1. El problema: Identificación y definición. Se estableció la Delimitación del problema por resolver, fundamento de nuestra investigación.
2. Observación: Fue el análisis empírico de los hechos.
3. Hipótesis: enunciado de una predicción: se predijo que: si ocurre X entonces resultará Y; esto es: Variable independiente: Si hay desarrollo eficiente de personal, Variable dependiente: habrá menor porcentaje de deserción estudiantil.
4. Experimento: prueba que se realizó mediante la manipulación de las variables; si hay eficiente desempeño del rol del departamento de personal habrá menor porcentaje de deserción estudiantil.
5. Resultados: Confirmamos la hipótesis, y esta en relación directa con elaboración y pruebas estadísticas(incorporación de resultados comprobados de la hipótesis).

6. Teoría: Nos propicio establecer el enunciado de las relaciones funcionales entre las variables. Ley, principio, norma.

3.1.2. Método histórico lógico

Este método nos permitió descubrir el devenir y desarrollo de los fenómenos, centrándose en sus aspectos fundamentales y apoyándose en dos procedimientos.

El procedimiento histórico reprodujo cronológicamente los hitos fundamentales de la trayectoria de desarrollo del fenómeno que fue objeto de nuestro estudio. A partir del mismo fue posible estructurar la regularidad interna, mediante el procedimiento lógico, que explica ese fenómeno de deserción estudiantil. De este modo, se puede arribar a una comprensión más profunda del conocimiento del objeto.

El empleo del método histórico lógico no se limitó a la historicidad del objeto, sino que observó a este en su decursar para llevarnos a regularidades del mismo que se vinculan con el problema. Por tanto, no se agotó con el relato histórico, ni se detuvo en especificidades colaterales al campo de acción y al problema investigativo.

Así mismo, no se trató de imaginar la lógica estructural, ni de funcionamiento del fenómeno, sin esclarecer su génesis ni explicar las distintas manifestaciones que ha tenido. Precisamente se integraron ambos

procedimientos en un método, ya que se complementaron y se interpenetraron mutuamente.

3.1.3. El método Analítico – Sintético

Este método nos permitió el tránsito, en el estudio de un fenómeno, del todo a las partes que lo componen y de estas al fenómeno pensado. Este estadio es cualitativamente superior, debido a que implicó que la percepción del todo conlleva a un proceso de comprensión y explicación más pleno del objeto.

El análisis nos permitió, el procedimiento mental que logró la descomposición de una integridad en sus partes y relaciones componentes. Este procedimiento se complementa con el de síntesis, que permite la integración, en el ámbito mental, de las partes constitutivas del objeto. En esta, nos llevó a la nueva comprensión del objeto, de forma total y se alcanza una profundización en el conocimiento, en tanto además de su asimilación fenoménica puede explicarse su estructura interna y relaciones entre sus partes.

El método analítico – sintético porta dos momentos básicos en toda investigación científica, ya que nos permitió penetrar en aspectos que constituyeron la causa del fenómeno, y así, desentraña los elementos que necesitaba modificar él para cambiar el comportamiento del todo, en estrecha relación con sus partes constitutivas.

3.2. Fases metodológicas

3.2.1. Construcción Metodológica del Objeto de Estudio

En lo metodológico hemos procedido a la selección y delimitación temporal, espacial y a las unidades de observación requerida en nuestra investigación; pues procedimos a seleccionar y a la delimitación correspondiente en términos de:

Delimitación Temporal

Mayo del 2003-Febrero 2004

Delimitación Espacial

Institución	Colegio Técnico "DR. ALFREDO PAREJA D"
Dirección	Urb. Los Rosales entre 2ª y 3ª etapa Av. Las Palmas
Parroquia	Bombolí
Cantón	Santo Domingo
Provincia	Pichincha
País	Ecuador

De las Unidades De Observación

Autoridades

- Rector: uno (1)
- Vicerrector: uno(1)
- Inspector (Jefe de Recursos Humanos) (uno)

Trabajadores de la educación (en términos de aprendizajes)

- Orientador Vocacional (2)
- Profesores: treinta y cinco (35)
- Alumnos doscientos (200) de seiscientos cincuenta y ocho (658)
- Padres de familia: ciento cincuenta (150) de quinientos (500)

Para la construcción metodológica del objeto de investigación consideramos primeramente la formulación de objetivos, la justificación de la investigación y en relación directa con estos recogimos y acervamos información a través de la instrumentos y técnicas de recolección de datos como son encuestas – cuestionarios, observación – guías y entrevistas – fichas, dirigida a directivos, docentes, alumnos y padres de familia, lo que determino que la deserción estudiantil proviene de varios problemas de la educación, sociedad y contexto, que serán analizados pormenorizadamente en el acápite respectivo.

3.2.2. Elaboración del marco teórico conceptual de la investigación

De acuerdo con lo propuesto en el proyecto de tesis presentado, hemos procedido a la ubicación y selección de la bibliografía que desde una perspectiva crítica de información científica en lo conceptual, nos ha permitido explicar básica, científica y teóricamente el problema de la investigación. Hemos procedido continuadamente con el estudio, análisis y síntesis para explicar los fundamentos que explican las categorías analíticas – sintéticas del marco teórico y se estableció el grado de relación entre los elementos problemáticos – objetivos – hipótesis y propuesta de desarrollo del rol de

Recursos humanos en el Colegio Alfredo Pareja Diezcanseco y así concluir con abstracciones que posibilite acercarnos a la realidad contextual.

3.2.3. Técnicas e Instrumentos para el trabajo de campo

En este aspecto procedimos a la selección de técnicas que hemos considerado pertinentes y a la elaboración de los instrumentos que compilaron la información empírica, de esta manera:

- Elaboración de encuestas que fueron aplicadas a directivos, docentes, padres de familia y estudiantes, en su contexto. Determinamos de esta manera las causas de la deserción estudiantil en función socioeducativa, psicoeducativa, psicopedagógica y psicosocial.
- Las entrevistas a directivos, docentes, padres de familia nos proporcionaron una información real de la situación actual de la problemática y su posible solución.
- La propuesta es una relación de lo conceptual del marco teórico, con lo procedimental establecido de los resultados de encuestas y entrevistas que ha provocado un cambio de actitud en el ámbito directivo, docente, padres de familia y alumnos.

3.2.5. Análisis de información

La información que hemos compilado, la analizamos mediante la técnica de triangulación: recogimos y analizamos los datos desde diferente posicionamiento para su comparación y contraste, luego además se hizo uso

de la tabulación pro criterios en función de las respuestas, lo que nos permitió tener una idea como patrón general alrededor del cual agrupamos criterios de relación.

3.2.6. Alternativas para superar la deserción estudiantil

Considerando la propuesta de investigación no solo ha consistido en identificar y explicar la problemática, sino fundamental contribuir a la solución y transformación, luego de formuladas las conclusiones a las que hemos llegado al concluir el proceso investigativo, procede a la elaboración de la propuesta alternativa que oriente mejor al departamento de personal en su rol de desarrollo humano y cumpla con eficiencia su gestión en los socioeducativo y psicosocial, disminuyendo el índice de deserción escolar en el Colegio Alfredo Pareja Diezcanseco.

3.2.7. Construcción del informe de investigación

La información obtenida en el proceso de investigación, nos ha permitido elaborar el presente informe de nuestro trabajo de tesis, estructuralmente, se sintetiza en los resultados de la investigación, de los mismos se derivan otros problemas que vienen pueden ser analizados e investigados para generar nuevos elementos de investigación que requieren ser resueltos, al menos en un país como el nuestro que está ávido de mejorar sus sistema educativo.

CAPITULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS EN RELACIÓN CON LA HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

La información teórica construida orienta el análisis e interpretación de los datos empíricos obtenidos en la investigación. Los resultados se presentan en función de las hipótesis que orientaron nuestro trabajo investigativo

4. 1. Hipótesis

4.1.1. Hipótesis general

Las causas de la Deserción Estudiantil en el Colegio Nacional Dr. Alfredo Pareja Diezcanseco se originan por falta de empatía, planificación y actitud de los encargados del desarrollo humano institucional.

4.1.2. Hipótesis Específicas

4.1.2.1 No existe actualización profesional e los integrantes del Departamento de Recursos Humanos Colegio Nacional Dr. Alfredo Pareja Diezcanseco.

4.1.2.2. Los recursos humanos se los administra mediante leyes y normativos y sin consensos. Lo que promueve Deserción estudiantil en el Colegio Nacional Dr. Alfredo Pareja Diezcanseco.

4.1.2.3. No se promueve la investigación de los problemas de administración de personal y de los casos de Deserción Estudiantil en el Colegio Nacional Dr. Alfredo Pareja Diezcanseco.

4.2. Modelo existente para desarrollo del rol de recursos humanos en el Colegio Alfredo Pareja Diezcanseco

En el colegio Alfredo Pareja Diezcanseco no existe un modelo de desarrollo del rol de recursos humanos, pues no se implementado un Proyecto Educativo Institucional y consecuentemente no se mantiene un Proyecto Curricular Institucional, en donde se prevea acciones concretas de desarrollo de recursos humanos, pues su accionar es improvisado, determinada por un deficiente aplicación de leyes y reglamentos, esto es más se sanciona que sentir empatía por el problema de abandono de o a las clases por los alumnos que lo conocemos como deserción estudiantil, atenuante social, psicológico y educativo de esta comunidad educativa, por lo que en vez de solución se mantiene como problema.

4.3. Variables del estudio

Las variables que se consideraron fueron:

- Falta de empatía, planificación y actitud del departamento de recursos humanos (VI).

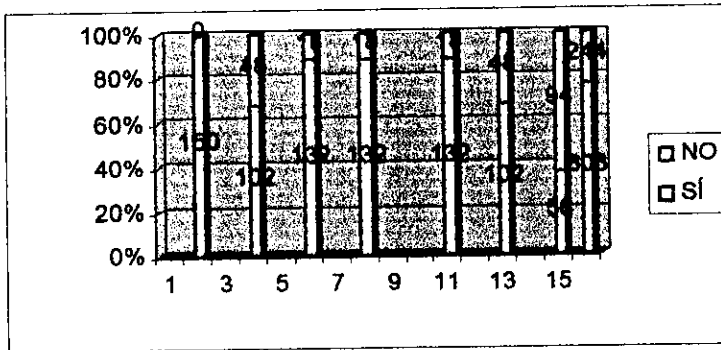
- Deserción estudiantil (VD).
- Actualización pedagógica (VI).
- Causas psicosociales (VI).
- No investigación (VI).

CUADRO 1.

ENCUESTA PADRES DE FAMILIA

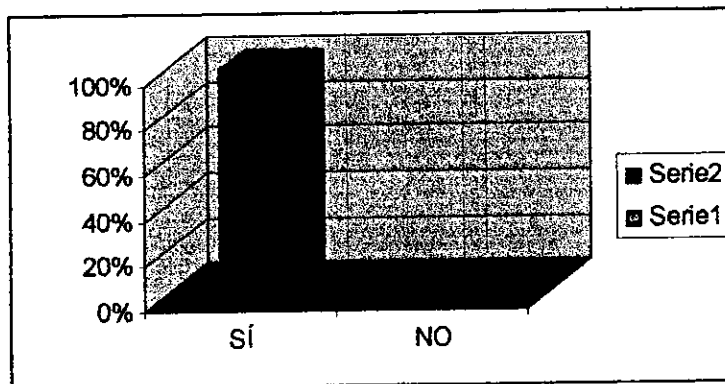
PREGUNTA	SI	NO	PORCENTAJE SI	PORCENTAJE NO
1. ¿Qué es la deserción estudiantil?	150	00	100%	
2. ¿ esta de acuerdo con la enseñanza en valores que se desarrollan en el plantel?	102	48	68%	32%
3. ¿ Asiste a las llamadas de la institución por faltas de su representado?	132	18	88%	12%
4. ¿ Cree que influye la separación de los padres en la deserción estudiantil?	132	18	88%	12%
5. ¿ Que tiempo comparte con sus hijos?	132	18	88%	12%
6. Sabe en que emplean el tiempo libre sus hijos?	102	48	68%	32%

7. ¿Conoce las amistades de sus hijos?	56	94	37%	63%
TOTAL	806	244	77%	23%



Cuadro 1.1.

PREGUNTA	SI	NO	PORCENTAJE SI	PORCENTAJE NO
1. ¿Qué es la deserción estudiantil?	150	00	100%	

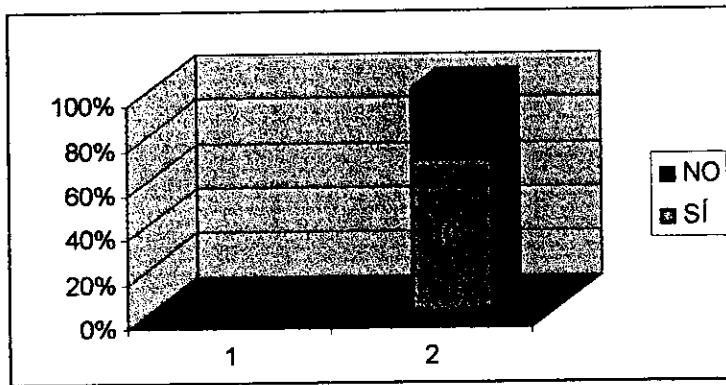


en el primer cuadro se manifiestan conocer lo que es la deserción estudiantil.

CUADRO 1.2.

PREGUNTA	SI	NO	PORCENTAJE SI	PORCENTAJE NO
2. ¿ esta de acuerdo				

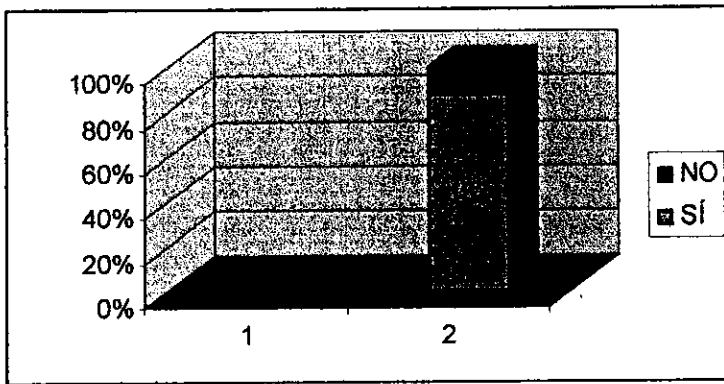
con la enseñanza en valores que se desarrollan en el plantel?	102	48	68%	32%
---	-----	----	-----	-----



De acuerdo a los porcentajes una tercera parte de los encuestados manifiestan no estar de acuerdo con la educación en valores que se da en el plantel, aunque la mayoría resalta la educación en valores que se esta dando.

CUADRO 1.3.

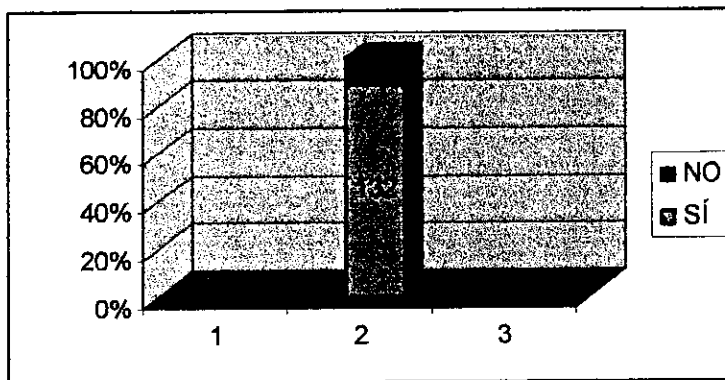
PREGUNTA	SÍ	NO	PORCENTAJE SÍ	PORCENTAJE NO
3. ¿ Asiste a las llamadas de la institución por faltas de su representado?	132	18	88%	12%



La mayoría de padres de familia asisten a los llamados del departamento de Recursos humanos.

CUADRO 1.4.

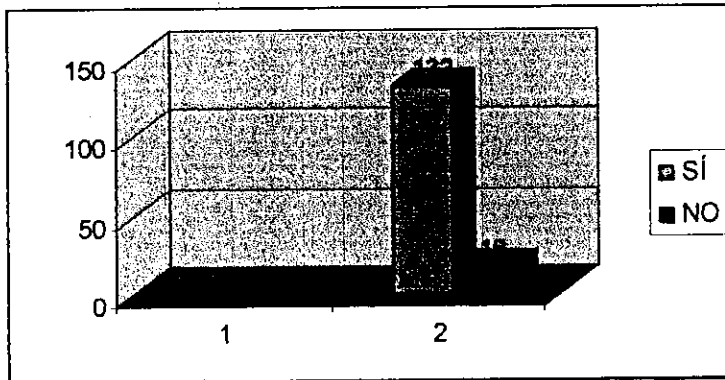
PREGUNTA	SÍ	NO	PORCENTAJE SÍ	PORCENTAJE NO
4. ¿ Cree que influye la separación de los padres en la deserción estudiantil?	132	18	88%	12%



los padres de familia están consientes que la separación de los padres influye directamente en el adolescente.

CUADRO 1.5.

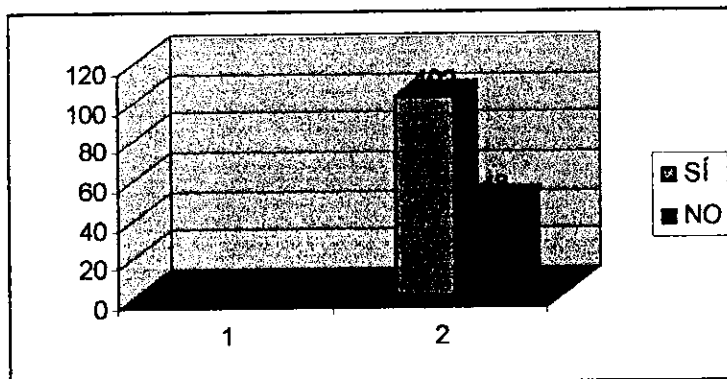
PREGUNTA	SÍ	NO	PORCENTAJE SÍ	PORCENTAJE NO
5. ¿ Comparte calidad de tiempo con sus hijos?	132	18	88%	12%



Los padres consideran que el tiempo que dedican a sus hijos de calidad aunque otros consideran que el tiempo que comparten con sus hijos no es el que ellos necesitan.

CUADRO 1.6.

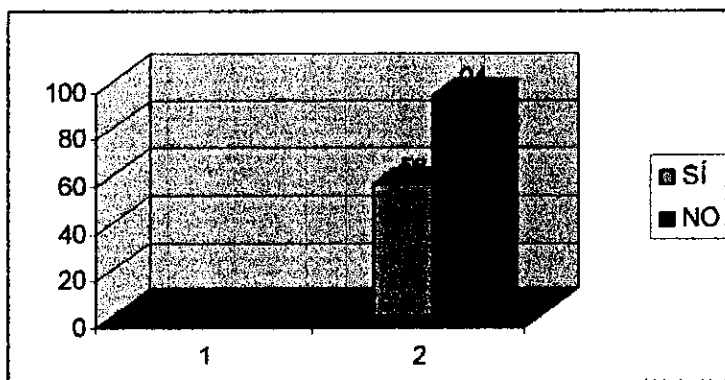
PREGUNTA	SÍ	NO	PORCENTAJE SÍ	PORCENTAJE NO
6. Sabe en que emplean el tiempo libre sus hijos?	102	48	68%	32%



La mayoría 67% de padres cree conocer, las actividades que desempeñan sus hijos en los momentos libres y un 33% de ellos desconoce las actividades que hacen sus hijos.

CUADRO 1.7.

PREGUNTA	SÍ	NO	PORCENTAJE SÍ	PORCENTAJE NO
7. ¿Conoce las amistades de sus hijos?	56	94	37%	63%



El 63% de encuestados aseguran no conocer a las amistades de sus hijos frente al 37% que si conocen a las amistades de sus hijos.

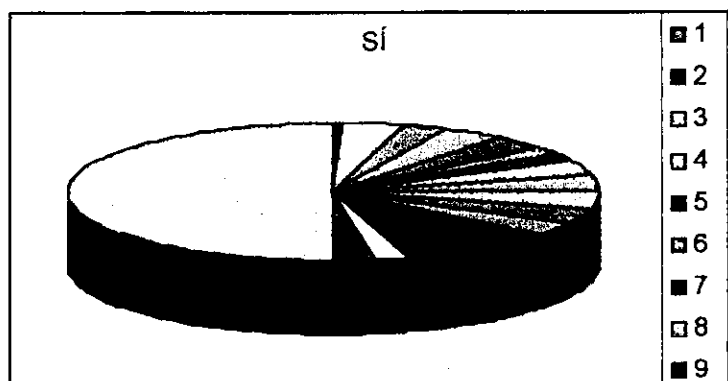
CUADRO 2.

ENCUESTA: ALUMNOS

PREGUNTA	SÍ	NO	PORCENTAJE SÍ	PORCENTAJE NO
1. ¿Qué es lo que más le gusta de su colegio?	35	165	17%	83%
2. ¿Que es lo que menos le gusta del colegio?	185	15	93%	7%

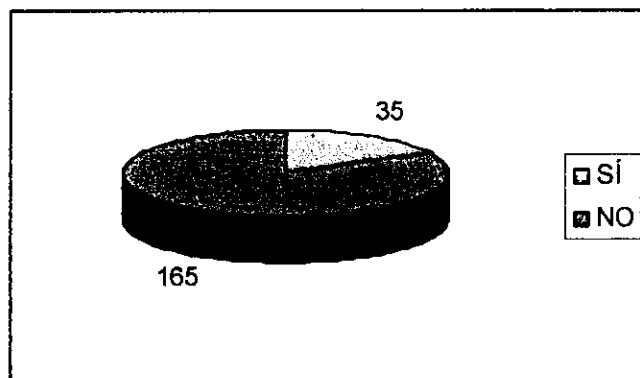
3. ¿Qué es lo que menos le gusta de sus compañeros?	141	59	71%	29%
4. ¿Que es lo que menos le gusta de sus compañeros?	197	3	98%	2%
5. ¿ Qué lugar del colegio le gusta más?	160	40	80%	20%
6. ¿ Qué lugar del colegio le gusta menos?	106	94	53%	47%
7. Cómo te gustaría que fuera tu colegio?	17	183	9%	93%
8. Te gustaría que tus padres participen en las actividades del colegio? Sí () No ()	62	138	31%	69%
9. ¿ Se lo comentas todo a tus padres?	189	11	94%	6%
10. ¿ Eres feliz en el colegio? Si () No ()	190	10	95%	5%
11. ¿Qué cambiarías de tu colegio para encontrarte más feliz?..... ¿ Porque?	198	2	99%	1%
12. ¿ De quien crees que es el Colegio?... ¿por qué?	185	15	92%	8%
13. ¿ Que harías si el colegio fuera de ti y de tus amigos? ¿Por qué?	172	18	88%	4%
14. ¿ Qué es para ti				

la educación en el colegio?	31	169	16%	84%
15. ¿ Cuándo te has dirigido a un maestro ¿ siempre te han escuchado? Si () No () ¿ por qué?	119	81	60%	40%
16. ¿ Qué es para ti lo malo de tus maestros?... ¿ por qué?	103	97	52%	48%
17. ¿ Qué es para ti lo más bueno de tus maestros?... ¿ por qué?	165	31	83%	17%
18. ¿ Qué dependencia de tu colegio te gusta más? ... ¿ por qué?	77	123	39%	61%
19. ¿ Qué dependencia del colegio te gusta menos? ... ¿ por qué?	109	91	55%	45%
20. Haz un dibujo del colegio que te gustaría a ti?	123	71	62%	38%
TOTAL	2565	1435	64%	36%



CUADRO 2.1.

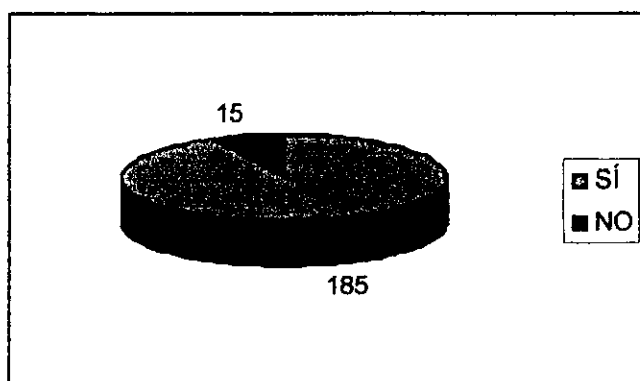
PREGUNTA	SÍ	NO	PORCENTAJE SÍ	PORCENTAJE NO
1. ¿ El gusta su colegio?	35	165	17%	83%



Un 35% le gusta como luce su colegio pero a un alto porcentaje no le agrada la apariencia de su colegio.

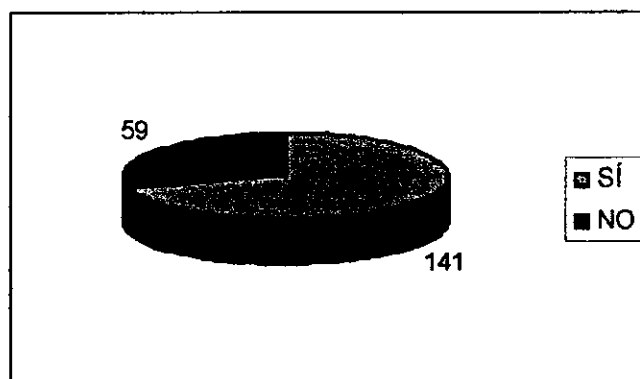
CUADRO 2.2.

PREGUNTA	SÍ	NO	PORCENTAJE SÍ	PORCENTAJE NO
2. ¿ Que es lo que menos le gusta del colegio?	185	15	93%	7%



CUADRO 2.3.

PREGUNTA	SI	NO	PORCENTAJE SI	PORCENTAJE NO
3. ¿Qué es lo que menos le gusta de sus compañeros?	141	59	71%	29%

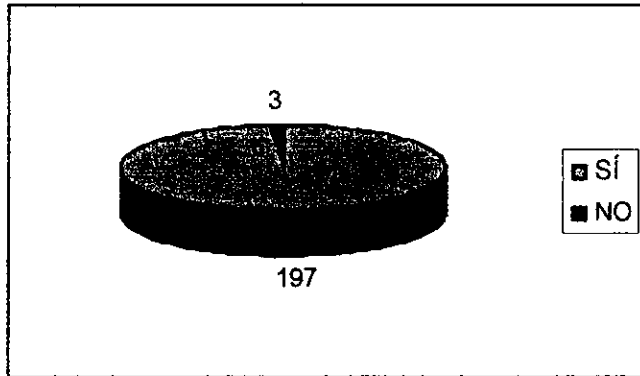


Se muestran conformes con sus compañeros y la amistad que han desarrollado entre los jóvenes.

CUADRO 2.4.

PREGUNTA	SI	NO	PORCENTAJE SI	PORCENTAJE NO
4. ¿Que es lo que mas le gusta de sus	197	3	98%	2%

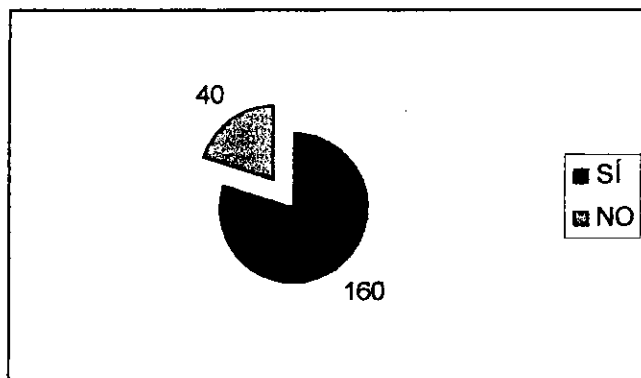
compañeros?				
-------------	--	--	--	--



En un alto porcentaje menciona que es un amistad ,con la que comparten vivencias fiestas y actividades con alguien de su misma edad.

CUADRO 2.5.

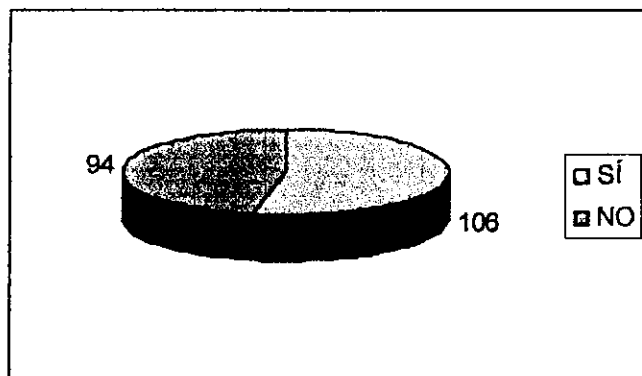
PREGUNTA	SI	NO	PORCENTAJE SI	PORCENTAJE NO
5. ¿ Qué lugar del colegio le gusta más?	160	40	80%	20%



Los alrededores de las canchas son los sitios mas agradables para conversar por lo que es el más aceptado según dicen.

CUADRO 2.6.

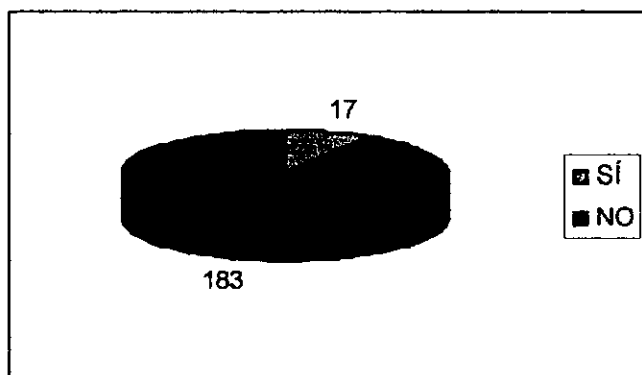
PREGUNTA	SI	NO	PORCENTAJE SI	PORCENTAJE NO
6. ¿ Qué lugar del colegio le gusta menos?	106	94	53%	47%



Existe una paridad casi entre las dos opciones la inspección general área de Recursos Humanos.

CUADRO 2.7.

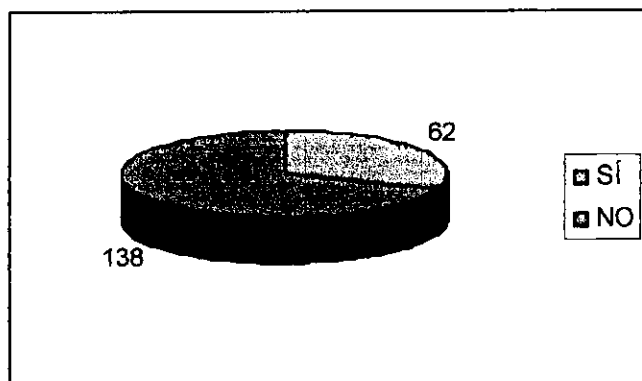
PREGUNTA	SI	NO	PORCENTAJE SI	PORCENTAJE NO
7. Cómo te gustaría que fuera tu colegio?	17	183	9%	93%



Más flexibles menos drásticos en cuanto a su apariencia personal.

CUADRO 2.8.

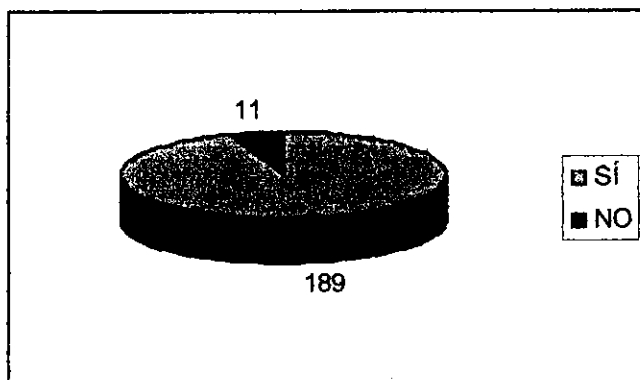
PREGUNTA	SI	NO	PORCENTAJE SI	PORCENTAJE NO
8. Te gustaría que tus padres participen en las actividades del colegio? Si () No ()	62	138	31%	69%



Los jóvenes están en contra de que sus padres participen en las actividades sean sociales o deportivas ya que no les permiten ser ellos mismos.

CUADRO 2.9.

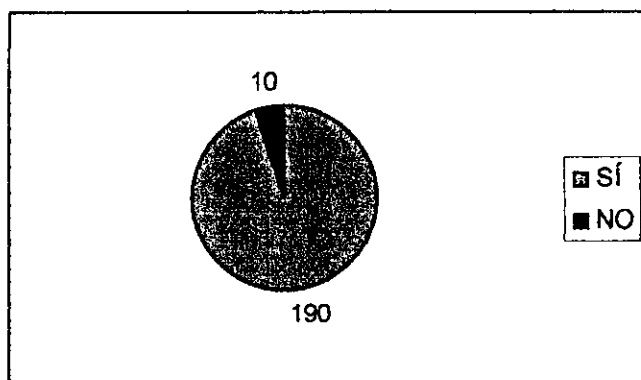
PREGUNTA	SI	NO	PORCENTAJE SI	PORCENTAJE NO
9. ¿ Se lo comentas todo a tus padres?	189	11	94%	6%



Les hacen saber a sus padres su no conformidad de la presencia en el colegio

CUADRO 2.10.

PREGUNTA	SI	NO	PORCENTAJE SI	PORCENTAJE NO
10. ¿ Eres feliz en el colegio? Si () No ()	190	10	95%	5%

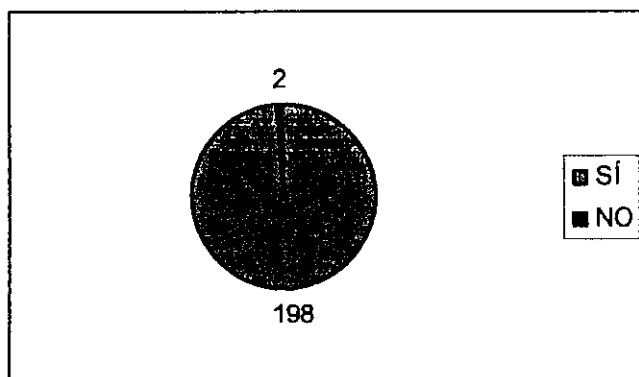


En un altísimo porcentaje están conformes con su estadia en el colegio .

CUADRO 2.11.

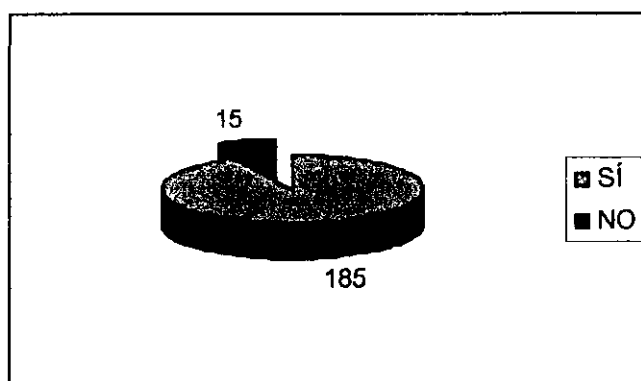
PREGUNTA	SI	NO	PORCENTAJE SI	PORCENTAJE NO
11. ¿Qué cambiarías de tu colegio para encontrarte más	198	2	99%	1%

feliz?..... ¿ Porque?			
-----------------------	--	--	--



CUADRO 2.12.

PREGUNTA	SÍ	NO	PORCENTAJE SÍ	PORCENTAJE NO
12. ¿ De quien crees que es el Colegio?... ¿Por qué?	185	15	92%	8%

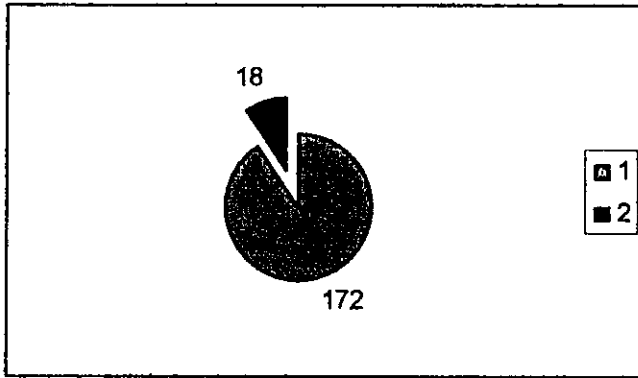


Para los alumnos el colegio es propiedad de todos los que lo conforman.

CUADRO 2.13.

PREGUNTA	SÍ	NO	PORCENTAJE SÍ	PORCENTAJE NO
13. ¿ Que harías si el colegio fuera de ti y de tus amigos?	172	18	86%	4%

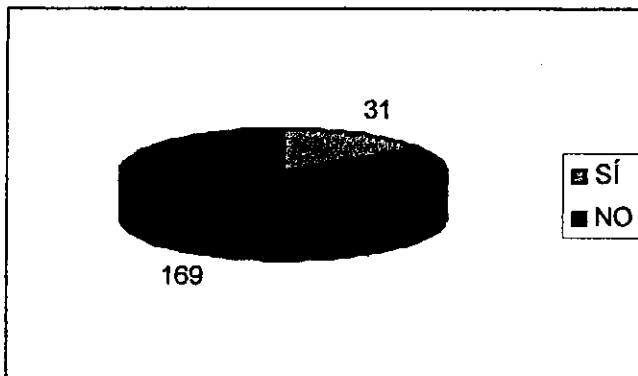
¿Por qué?				
-----------	--	--	--	--



Un alto porcentaje mejoraría las instalaciones para hacerlas más cómodas y confortables, otro grupo aumentaría las vacaciones.

CUADRO 2.14.

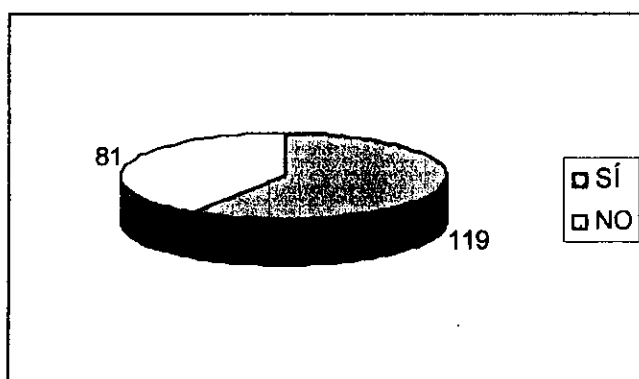
PREGUNTA	SÍ	NO	PORCENTAJE SÍ	PORCENTAJE NO
14. ¿Qué es para ti la educación en el colegio?	31	169	16%	84%



La mayoría considera que la educación en este colegio no es mala.

CUADRO 2.15.

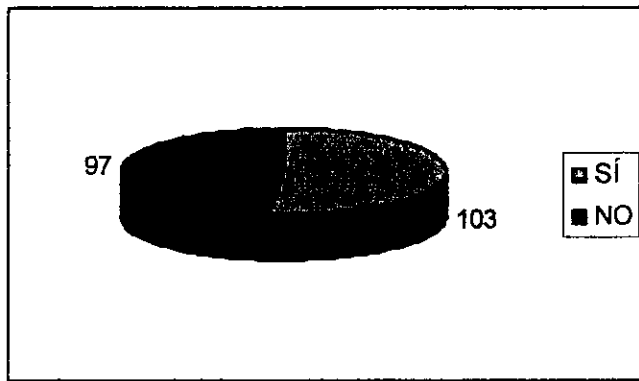
PREGUNTA	SÍ	NO	PORCENTAJE SÍ	PORCENTAJE NO
15. ¿ Cuándo te has dirigido a un maestro ¿siempre te han escuchado? Sí () No () ¿por qué?	119	81	60%	40%



Las opiniones se dividen hacia ser escuchados y no , sin embargo la mayoría ha sido escuchada.

CUADRO 2.16.

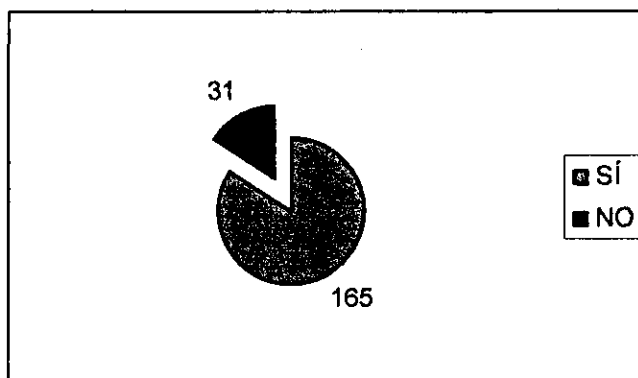
PREGUNTA	SÍ	NO	PORCENTAJE SÍ	PORCENTAJE NO
16. ¿ Qué es para ti lo malo de tus maestros?... ¿por qué?	103	97	52%	48%



Un 52% considera que sus maestros son idóneos en las labores que desempeñan ,mientras otros les encuentran algunos ciertos defectos como autoritarios, drásticos.

CUADRO 2.17.

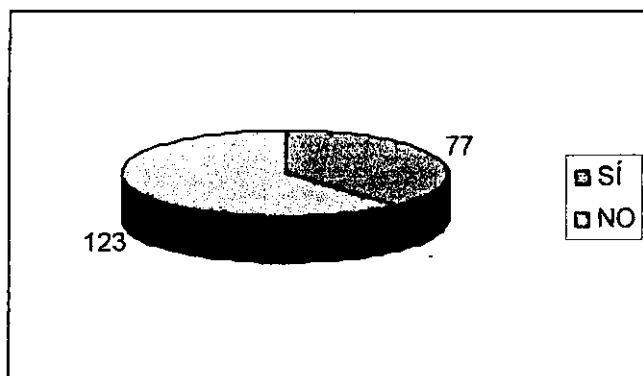
PREGUNTA	SÍ	NO	PORCENTAJE SÍ	PORCENTAJE NO
17. ¿ Qué es para ti lo más bueno de tus maestros?... ¿por qué?	165	31	83%	17%



Los encuestados manifiestan que lo que más les agrada de sus maestros es que les brinden confianza, camaradería.

CUADRO 2.18.

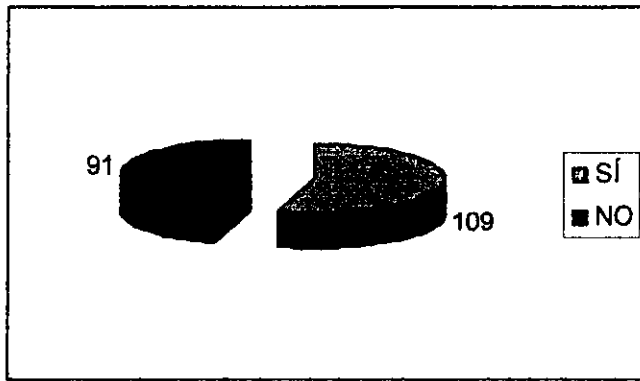
PREGUNTA	SÍ	NO	PORCENTAJE SÍ	PORCENTAJE NO
18. ¿Qué dependencia de tu colegio te gusta más? ... ¿por qué?	77	123	39%	61%



Las canchas deportivas son mejor aceptadas, porque en ellas pueden practicar varios deportes, pasar momentos de distracción, aire puro. en segundo lugar las aulas donde van a aprender.

CUADRO 2.19.

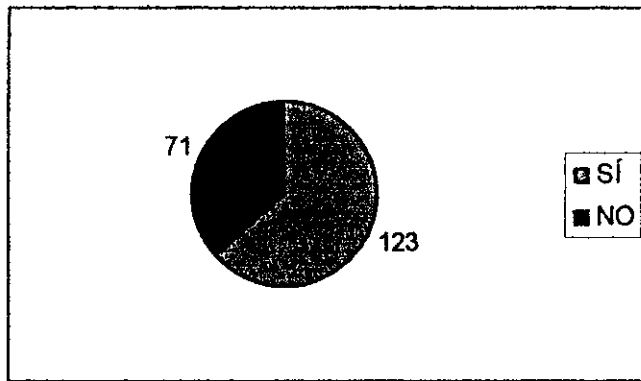
PREGUNTA	SÍ	NO	PORCENTAJE SÍ	PORCENTAJE NO
19. ¿Qué dependencia del colegio te gusta menos? ... ¿por qué?	109	91	55%	45%



Los sitios menos agradables son con 55% el Departamento de Recursos Humanos (Inspección General), seguido por el área administrativa.

CUADRO 2.20:

PREGUNTA	SI	NO	PORCENTAJE SI	PORCENTAJE NO
20. Haz un dibujo del colegio que te gustaría a ti?	123	71	62%	38%



El colegio como está es aceptado, pero en mayor proporción piden mejoras físicas, mobiliario, laboratorios.

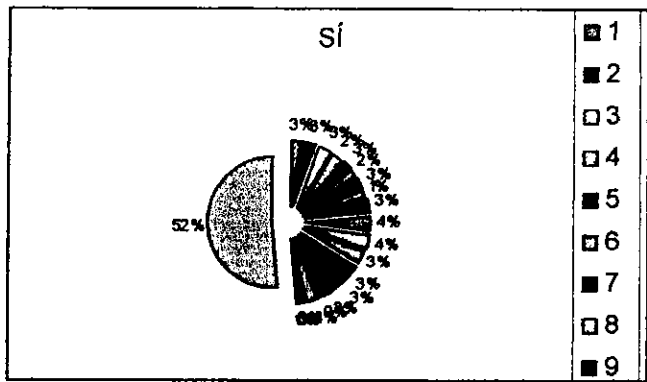
CUADRO 3

ENCUESTAS: DOCENTES

PREGUNTA	SI	NO	PORCENTAJE SI	PORCENTAJE NO
1. ¿Conoce Usted qué es empatía?	23	12	66%	34%
2. ¿Conoce qué es actitud?	27	8	77%	23%
3. ¿ qué es planificación?	31	4	89%	11%
4. ¿ Qué son valores?	22	13	63%	37%
5. ¿Conoce cuál es la función del inspector general?	23	12	66%	34%
6. ¿ Se planifica en el área de gestión de recursos humanos?	15	20	43%	57%
7. ¿Qué es deserción estudiantil?	27	8	77%	23%
8. ¿conoce los porcentajes de deserción estudiantil?	13	22	37%	63%
9. ¿ Conoce qué es comportamiento?	28	7	80%	20%
10. ¿ Conoce el significado de conducta?	33	2	94%	6%
11. ¿ Conoce que es ser docente?	34	1	97%	3%
12. ¿ Cómo docente conoce sus deberes y derechos? Si () No ()	27	8	77%	23%
13. ¿ Conoces que				

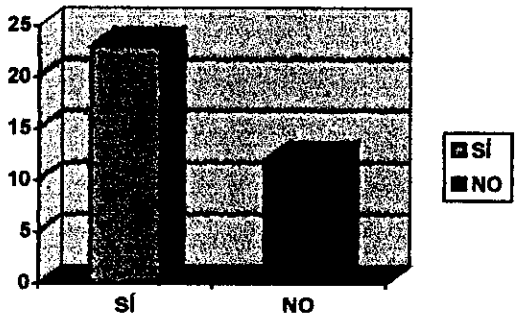
es castigo? Si () No ()	29	6	83%	17%
14. ¿ Conoces cuál es la gestión del DOBE? Si () No ()	24	11	67%	33%
15. ¿ Cree que la pobreza influye en la deserción escolar? Si () No ()	31	4	89%	11%
16. ¿ Conoce de hogares que se han desorganizado en este periodo lectivo? Si () No ()	4	31	11%	89%
17. Le gustaría que quienes están en el área de recursos humanos sean especializados? Si () No ()	34	1	97%	3%
18. ¿ Conoce de alguna institución que haya trabajado en deserción escolar? Si () No ()	1	34	3%	97%
19. ¿ Cuentan con recursos económicos para impulsar la investigación? Si () NO ()	3	32	9%	91%
20. ¿ Existe personal capacitado para realizar investigaciones de este género? Si ()	7	28	20%	80%

No ()				
TOTAL	464	236	66%	



CUADRO 3.1.

PREGUNTA	SÍ	NO	PORCENTAJE SÍ	PORCENTAJE NO
1. ¿Conoce Usted qué es empatía?	23	12	66%	34%

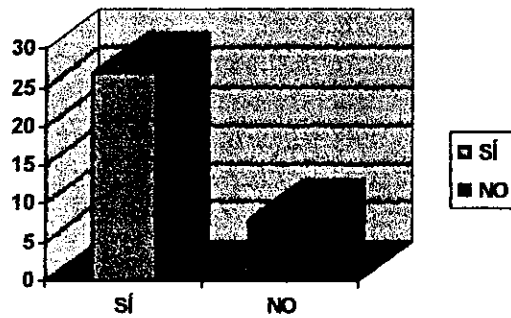


La mayor parte de docentes encuestados conoce el significado de la palabra empatía, sin descartar otra que lo desconoce.

CUADRO 3.2.

PREGUNTA	SÍ	NO	PORCENTAJE SÍ	PORCENTAJE NO
2. ¿Conoce qué es				

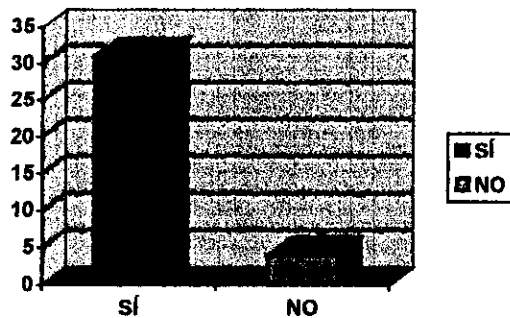
actitud?	27	8	77%	23%
----------	----	---	-----	-----



La palabra actitud es conocida por el 77% mientras que la desconocen el 23%

CUADRO 3.3.

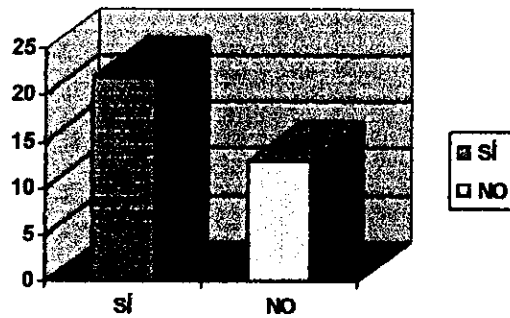
PREGUNTA	SI	NO	PORCENTAJE SI	PORCENTAJE NO
3. ¿ qué es planificación?	31	4	89%	11%



Según la respuesta a la encuesta los maestros saben lo que es la planificación y realmente un mínimo porcentaje lo desconoce.

CUADRO 3.4.

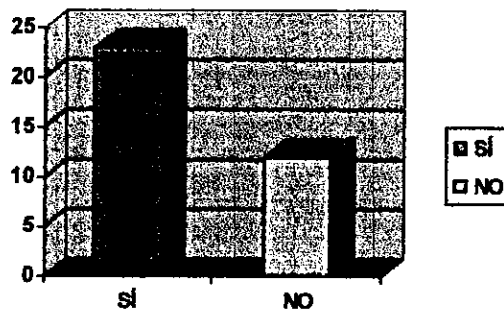
PREGUNTA	SI	NO	PORCENTAJE SI	PORCENTAJE NO
4. ¿ Qué son valores?	22	13	63%	37%



Hay un parcial desconocimientos en lo que es valores, para el 37% y para el restante 67% es una práctica diaria

CUADRO 3.5.

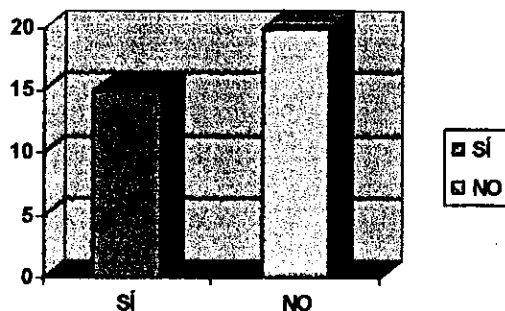
PREGUNTA	SI	NO	PORCENTAJE SI	PORCENTAJE NO
5. ¿Conoce cuál es la función del inspector general?	23	12	66%	34%



El 66% conoce las funciones del inspector sin embargo la desconoce en su totalidad algunos docentes especialmente.

CUADRO 3.6.

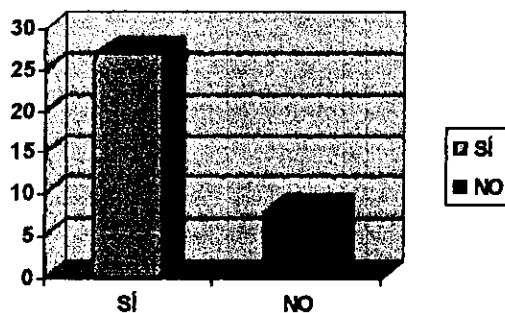
PREGUNTA	SÍ	NO	PORCENTAJE SÍ	PORCENTAJE NO
6. ¿ Se planifica en el área de gestión de recursos humanos?	15	20	43%	57%



si responden los directivos y el departamento de recursos humanos para los demás es desconocidas esta actividades.

CUADRO 3.7.

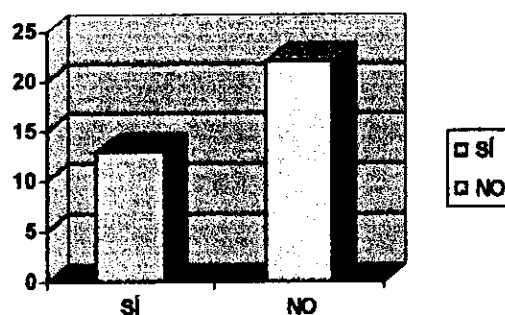
PREGUNTA	SÍ	NO	PORCENTAJE SÍ	PORCENTAJE NO
7. ¿Qué es deserción estudiantil?	27	8	77%	23%



el concepto básico o la acción que implica la deserción escolar es conocida por un alto índice de personas.

CUADRO 3.8.

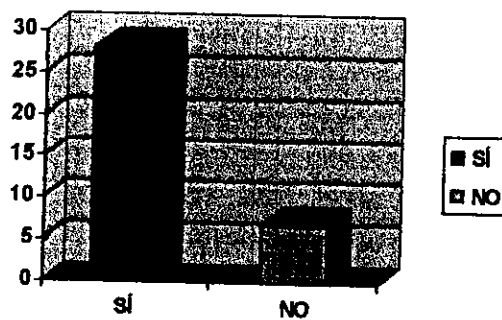
PREGUNTA	SI	NO	PORCENTAJE SI	PORCENTAJE NO
8. ¿conoce los porcentajes de deserción estudiantil?	13	22	37%	63%



A pesar de saber el concepto desconocen el porcentaje de deserción escolar en el colegio.

CUADRO 3.9.

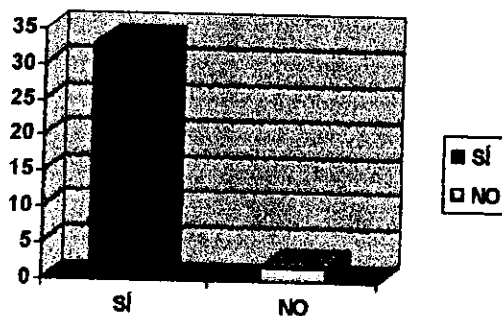
PREGUNTA	SI	NO	PORCENTAJE SI	PORCENTAJE NO
9. ¿ Conoce qué es comportamiento?	28	7	80%	20%



El comportamiento como concepto si conoce pero desconocen los limites

CUADRO 3.10.

PREGUNTA	SI	NO	PORCENTAJE SI	PORCENTAJE NO
10. ¿ Conoce el significado de conducta?	33	2	94%	6%

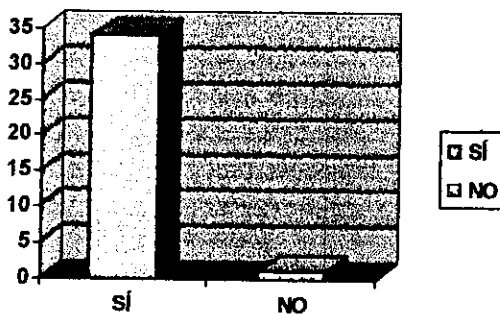


Si conocen pero se confunde su acepción con comportamiento

CUADRO 3.11.

PREGUNTA	SI	NO	PORCENTAJE SI	PORCENTAJE NO
11. ¿ Conoce que es				

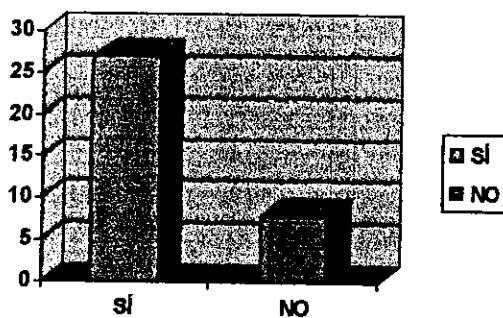
ser docente?	34	1	97%	3%
--------------	----	---	-----	----



Casi en su totalidad sabe que es ser un docente.

CUADRO 3.12.

PREGUNTA	SI	NO	PORCENTAJE SI	PORCENTAJE NO
12. ¿ Cómo docente conoce sus deberes y derechos? Si () No ()	27	8	77%	23%

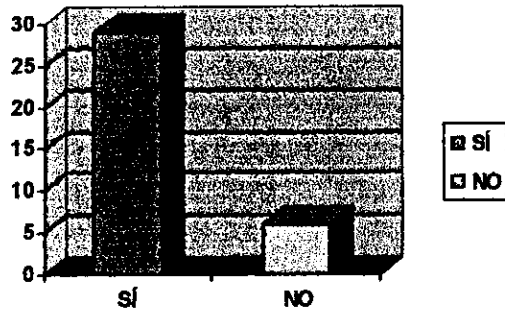


Si conoce en la mayoría sus deberes y derechos contemplados en la ley

CUADRO 3.13.

PREGUNTA	SI	NO	PORCENTAJE SI	PORCENTAJE NO
13. ¿ Conoces que es castigo? Si () No	29	6	83%	17%

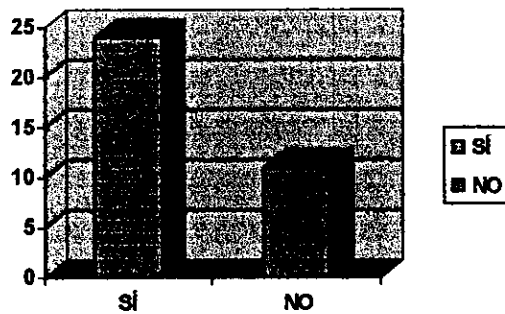
()



El 83% de docentes conocen que es el castigo mientras que un 17% de docentes no saben lo que es un castigo

CUADRO 3.14.

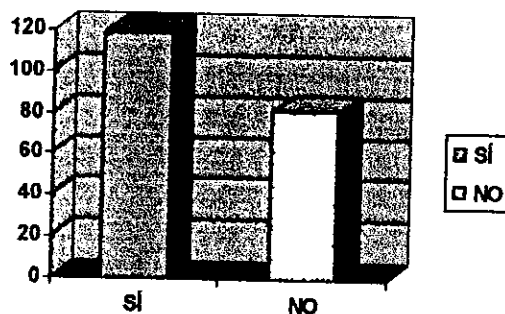
PREGUNTA	SI	NO	PORCENTAJE SI	PORCENTAJE NO
14. ¿ Conoces cuál es la gestión del DOBE? Si () No ()	24	11	67%	33%



Si la mayoría de los docentes sabe o conoce que es el DOBE, por las funciones que desarrolla.

CUADRO 3.15.

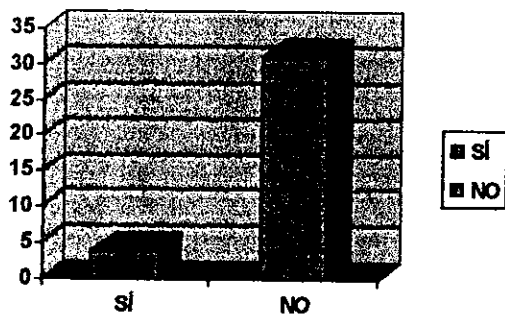
PREGUNTA	SI	NO	PORCENTAJE SI	PORCENTAJE NO
15. ¿ Cuándo te has dirigido a un maestro ¿siempre te han escuchado? Si () No () ¿por qué?	119	81	60%	40%



Un 60% de personas dicen que si les escuchan cuando se dirige a un maestro pero un preocupante 40% dice que no les escuchan ya que si no los escucha no conocen sus problemas

CUADRO 3.16.

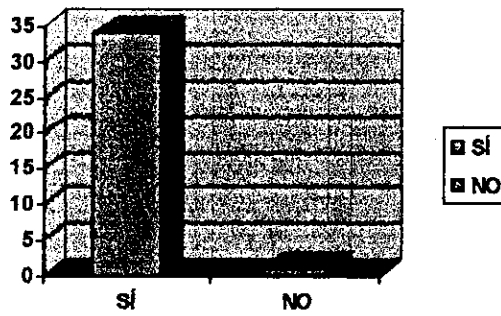
PREGUNTA	SI	NO	PORCENTAJE SI	PORCENTAJE NO
16. ¿ Conoce de hogares que se han desorganizado en este periodo lectivo? Si () No ()	4	31	11%	89%



Un 11% conoce de hogares destruidos por diversos motivos, y el 89% desconoce que sus amigos estén pasando por este problema.

CUADRO 3.17.

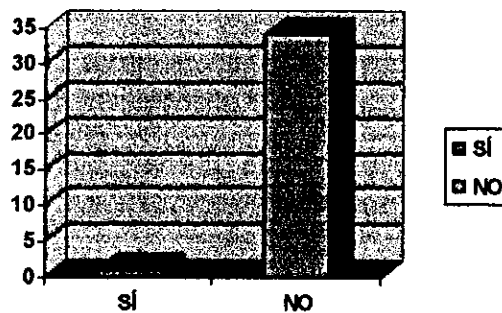
PREGUNTA	SI	NO	PORCENTAJE SI	PORCENTAJE NO
17. Le gustaría que quienes están en el área de recursos humanos sean especializados? Si () No ()	34	1	97%	3%



Es deseo de la mayoría que el departamento de recursos humanos estén en personas especializadas.

CUADRO 3.18.

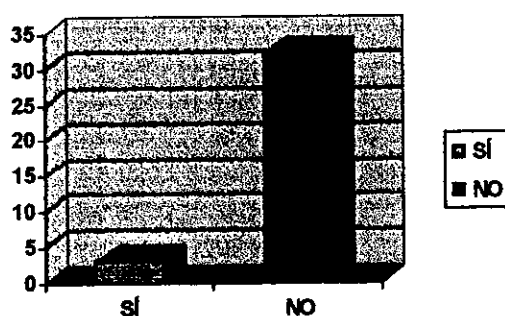
PREGUNTA	SI	NO	PORCENTAJE SI	PORCENTAJE NO
18. ¿ Conoce de alguna institución que haya trabajado en deserción escolar? SI () No ()	1	34	3%	97%



Se han manifestado que no conocen que en otra institución local se haya o esté trabajando en la deserción estudiantil.

CUADRO 3.19.

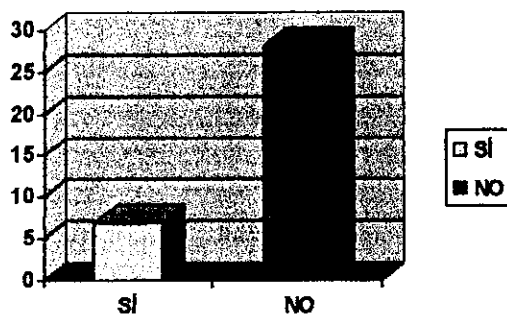
PREGUNTA	SI	NO	PORCENTAJE SI	PORCENTAJE NO
19. ¿ Cuentan con recursos económicos para impulsar la investigación? Si () NO ()	3	32	9%	91%



No se cuentan con los recursos económicos que impulsen la investigación ya que con frecuencia siempre son por cuenta de los investigadores .

CUADRO 3.20.

PREGUNTA	SI	NO	PORCENTAJE SI	PORCENTAJE NO
20. ¿ Existe personal capacitado para realizar investigaciones de este género? Si () No ()	7	28	20%	80%



Son pocas las persona que están capacitadas para realizar una investigación científica.

CUADRO 5
ENTREVISTA: DIRECTIVOS

PREGUNTA	CONTENIDOS	RESULTADOS
¿Qué es la deserción Estudiantil?	Es el abandono circunstancial o definitivo de la institución educativa	Real concepción de lo requerido
¿Quiénes conforman el Departamento De Recursos Humanos de esta institución?	El Rector, Inspector general e inspectores profesores.	Tienen claro su estructura
¿Conoce que función cumplen los integrantes del Departamento de Recursos Humanos de la institución?	Controlar la asistencia del personal docente, administrativo, servicios, padres de familia y estudiantes.	Concepción elemental del desempeño y competencia
¿Que comentario puede dar sobre la labor del Departamento de Recursos Humanos del Plantel?	Su accionar esta determinado por leyes y reglamentos, debería ser más profesional y técnica.	Requiere mejorar y actualizar desempeños y competencias, actualización profesional y técnica.
¿ Con qué modelo pedagógico trabaja la	Tradicional costumbrista y el prescriptivo.	Debe fundamentarse en modelos

institución?.		psicopedagógicos contemporáneos
¿Cómo evaluaría al departamento de Recursos Humanos del Colegio?.	En plano contextual, desempeños, infraestructura, profesional y técnica.	Debe ser prosesual, contextual y globalizada

CUADRO 7

ENTREVISTA: ADMINISTRATIVOS

PREGUNTA	CONTENIDOS	RESULTADOS
¿Qué es la deserción Estudiantil?.	Cuando los alumnos se van del colegio.	Concepción elemental
¿Quiénes conforman el Departamento De Recursos Humanos de esta institución?.		
¿Conoce que función cumplen los integrantes del Departamento de Recursos Humanos de la institución?.	Controlarnos nuestra asistencia y que los alumnos no se porten mal	Función de control
¿Que comentario puede dar sobre la labor del Departamento de Recursos Humanos del Plantel?.	Es dictatorial, no aceptan la realidad	Comentario real, se rigen solamente por las leyes y reglamentos
¿ Con qué modelo pedagógico trabaja la institución?.	Modelo legal	Desconocen los modelos psicopedagógicos
¿Cómo evaluaría al departamento de Recursos Humanos del Colegio?.	Por el comportamiento con todos	Evalúan de acuerdo a sus intereses

CUADRO 6

ENTREVISTA: DOCENTES

PREGUNTA	CONTENIDOS	RESULTADOS
¿Qué es la deserción Estudiantil?	El abandono del Colegio por diferentes causas	Las causas de deserción tienen diferentes orígenes
¿Quiénes conforman el Departamento De Recursos Humanos de esta institución?	El Inspector General y sus colaboradores	Limitada concepción del rol del departamento de recursos humanos
¿Conoce que función cumplen los integrantes del Departamento de Recursos Humanos de la institución?	Controlar asistencia y disciplina de directivos, docentes, administrativos y alumnos	Conocen de la función dogmática de controlar en función legal
¿Que comentario puede dar sobre la labor del Departamento de Recursos Humanos del Plantel?	Debe cambiar procedimientos, con aval psicológico, pedagógico, sociológico y cultural	Hay consenso de mejorar en calidad
¿ Con qué modelo pedagógico trabaja la institución?	En lo prescriptivo, costumbrista y legal	No conocen modelos psicopedagógico y psicosociales
¿Cómo evaluaría al departamento de Recursos Humanos del Colegio?	Por sus actuaciones	Debe mejorar fundamentalmente hacia los desempeños globalizados

CUADRO 7

ENTREVISTA: ADMINISTRATIVOS

PREGUNTA	CONTENIDOS	RESULTADOS
¿Qué es la deserción Estudiantil?	Cuando se van o fugan del colegio	Causan problemas a las autoridades
¿Quiénes conforman el Departamento De	Las autoridades del	Controlan que

Recursos Humanos de esta institución?.	colegio	cumplamos con nuestro trabajo
¿Conoce que función cumplen los integrantes del Departamento de Recursos Humanos de la institución?.	Vigilar el cumplimiento de labores y asistencia de todos	Mantener el orden y cumplimiento de funciones
¿Que comentario puede dar sobre la labor del Departamento de Recursos Humanos del Plantel?.	A veces se portan bien otras veces son muy raros	Deben ser más competitivos y desempeñarse bien en el trato a todos quienes conformamos la institución
¿ Con qué modelo pedagógico trabaja la institución?.	En las leyes	Deberían dar a conocer programas y proyectos
¿Cómo evaluaría al departamento de Recursos Humanos del Colegio?.	Por las relaciones humanas que practican	Hacer cuadros demostrativos de que hacen, como hacen y porque los hacen.

CUADRO 8

ENTREVISTA: SERVICIOS

PREGUNTA	CONTENIDOS	RESULTADOS
¿Qué es la deserción Estudiantil?.	Cuando no asisten al colegio los alumnos	Abandono del plantel
¿Quiénes conforman el Departamento De	Los inspectores	No conocen la

Recursos Humanos de esta institución?.		conformación departamental
¿Conoce que función cumplen los integrantes del Departamento de Recursos Humanos de la institución?.	Controlamos a todos	No conocen procedimientos legales, ni normativos
¿Que comentario puede dar sobre la labor del Departamento de Recursos Humanos del Plantel?.	Muy drásticos nos controlan todo y a todos	Deben ser más humanos y sociables
¿ Con qué modelo pedagógico trabaja la institución?.	No sabemos como lo hacen	Su actitud debe ser capacitarse cultural y educativamente.
¿Cómo evaluaría al departamento de Recursos Humanos del Colegio?.	Como lo hacen con nosotros mediante informe y pruebas de personal	No hay idoneidad en procedimientos evaluativos

CAPITULO V

CONCLUSIONES

Del análisis a la problemática planteada y concomitante a esta las reflexiones que durante el trabajo hemos realizado para establecer el rol de desempeños de la oficina de recursos humanos del Colegio Alfredo Pareja Diezcanseco de la ciudad de Santo Domingo de los Colorados y su incidencia en la deserción estudiantil, a pasado de ser un simple enunciado a conocer la verdad sobre

este problema que lo hemos definido como problema psicosocial, psicopedagógico, socioeducativo que tiene que vérselo desde estas posiciones como lo hemos definido teóricamente, para luego poner a consideración una propuestas de desarrollo del área, oficina o departamento de recursos humanos de la institución y su contexto, desde luego respetando el quehacer profesional de educadores que puedan mirarlo desde otra óptica, pero que al final llegan a las mismas conclusiones con otro enfoque, ya que el nuestro es contemporáneo el mismo que nos permite la formulación de conclusiones finales que al relevar los aspectos positivos y negativos han posibilitado la valoración de la función del departamento de recursos humanos y su rol de desarrollo del estudiante a fin de evitar la deserción estudiantil.

Entre los elementos que han determinado el rol de los recursos humanos y la deserción estudiantil como fenómeno Socioeducativo, tenemos:

1. En el Colegio Alfredo Pareja Diezcanseco de la ciudad de Santo domingo de los Colorados no existe un programa de desarrollo de personal.
2. El rol de los recursos humanos institucionales es pasivo y prescrito.
3. No existe correlación de funciones de autoridades – Inspección – Departamento de Orientación vocacional.
4. La deserción estudiantil es un problema socioeducativo, psicosocial y psicopedagógico.
5. No hay especialización en el manejo de recursos humanos institucionales.

6. La improvisación en el departamento de inspección es el fundamento de los problemas que se mantienen en el manejo de personal docente y docente.
7. Hay interés por resolver los problemas institucionales de desarrollo de personal y sus derivaciones.
8. El Proyecto Educativo Institucional, Proyecto curricular debe ser rediseñado en función del alumno y su desarrollo personal.
9. Debe elaborarse un propuesta para desarrollo de gestión, en cada uno de los problemas detectados, en el caso nuestro es de desarrollo de personal.

CAPITULO VI

6. PROPUESTA ALTERNATIVA PARA EL DESEMPEÑO DE RECURSO HUMANOS EN EL COLEGIO NACIONAL ALFREDO PAREJA DIEZCANSECO

6.1. Finalidad

Facilitar la gestión de los procesos de persona a fin que incidan en la reducción de la deserción estudiantil en el Colegio Alfredo Pareja Diezcanseco.

6.2. Objetivo

Dotar a los directivos del centro educativo de una herramienta de gestión referida al manejo de personal que incida en la reducción porcentual de la

deserción estudiantil de acuerdo con las técnicas contemporáneas psicopedagógicas y psicosociales.

6.3. Alcance

La propuesta de desarrollo y/o administración de personal es de aplicación en el Colegio Alfredo Pareja Diezcanseco y en otros centros educativos públicos y alcanza al personal docente, administrativo, padres de familia y particularmente a los docentes todos inmersos en leyes, reglamentos y normativos de educación.

6.4. Contenidos

6.4.1. Base legal

- Ley de Educación y Cultura.
- Reglamento de Ley de Educación y Cultura.
- Acuerdo y Resoluciones del Ministerio de Educación y Cultura.
- Ley orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público.
- Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional.
- Reglamento General a la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio nacional.
- Acuerdos y Resoluciones de la Dirección Provincial de educación.

- Reglamento interno del Colegio Alfredo Pareja Diezcanseco.
- Acuerdos y Resoluciones Institucionales.
- Reforma curricular a la Educación Básica Ecuatoriana.
- Rediseño del Bachillerato.
- Modelo Pedagógico Sociocultural
- Modelo de aprendizajes significativos.
- Psicología genética de Jean Piaget.

6.4.2. Acciones de personal

Las facultades delegadas a los directivos del Colegio Alfredo Pareja Diezcanseco, en las leyes y reglamentos, acuerdos y resoluciones, Reglamento Interno, Reforma Curricular, Rediseño del Bachillerato de la Educación Ecuatoriana y aplicabilidad de modelos contemporáneos de enseñanza y aprendizaje, así como el desarrollo eficiente del trabajo del departamento de orientación y Bienestar estudiantil.

Actividades que deben constituirse en:

- Evaluar periódicamente al personal directivo, jerárquico, docente, administrativo, de servicio, padres de familia y estudiantes, para cuyo efecto el Rector o Director puede constituir el comité de evaluación que lo presidirá y que, además, estará integrado por un Director Jerárquico nombrado de entre los seleccionados – designados para tal comité, y del personal docente de preferencia el de mayor antigüedad en el centro educativo.

- Seleccionar al personal docente y administrativo en función a las necesidades reales y con el perfil adecuado de acuerdo a los intereses institucionales.
- Elaborar el Proyecto de Gestión de desarrollo de Personal que se inscriba en el Proyecto Educativo y Curricular institucionales, fundamentados en Modelos psicopedagógicos y psicosociales definidos.
- Dar posesión al personal seleccionado – nombrado en función a sus méritos y capacidades y comunicar a las autoridades administrativas superiores para su formalización correspondiente.
- Estimular y sancionar al personal Directivo, jerárquico, docente, administrativo, de servicios, padres de familia y docentes cuando la evaluación resulte positiva o negativa o por conducta infuncionales.
- Otorgar licencias con o sin sueldo, seleccionar y comunicar oportunamente a la autoridad administrativa inmediata superior en unos casos y en los de padres de familia y alumnos cuando el caso lo amerite, para la formulación contractual de su reemplazante y en caso de los alumnos para su justificación legal correspondiente.
- Otorgar permisos al personal Directivo, jerárquico, docente, administrativo, de servicios, padres de familia y estudiantes conforme a las normas correspondientes y por el tiempo que estipulen las disposiciones específicas.
- Promover la investigación de los problemas para una solución contextual y racional enmarcadas en campo legal.

- El comité será conformado Cada tres años y evaluado periódicamente para establecer los refuerzos o feed back que corresponda, esto es dar los cambios que corresponda y por consenso.
- Participar activamente en los proyectos de gestión, educativos y curriculares.

6.4.3. Acciones psicopedagógicas

- Marco orientador para atender las necesidades y expectativas educativas del contexto institucional Alfredo Pareja Diezcanseco.
- Modificaciones cuantitativas y cualitativas de la concepción y práctica psicopedagógica, como respuesta a la situación y demanda actual.
- Eje central de desarrollo de autoestima estudiantil el desarrollo de valores con contenidos significativos para la familia, docentes, directivos y alumnos.
- Elaboración del Proyecto Educativo Institucional con fundamentos psicopedagógicos modernos significativos y/o sociocultural, en función de los alumnos y del contexto institucional.
- Elaboración del Proyecto Curricular Institucional con contenidos significativos y/o socioconstructivista para el contexto institucional.
- Centro de transformación psicoeducativa y socioeducativa.
- Revalorización del Colegio que tenga como función específica de distribuir en forma equitativa los saberes relevantes que necesita el adolescente para descubrirse personal y socialmente.

- Canalizar y conjugar los múltiples factores que intervienen en aprendizaje: directivos, docentes, alumnos, padres de familia, estudiantes, entre otros Esfuerzos en el elemento central el conocimiento.
- Propuestas de gestión:
 - Diseño de organización que viabilice y operativice la propuestas pedagógica.
 - Busca cambiar y canalizar de mejor manera el funcionamiento del departamento de recursos humanos del Colegio Alfredo Pareja Diezcanseco.
 - Mejorar en calidad la cultura o clima organizacional institucional.
 - Medición del desempeño.
 - Las estrategias de supervisión y estímulo.
 - Estilo de gestión.
 - Cambio de concepción de autoridad por una práctica de conducción con responsabilidad los servicios educativos del colegio y en un ejercicio de facilitación de procesos.

6.4.4. Acciones Psicosociales

- Mejorar la autoestima estudiantil: desde un punto de vista individual y familiar, de la infancia, de la adolescencia, desde la violencia familiar, de la sociedad, en la escuela, actitudinal, positiva y criterial.
- Educación en valores y desarrollo personal social: conceptual, procedimental y actitudinal; desde su carencia y capacidades.

- Motivación fundamentalmente en la actividad y desarrollo psicosocial, como individuo y como colectivo desde un proceso conceptual, procedimental y actitudinal ya desde la homeostática, de la reducción del impulso, de las emociones, del psicoanálisis, del incentivo, desde el cognoscitivismo, de la esperanza valor, expectativas, fisiológicas, humanista y escolar.
- Promoción en acciones institucionales y comunitarias.
- Desarrollo de actividades artísticas y culturales.

6.4.5. Selección de personal

- La educación debe lograr mediante leyes la autonomía institucional pedagógica y una descentralización administrativa, en lo psicopedagógico ya lo establece la reforma curricular, pero es también cierto que la selección de personal es un procedimiento administrativo que permite seleccionar al personal de acuerdo con la necesidad del centro educativo en función del presupuesto autorizado y que debe comunicarse al órgano administrativo inmediato superior para su formalización.
- El Rector debe ser protagonista en la selección del personal docente exigiendo los concursos con idoneidad y transparencia, logrando ubicar los mejores profesionales en docencia y especialización para cubrir vacantes o creaciones, evitando así la corrupción designativa.
- Las convocatorias deben ser realizadas en función institucional de la necesidad, cuya base deben enmarcarse en las verdaderas necesidades

institucionales y en donde prime la formación académica, capacitación, méritos, experiencia profesional. Tabla de calificación de los postulantes tanto para contrato, accidental y/o nombramiento. Entrevistas, para reconocer el perfil profesional del postulante.

- Al inicio del año escolar se seleccionará al personal docente, administrativo, de servicios, padres de familia y estudiantes de acuerdo a la organización y estructura establecida en los Proyectos respectivos.

- Casos de selección de personal:

- Docente:

- Para cubrir plaza orgánica presupuestaria: De acuerdo a LCDEMN.
- Para reemplazar al personal docente que por encontrarse con licencia, comisión, enfermedades encuentre fuera de su puesto habitual de trabajo por un tiempo mayor de 30 días calendario, siempre que existe el financiamiento correspondiente.
- El personal docente que hace uso de licencia por un tiempo menor de 30 días se reemplazará con el personal propio del centro educativo.

- Administrativo y de servicios:

- Para cubrir plaza administrativa vacante presupuestaria.
- Para reemplazar al personal administrativo de guardianería, conserjería y limpieza en situación de licencia sin goce de sueldo.

educativo y promover el aprendizaje, con el fin de hacerlo más eficiente, en función de los objetivos y las competencias. Para ellos debe considerar los siguientes criterios:

- Ir de lo más fácil a lo más difícil.
- Ir de lo más simple a lo más complejo.
- Ir de lo más próximo a lo más lejano.
- Ir de lo más concreto a los más abstracto.

Los teóricos del *constructivismo*, señalan que estos criterios deben ser inversos, es decir, ir de lo complejo a simple, producir conflictos cognitivos, etc.

Bajo estas concepciones , el docente y el técnico de recursos humanos debe seleccionar los métodos más adecuados para suscitar aprendizajes y hacer que los educandos alcancen los objetivos y competencias previstos.

Como postulados el método pedagógico sostiene que:

- a. Debe adaptarse a las características bio – psico – sociales de la educando y al contexto.
- b. Debe adecuarse a la naturaleza del área o asignatura y al manejo de los docentes.
- c. Debe ser siempre en función del alumno
- d. Debe ser de aplicación flexible, empleando recursos de su realidad.
- e. Debe ser organizado y secuencial.

- f. Debe optimizar la acción educativa, es decir producir mayor rendimiento con el menor esfuerzo.
 - g. Debe servir de ordenador y racionalizador de acciones.
 - h. No debe ser un fin en si mismo, sino un medio al servicio del acción educativa en los aprendizajes.
 - i. Debe promover la capacidad creativa y coadyuvar a forjar la personalidad del alumno.
- En la educación contemporánea, con el influjo del humanismo, la educación personalizada y el constructivismo se postula que los métodos y las técnicas:
- Propicien y ejerciten el desarrollo de comportamientos y valores como creatividad, participación, solidaridad, crítica, justicia, libertad, trabajo, respeto por la dignidad humana.
 - Tengan una base científica actualizada, respetando ciertos principios como secuencia, integración, organización.
 - Tomen en cuenta los conocimientos previos de los alumnos.
 - Sean flexibles y diversificados, es decir, partan del conocimiento del educando y de la realidad local.
 - Favorezcan el acercamiento educativo del educando a su contexto (Natural, social y cultural) y le permita una visión integral del mismo.
 - Permitan la democratización de la educación a través del autoaprendizaje, interaprendizaje, teleeducación, etc.
 - Estimulen la inventiva docente.
 - Trabajen en cooperación, priorizandose el trabajo de proyectos

- En la educación contemporánea, con el influjo del humanismo, la educación personalizada y el constructivismo se postula que los métodos y las técnicas:
 - Propicien y ejerciten el desarrollo de comportamientos y valores como creatividad, participación, solidaridad, crítica, justicia, libertad, trabajo, respeto por la dignidad humana.
 - Tengan una base científica actualizada, respetando ciertos principios como secuencia, integración, organización.
 - Tomen en cuenta los conocimientos previos de los alumnos.
 - Sean flexibles y diversificados, es decir, partan del conocimiento del educando y de la realidad local.
 - Favorezcan el acercamiento educativo del educando a su contexto (Natural, social y cultural) y le permita una visión integral del mismo.
 - Permitan la democratización de la educación a través del autoaprendizaje, interaprendizaje, teleducación, etc.
 - Estimulen la inventiva docente.
 - Trabajen en cooperación, priorizandose el trabajo de proyectos
- Interacción entre objetivos educacionales, contenidos, métodos, docentes y dicentes. El método no es algo independiente. Como recurso tecnológico se encuentra supeditado a objetivos que se persiguen en el manejo quien lo emplee. En Educación, todo método está al servicio de los objetivos y del, uso del docente, quienes deben considerar para su adopción la naturaleza de los objetivos, las características de los educandos y de la comunidad, así como las condiciones y los recursos disponibles en la localidad.

Los objetivos se expresan u operativizan por contenidos, el Método, a través de esas variadas técnicas y procedimientos, procura trabajar los contenidos en actividades reales o experiencias vivenciales a ser ejecutadas por los educandos, a fin de que dicha acción produzca aprendizajes conducentes a los logros de los objetivos y la adquisición de competencias.

Los contenidos curriculares son los dominios o asuntos esenciales de las disciplinas científicas correspondientes a cada objetivo del programa curricular, vale decir, las cosas significativas que tienen que hacerse y las actividades que generarán aprendizajes en los educandos.

Las actividades o experiencias que generan aprendizajes pueden ser:

- a. Información, a través de lecturas, exposiciones, clases, visitas, etc.
- b. Comprensión y elaboración de materiales cognoscitivos.
- c. Organización y planteamiento.
- d. Investigación, observación, estudio.
- e. Creación cultural, artística.
- f. Comunicación, difusión, publicación.
- g. Acciones sociales, comunitarias, de servicios, promoción, etc.
- h. Manipulación de objetos, aparatos, equipos, herramientas, etc.
- i. Deportes, recreación, gimnasia, etc.
- j. Pensar.
- k. Discutir, consultar, hablar, informar.
- l. Leer palabras, imágenes, símbolos.
- m. Escribir, compilar, resumir, tomar notas.

- n. Escuchar, entrevistar.
- o. Construir, crear, elaborar.
- p. Dibujar pintar, trazar.
- q. Fotografiar.
- r. Desplegar, exhibir.
- s. Trazar graficas, elaborar cuadros mapas.
- t. Demostrar, enseñar.
- u. Experimentar, investigar.
- v. Resolver problemas.

Finalmente podemos decir que las experiencias de aprendizaje se integran o se generan en un conjunto variado de actores (sujetos), factores (situaciones), recursos (materiales, medios, textos) y ambientes (aulas, laboratorios, talleres, campo, mercados, fabricas, etc).

- Función de la metodología en el proceso educativo de la propuesta: constituye un aspecto instrumental porque permite vincular a los estudiantes con los contenidos y experiencias de aprendizaje.
- Criterios y pautas para seleccionar los métodos: para su selección debemos acudir a criterios:
 - a. Informarse de la orientación filosófica y política de la educación en un determinado momento y contexto.
 - b. Conocer la realidad contextual que él ofrece.
 - c. Determinar a través de una prueba de entrada, el nivel de ingreso o prerrequisito del educando antes de iniciar un proyecto, una unida o

programa de aprendizaje. Es decir, determinar los conocimientos previos de los educandos.

- d. Conocer las características bio – psicosociales de los estudiantes.
- e. Especificar el perfil de salida de los estudiantes.
- f. Identificar los objetivos y la naturaleza de las asignaturas o tema a desarrollar.
- g. Conocer los objetivos del nivel y modalidad educativa.
- h. Considerar los conocimientos y habilidades personales y profesionales del docente.

6.5.2. Objetivos del Departamento de personal del colegio Alfredo

Pareja Diezcanseco

Disminuir la deserción estudiantil en el Colegio Alfredo pareja Diezcanseco.

Integrar a la familia en la solución de los problemas que inciden en la deserción estudiantil en el Colegio Alfredo Pareja Diezcanseco.

Relacionar al departamento de Inspección con el desarrollo del personal institucional.

Promover la aplicación de modelos contemporáneos de aprendizaje en la educación que imparte el colegio Alfredo Pareja Diezcanseco

6.5.3. Plan curricular

El plan curricular para desarrollar capacidades y competencias estarían en la capacitación de los directivos en administración y de desarrollo de personal. La aplicación de los ejes transversales en la formación de valores de acuerdo a la reforma curricular y en el rediseño del bachillerato debe incluirse básicamente en su desarrollo educativo. Deb incluirse además el tratamiento de algunos contenidos relacionados con la violencia intrafamiliar. Migración y drogadicción.

6.5.4. Programas de estudio

Los programas de estudio serán eminentemente vivenciales privilegiando las actividades in situ del manera que los estudiantes de tal manera que el estudien se compenetre en el contexto e internalice los problemas de la realidad y busque la solución a los mismos.

El plan curricular y los programas de estudio se estructurarán en forma de Proyecto curriculares a corto plazo (plan anual, de unidad y proyecto de aula) con la participación de directivos, docentes, departamento de inspección, padres de familia y estudiantes, con la participación de técnicos psicopedagogos, Miembros del departamento de Orientación y Bienestar estudiantil, equipos inter y multidisciplinarios, entre otro.

BIBLIOGRAFÍA

ARREGUI Y CASALS, Enciclopedia General De La Educación, Editorial Océano. Vol. I II III , 1999.

AUREN, Auris. La guía de ejecutivo. Logos consorcio editorial. México. 1976.

BRIONES, Guillermo. Preparación y evaluación de proyectos educativos 1y 2 Academia de Bogota 1995

CALERO PEREZ, Mávil. Constructivismo. San Marcos. Lima 2002 Proyecto Educativo Institucional. San Marcos.

CONSULTOR DE PSICOLOGÍA INFANTIL Y JUVENIL, TRASTORNOS DEL DESARROLLO, Grupo editorial Océano S.A. Barcelona España, Vol. I. II. III.

CURSOS DE ORIENTACIÓN FAMILIAR, CRECIMIENTO DEL NIÑO Nº 3, Editorial Océano

CARPIO, FAJARDO Y VALLADARES, Diccionario Y Guía De Ideas Sobre Educación, Editorial San Marcos . Lima - Perú

DIAZ Carlos, Administración de Personal; Editorial San Marcos. Lima-Perú

DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO CASTELL, ediciones Castell, 1989.

FREUD y CHAPUIS. Guía práctica del jefe. eta. Barcelona. 1971.

GOMARRA LÓPEZ Olga. Planificación, Metodología para Trabajos Sociales, Editorial San Marcos Lima –Perú. 1995.

CHRUDEN y SHERMAN. La administración de personal. Continental. México. 1973.

KOONTZ y O'DONELL. Administrador moderno. Editores técnicos asociados. México. 1975

OLORTEGUI MIRANDA Felipe, Diccionario de Psicología, Editorial San Marcos. Lima- Perú.

PEÑA, Manuel. Técnicas de dirección de personal. España. Barcelona. 1977.

SALINAS Asensio, El Profesor y la Justicia Administrativa, Lima- Perú. 1999.

THE CASE OF COLOMBIA. SEMINAR ON FERTILITY TRANSITION

IN LATIN AMERICA, Buenos Aires, April, 1990. International Union for the Scientific Study of Population.

YATACO Y ALMEIDA, Nuevo Manual Persona Ética y relaciones Humanas, nueva secundaria, Impresiones Jirón . Lima Perú.

B. ANEXOS

DEFINICIÓN DE TÉRMINOS USADOS.

Abismo Intergeneracional: Constituye las diferencias grandes entre las generaciones, es decir entre padres e hijos , etc. Convirtiéndose en un conflictos de poderes.

Actividades de Aprendizaje: Eventos organizados para disponer el ambiente de tal forma que el alumno pueda vivir experiencias de aprendizaje
*Evidentemente, constituye un proceso del cual ciertas especies de organismos vivientes son capaces: muchos animales, incluyendo el hombre , pero no las plantas. Es un proceso que capacita a estos organismos para modificar su conducta con una cierta rapidez en una forma más o menos permanente, de modo que la misma modificación que no tiene que ocurrir una y otra vez en cada institución nueva.

Conductivismo: Teoría Psicológica que pretende explicar la forma en que se produce la conducta tanto animal como humana y aporta métodos específicos para producir y modificar conductas hacen parte de él todas las teorías del condicionamiento estímulo - respuesta.

Contexto Sociocultural: Conjunto de valores, motivaciones, nivel educacional aspiraciones, etc, que constituyen el ambiente donde se desarrollan una persona.

Definir Problemas: Aclarar situaciones que ha de ser resueltas e identificar problemas.

Existencialismo: reacciona contra el idealismo alemán. Filosofía que presta al individuo consistencia y profundidad llamándolo a la existencia. Con Keirkergaard, pretende conducir la individuo a la plenitud de su existencia, la existencia se realiza por la decisión o elección libre.

Fenomenológica: Método del conocimiento que invita al sujeto a captar la realidad tal como aparece ante él; en esta actividad importa tanto el sujeto que conoce, como la realidad que se da a éste.

Flexibilidad : Disposición a ceder o acomodarse por voluntad, petición, necesidad de otros.

Implementar: Llevar a la practica lo planeado

Inadaptación: Los jóvenes impopulares entre sus compañeros, y que no logra una adaptación adecuada al medio que lo rodea.

Inadaptación Escolar: Se entiende por inadaptación a la mala integración del joven dentro del grupo del establecimiento educativo y la falta de amigos

Interacción: Forma de intercambio que se da entre una persona y el ambiente que percibe.

Modelo: Relaciones típicas que se dan entre los elementos de un sistema.

Motivación: Razón por la cual persona obra de determinada manera.

Personalidad: La mas característica integración de las estructuras, modos de conducta, intereses, actitudes, habilidades y aptitudes de un individuo.

Personalidad Inestable: Etapa por la que pasa los adolescentes, que se puede presentar con depresiones ante los conflictos o situaciones .

Oportunidad de Aprender: Esta dada por los estímulos externos que el ambiente ofrece al educando para su aprendizaje.

Resolver Problemas: Establecer relación entre los elementos de una situación y darle respuesta.

Retrazo Escolar: Problemas de rendimiento escolar se detectan con frecuencia en el aprendizaje de la lectura y la escritura.

Toma de Decisiones: Ejercicio racional de la capacidad de elegir frente a las diferentes posibilidades, teniendo en cuenta como meta fines claramente determinados.

Timidez: Característica de una persona temerosa, introvertida.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
CENTRO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
Y EDUCACIÓN CONTINUA

ROL DE LOS RECURSOS HUMANOS FRENTE A LA DESERCIÓN ESTUDIANTIL

FICHA DE ENCUESTA

Tipo : Documental

Padres de Familia

Nivel : Descriptivo

Modalidad: Participativa

Objetivo: Establecer conocimientos y causas de la deserción estudiantil y factores que repercuten.

Distinguido señor

De la manera más comedida le solicitamos su anuencia para que conteste las preguntas formuladas. Aclaremos que esto no los compromete en nada que no sea investigación.

Gracias por participar .

- a.-¿ Conoce que es la deserción estudiantil? SI () NO ()
- b.-¿ Esta de acuerdo con la enseñanza en valores que se diseñan y desarrollan en el plantel? SI () NO ()
- c.- Asiste a la las llamadas de la institución por faltas de su representado SI () NO ()
- d.- ¿Cree Ud. Que influye la separación de los padres en la deserción estudiantil? SI () NO ()
- e.- Comparte su tiempo con sus hijos? SI () NO ()
- f.-¿ Sabe en que emplean el tiempo libre sus hijos? SI () NO ()
- g.- Conoce las amistades de sus hijos SI () NO ()

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
CENTRO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
Y EDUCACIÓN CONTINUA

ROL DE LOS RECURSOS HUMANOS FRENTE A LA DESERCIÓN

De la manera más comedida le solicitamos su anuencia para que contesten las preguntas para esta entrevista. Aclaramos, que esto no los compromete en nada que no sea investigación.

Gracias por participar

PREGUNTAS	CONTENIDOS
¿Qué es la deserción estudiantil?	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
¿Quines conforman el Dep. De RR. HH. de esta institución?	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
¿Conoce que función cumplen los integrantes del Dep. de RR. HH. de la institución?	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
¿Que comentario puede dar sobre la labor del Dep. de RR. HH. del Plantel?	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

<p>¿ Con qué modelo pedagógico trabaja la institución?</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>¿Cómo evaluaría al departamento de Recursos Humanos del COLEGIO?</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
CENTRO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
Y EDUCACIÓN CONTINUA

DISEÑO DEL ROL DEL DEPARTAMENTO DEL RECURSOS HUMANOS
FRENTE A LA DESERCIÓN ESTUDIANTIL

Tipo de encuesta 2.

Tipo : Documental

alumnos ()

Nivel : descriptivo

Modalidad : Participativa

Objetivo : Conocer como le gustaría sea su Colegio

Distinguido

Señor (ita)

De la manera más comedida le solicitamos sus anuencia para que contesten las preguntas formuladas. Aclaremos, que esto no les compromete en nada que no sea investigación.

Gracias por participar.

Estimado (a) Alumno(a)

1. ¿Qué es lo que le gusta de su colegio?

2. ¿Qué es lo que menos le gusta de su Colegio

3. ¿Qué es lo que más te gusta de tus compañeros del Colegio?

4. ¿Qué es lo que menos te gusta de tus compañeros del Colegio?

5. ¿Qué lugar de l Colegio te gusta más?

6. ¿Qué lugar del Colegio te gusta menos?

7. ¿Cómo te gustaría que fuera tu Colegio?

8. ¿Te gustaría que tus padres participaran en las actividades del Colegio?

SI () NO () ¿Por qué?

9. ¿Se lo comentas todo a tus padres? SI () NO () ¿Por qué?

10. ¿Eres feliz en el colegio? SI () NO () ¿Por qué?

11. ¿Qué cambiarías en tu Colegio para encontrarte más feliz?.....¿Por qué?.....

12. ¿De quién crees que es la escuela?.....¿Por qué?.....

13. ¿Qué harías si el Colegio fuera tuya y de tus amigos?.....
¿Por qué?.....

14. ¿Qué es para ti la educación en el Colegio?
.....

15. Cuando te has dirigido a un maestro ¿Siempre te ha escuchado?
SI () NO () ¿Por qué crees tú?
.....

16. ¿Qué es para ti lo más malo de tus Maestros?.....
Porqué.....

17. ¿Qué es para ti lo más bueno de los Maestros.....¿Por qué
.....

18. ¿Qué dependencia del colegio te gusta más..... ¿Por qué?
.....

19. ¿Qué dependencia del colegio te gusta menos..... ¿Por qué?.....

20. Haz un dibujo del Colegio que te gustaría a ti.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
CENTRO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
Y EDUCACIÓN CONTINUA

TEMA : PROPUESTA DEL ROL DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS
HUMANOS FRENTE A LA DESERCIÓN ESTUDIANTIL

FICHA DE OBSERVACIÓN

TIPO : Documental

Nivel : Descriptivo

Objetivo:

Diseñar una propuesta innovadora para desarrollar el rol del departamento de RR. HH. en el Colegio Nacional "Dr. Alfredo Pareja D."

1. Nombre del Documento:

.....

2. Contexto del documento:

.....

3. Descripción del contenido del documento:

1. Ley de educación	
2. Reglamento Interno	
3. P.E.I.	
4. P.C.I.	
5. Proyecto de gestión Educativa	

4. Análisis del documento:

.....
.....
.....
.....

Nombre del Investigador..... Fecha.....

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

CENTRO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA

ROL DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS FRENTE A LA DESERCIÓN ESTUDIANTIL

Tipo de encuesta 1

Tipo: Documental

Docentes ()

Nivel: Descriptivo

Modalidad: Participativa

Objetivo : Conocer como le gustaría que sea su Colegio.

Distinguido

Señor (ita)

De manera mas comedida le solicitamos sus anuencias para que contesten las preguntas formuladas. Aclaremos que esto no les compromete en nada que no sea la investigación.

Gracias por participar.

Estimado (a) alumno (a)

1. ¿ Conoce usted qué es empatía? SI () NO ()
2. ¿ Conoce qué es actitud? SI () NO ()
3. ¿ Qué es planificación? SI () NO ()
4. ¿ Qué son Valores? SI () NO ()
5. ¿ Conoce cuales son las funciones del Inspector General? SI () NO ()
6. ¿ Se planifica en el área de gestión de recursos humanos? SI () NO ()
7. ¿ Qué es deserción escolar? SI () NO ()
8. ¿ Conoce los porcentajes de deserción en su colegio? SI () NO ()
9. ¿ Conoce que es comportamiento? SI () NO ()
10. ¿ Conoce el significado de conducta? SI () NO ()
11. ¿ Conoce qué es ser docente? SI () NO ()
12. ¿ Cómo docente conoce sus deberes y derechos? SI () NO ()
13. ¿ Conoce qué es castigo? SI () NO ()
14. ¿ Cual es la función del DOBE? SI () NO ()

15. ¿Cree que la pobreza influye en la Deserción Estudiantil?
SI () NO ()
16. ¿Conoce de hogares que se han desorganizado en este periodo?
SI () NO ()
17. Le gustaría que quienes están en el área de Recursos Humanos sean especializados?
SI () NO ()
18. ¿Conoce usted de alguna institución que haya trabajado en la deserción estudiantil?
SI () NO ()
- 19.- ¿Cuenta con recursos económicos para impulsar una investigación?
SI () NO ()
20. ¿Existe personal capacitado para realizar investigaciones de este género?
SI () NO ()