

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO

Facultad de Humanidades y Educación

Escuela de Educación

Departamento de Preescolar

Cátedra: Investigación Educativa

Profesor: Marielba Gil

Año: 5to Sección: AT

**ESTUDIO SOBRE LA UTILIZACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN DE
RECURSOS HUMANOS EN INSTITUCIONES PREESCOLARES
PRIVADAS DE LA CIUDAD DE CARACAS**

AUTOR:

Morella Jiménez Noguera

Caracas, 15 de Junio de 2005

DEDICATORIA

A mi padre, quien con amor y dedicación construyo poco a poco la persona que soy ahora, convirtiéndome así en una educadora, llena de principios y valores para formar triunfadores.

Se que siempre me haz acompañado en todo, y en esta oportunidad no dudo que haya sido igual, en algún lugar debes estar gozando de este nuevo triunfo que he alcanzado.

AGRADECIMIENTOS

A mis madres, Bertha y Carmen, que con gran dedicación hicieron un trabajo en equipo formando lo que soy hoy día, gracias por los mimos, los oídos, la paciencia y el apoyo que nunca se cansaron de ofrecerme.

A David, mi ejemplar hermano, tus palabras y pensamientos me llenaron de fortaleza para seguir adelante con todos mis retos.

A Minerva, mi queridísima hermana, gracias por orientarme y darme bases para que este proyecto tomara forma y saliera adelante.

A José, mi adorable amor, gracias por haberme acompañado en la elaboración de esta investigación, brindándome mucho apoyo siempre que lo necesite.

A Vicky, mi gran equipo, quien con mucha paciencia y alegría levantaba mi ánimo, cuando había caído.

A Marielba, mi excelentísima tutora, por guiarme en todo este proceso y siempre haber puesto mucha fe en mi trabajo

¡ A todos mil gracias!

ÍNDICE

ÍNDICE	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE GRAFICOS	vi
RESUMEN.....	vii
CAPÍTULO I.....	4
EL PROBLEMA	4
Contextualización del Problema	4
Justificación e importancia de la investigación.....	6
Limitaciones.....	7
Objetivo General	7
Objetivos Específicos.....	7
CAPÍTULO II	8
BASES TEÓRICAS.....	8
Antecedentes	8
Breve Reseña Histórica de la Anministración	11
Posturas Teóricas sobre Motivación y Selección de Personal	14
Reclutamiento y Selección en el ámbito educativo.....	18
CAPÍTULO III.....	26
MÉTODO.....	26
Tipo y diseño de Investigación	26
Sujetos de Estudio.....	27
Procedimiento	28
Recolección de datos: Instrumentos.....	29
Variables	30
CAPÍTULO IV	33
ANÁLISIS DE RESULTADOS	33
Análisis de los Resultados.....	33
PERSONAL DOCENTE	34
PERSONAL ADMINISTRATIVO	60
CAPÍTULO V	71
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	71
Conclusiones	71
Recomendaciones.....	72
BIBLIOGRAFÍA	74

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de las Variables	30
Tabla 2 Tiempo trabajando como docente	34
Tabla 3 Casa de estudio.....	35
Tabla 4 Título obtenido.....	36
Tabla 5 Cómo llegó a la institución	37
Tabla 6 Proceso para ingresar	38
Tabla 7 Tiempo trabajando en la institución.....	40
Tabla 8 Sentimiento del personal.....	41
Tabla 9 Calificación del plantel	42
Tabla 10 Satisfacción de necesidades	43
Tabla 11 Beneficios obtenidos	44
Tabla 12 Seguro particular	45
Tabla 13 Beneficiados.....	45
Tabla 14 Los esfuerzos son premiados	46
Tabla 15 La institución organiza eventos.....	47
Tabla 16 ¿De que tipo?	48
Tabla 17 talleres de mejoramiento profesional	49
Tabla 18 tipo de talleres de mejoramiento profesional	49
Tabla 19 Participación en eventos extra curricular	50
Tabla 20 Tipo de participación en eventos extra curricular	51
Tabla 21 Equipos deportivos.....	52
Tabla 22 Le gustaría tener equipos deportivos	53
Tabla 23 Tiene relaciones laborales armónicas.	53
Tabla 24 Conoce sus beneficios.....	54
Tabla 25 Satisfecho con su remuneración.....	56
Tabla 26 Remuneración Salarial	56
Tabla 27 Cuánto debe ganar.....	57
Tabla 28 .Cómo se obtienen los curriculums	60
Tabla 29 Características del aspirante.....	60
Tabla 30 Procesos para ingresar.....	61
Tabla 31 Quién se encarga de la administración de recursos humanos	62
Tabla 32 Especialidad del encargado.....	63
Tabla 33 Grado de conocimiento	64
Tabla 34 Cómo ha obtenido los conocimientos	64
Tabla 35 Cómo se motiva al personal	65
Tabla 36 Actividades de integración.....	66
Tabla 37 Grado de satisfacción laboral.....	67
Tabla 38 Salario acorde con el desempeño	67
Tabla 39 Beneficios otorgados.....	68

ÍNDICE DE GRAFICOS

Gráfico 1 Tiempo trabajando como docente	35
Gráfico 2 Título obtenido.....	36
Gráfico 3 Cómo llegó a la institución	37
Gráfico 9 Calificación del plantel	43
Gráfico 14 Incentivo	46
Gráfico 18 tipo de talleres de mejoramiento profesional	50
Gráfico 19 Participación en eventos extra curricular	51
Gráfico 20 Tipo de participación en eventos extra curricular.....	51
Gráfico 21 Equipos deportivos	52
Gráfico 22 Le gustaría tener equipos deportivos	53
Gráfico 24 Conoce sus beneficios.....	55
Gráfico 25 Beneficios que debe poseer.....	55
Gráfico 26 Satisfecho con su remuneración	56
Gráfico 27 Remuneración Salarial	57
Gráfico 28 Cuánto debe ganar.....	58
Gráfico 29 Características del aspirante.....	60
Gráfico 33 Cómo ha obtenido los conocimientos	65
Gráfico 34 Cómo se motiva al personal.....	65
Gráfico 35 Actividades de integración.....	66
Gráfico 36 Grado de satisfacción laboral.....	67
Gráfico 37 Salario acorde con el desempeño	68
Gráfico 38 Beneficios otorgados.....	69

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO

Facultad de Humanidades y Educación

Escuela de Educación

Departamento de Preescolar

Cátedra: Investigación Educativa

Profesor: Marielba Gil

Año: 5to Sección: AT

**ESTUDIO SOBRE LA UTILIZACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN DE
RECURSOS HUMANOS EN INSTITUCIONES PREESCOLARES
DE LA CIUDAD DE CARACAS**

Morella Jiménez
15 de junio de 2005

RESUMEN

Este trabajo persigue conocer la realidad de distintos Preescolares de la Ciudad de Caracas, en cuanto a la aplicación de la Administración de Recursos Humanos según lo legalmente establecido; el problema radica en que los preescolares privados generalmente no tienen un departamento de administración bien estructurado, y mucho menos uno encargado exclusivamente a todo lo referente a la administración de personal. La investigación tiene como fundamento la ley del trabajo, la teoría de la jerarquización de Maslow, las técnicas de reclutamiento y selección de Chiavenato. Toma en cuenta el paradigma cuantitativo para el análisis de la realidad. Para la recolección de datos, se diseñaron dos cuestionarios para ser aplicados a docentes y personal administrativo, la muestra se seleccionó aleatoriamente; se hizo uso de la estadística simple para el procesamiento y análisis de los resultados. Los datos reflejaron que los preescolares no tienen planes de motivación, ni de integración, el personal encargado de la administración de recursos humanos no necesariamente está preparado académicamente en el área, es común que se documenten ellos mismos, por otra parte se evidencia que las docentes no conocen cuales son sus beneficios legales, ni que deben esperar de la institución para la cual trabajan. Se propone que los docentes deberían estar en constante investigación y documentación sobre el tema, y además las instituciones educativas deberían incluir más profundamente a la administración de recursos humanos, pues de esa manera se obtendrá un mejor trabajo y por ende una mejor sociedad.

Palabras Claves: Administración de Recursos Humanos, Motivación, Selección, Reclutamiento,

INTRODUCCIÓN

La etapa de educación inicial es un período crítico en la formación de la personalidad del hombre, entre los 0 y 6 años de vida el humano es una esponja absorbiendo todo lo que le rodea, es la etapa donde se aprende, entre otras cosas, los principales conocimientos para vivir en sociedad hablar, escribir, leer, los valores, etc.

Por lo tanto es una etapa difícil para trabajar, sólo con tener voluntad y cariño hacia los niños, no se logrará una buena educación, es difícil porque hay que enseñarles todo, aquello a lo que se está acostumbrado cuando se trata con adultos no se verá reflejado en los niños por si solo.

Aunque por otra parte son aprendices muy eficientes, comprenden muy rápido las cosas e innovan en muchos casos, convirtiendo a los adultos en estudiantes.

Por estas razones y muchas otras infinitas, pero en especial por aquello de que es la etapa donde se desarrolla la personalidad es de suma importancia hacer una buena elección de las personas a cargo de estos niños. Se debe recordar que no solo está en juego el futuro de ese ser, sino el de todos, pues son la generación de relevo, los que vienen a conservar la sociedad.

Indiscutiblemente el mundo se ha dado cuenta de esto y ha sufrido varias modificaciones en el tema educativo, lo que mucho antes era tarea de las madres paso a ser trabajo de las maestras normalistas, quienes egresaban de la escuela normal para maestras. Mas tarde nacieron los institutos universitarios que certificaban con

un título a maestras en educación mención preescolar; finalmente y hace muy poco tiempo se incluyó la licenciatura en educación mención preescolar.

Sin duda alguna se han hecho avances significativos, se observa la necesidad de que las personas encargadas de la educación de los más pequeños esté en manos de docentes preparadas. Sin embargo este hecho no se ha concientizado del todo, aún se observa como la profesión del educador es desprestigiada y muy mal remunerada.

Aún la sociedad actual no percibe la realidad en cuestión, se piensa que el docente es una simple figura que se encarga de cuidar a los niños, enseñarlos a leer y a escribir, nada mucho más profundo que eso, de resto sólo se pasan todo el día jugando, es decir cualquier persona lo puede hacer.

Está claro en que la manera para tener un buen sistema social es que los niños sean bien educados, castigan a los maestros de ser malos educadores, pero muy pocos ven las necesidades de los mismos.

Así como en las grandes empresas se busca, en la mayoría de los casos, la satisfacción de su personal, dotando todo un departamento de personas calificadas para buscar el como obtener esta satisfacción, en las instituciones de servicios como los preescolares, debería tenerse un procedimiento similar, por no decir igual.

Para que la educación mejore es fundamental que las instituciones se preocupen por incorporar personas calificadas para la realización de tan importante labor, además debe velar por su bienestar dentro de la institución, pues nadie que se sienta incomodo,

maltratado o ignorado dentro de su entorno de trabajo, podrá dar lo mejor de si.

Sí ya existen carreras de administración de recursos humanos, quiere decir que se necesita gente capacitada para tratar con los empleados y además que hay estrategias y métodos para llevar a cabo este trabajo; entonces ¿Por qué no se considera necesario para las instituciones educativas?

De esto precisamente se trata la investigación presentada a continuación, se desea conocer la realidad sobre estas cuestiones, existe o no un departamento de recursos humanos o alguien capacitado en el área en las instituciones, de qué manera se motiva al personal.

El diseño de la investigación se realizará partiendo de aplicaciones de cuestionarios al personal docente y administrativo de las distintas instituciones tomadas como muestra, de la ciudad de Caracas.

El proyecto se estructura en cuatro capítulos, de la siguiente manera; en el primero se plantea el problema: su delimitación, objetivos, justificación y limitación. En el segundo, titulado bases teóricas, se señalan los antecedentes de la investigación, las posturas teóricas y reseña histórica. En el tercer capítulo, se habla de todo lo referente al método, se destaca el tipo y diseño de investigación, sujeto de estudio, variables, procedimiento, recolección de datos e instrumentos. En el cuarto capítulo se expone el análisis de resultados. Y en el quinto capítulo se reflejan las conclusiones y se aportan recomendaciones. Finalmente se presenta la bibliografía y los anexos.

CAPÍTULO I EL PROBLEMA

Contextualización del Problema

En las empresas existe un elemento común que son las personas, importantes tanto para las organizaciones como para la sociedad; es por ello que se debe atender sus necesidades de crecimiento profesional, siempre y cuando éstas vayan en consonancia con los objetivos empresariales; ya que son las personas quienes representan el motor esencial para que las empresas alcancen sus objetivos, constituyendo así el recurso máspreciado.

El avance de atender a los recursos humanos aparece desde la influencia de la teoría de la administración científica, la cual significó aportes importantes a la creación del departamento de personal en las empresas. Sin embargo por muchos años el departamento de personal no se consideraba esencial para las organizaciones; su actuación era la de servir como recurso informativo para que los ejecutivos tomaran decisiones. A medida que sus responsabilidades y aportes se incrementaron la importancia del departamento también creció.

A mediados del siglo XX, las modificaciones del entorno social llevaron a la administración de personal a profundos cambios. En la actualidad la Administración de Recursos Humanos enfrenta toda una gama de desafíos; en respuesta a ello, los gerentes tienen que determinar estrategias para optimizar el efecto de nuevas tecnologías, tratando de mantener niveles óptimos de productividad.

A pesar de estos grandes avances, en materia educativa no se ha logrado mucho, son muchas las instituciones que no cuentan con personal capacitado en el área, lastimosamente en el país muchos de los preescolares son vistos como un negocio más y no como una empresa de servicio.

Los preescolares privados no cuentan con un departamento administrativo bien fundado, por lo general los administra el mismo dueño quien se documenta un poco, en algunos casos, pero no lo suficiente para manejar una institución como ésta; en el caso de los colegios oficiales éstos son administrados por el personal que imponga el Ministerio de Educación y Deportes quien frecuentemente no hace la mejor elección.

Es de vital importancia que los colegios cuenten con un personal capacitado para las funciones que desempeñen y que se les motive continuamente para lograr una mayor integración de éste con la institución, ya que es bien sabido que la educación es muy mal pagada, pero además que no cuenten con beneficios y recompensas es criminal. Pero se podría lograr un ambiente laboral mas grato incentivando a los docentes ya sea a nivel salarial o con planes de beneficios y recompensas.

La mayoría de los preescolares privados no se preocupan por el personal contratado, por su integración, su motivación y mucho más importante por su preparación; el proceso de selección es muy simple en casi todos los casos, consta de una entrevista muy informal y si al entrevistador le parece es admitida la persona. No se dan cuenta que ese futuro empleado tendrá un gran peso encima, no se trata de lidiar con máquinas o estar tras un teléfono, va a trabajar con el potencial social, los niños y niñas.

Hasta ahora se ha afirmado que las instituciones actualmente no cuentan con personal capacitado en el área de recursos humanos, para una buena selección de personal, ni para trabajar la motivación, sin embargo es un juicio muy personal por ello se decidió investigar un poco más en el tema.

Se desea indagar el como se maneja actualmente la administración, haciendo especial énfasis en la rama de Recursos Humanos, en la ciudad de Caracas, tomando en consideración una muestra significativa de la misma, que estará conformada por colegios privados.

Para ello es importante plantearse algunas preguntas tales como:

- ¿Actualmente los centros de educación preescolar de la ciudad de Caracas cuentan con un departamento, o al menos una persona capacitada en el área de recursos humanos?
- ¿El personal contratado por las instituciones cumple con los requerimientos establecidos por la ley?
- ¿Los docentes se sienten motivados en su ambiente de trabajo?
- ¿Los docentes se sienten integrados en su ambiente de trabajo?

Justificación e importancia de la investigación

Básicamente el presente estudio tiene razón de ser puesto que la Administración de Recursos Humanos, es una rama de la administración muy nueva pero que ha dado muy buenos resultados, la cual se ha incorporado rápidamente en casi todas las empresas e instituciones, por lo que se quiere conocer si ha ocurrido lo mismo en las instituciones preescolares.

Además esta investigación ofrece la oportunidad de informar a todos aquellos educadores, que como muchos, no conocen lo que deben esperar de las instituciones para las que trabajan.

El fundamento de esta investigación radica en conocer la realidad que viven los preescolares de hoy día en cuanto a la incorporación de la administración de recursos humanos dentro de las instituciones.

Limitaciones

- La poca colaboración por parte de los colegios a los que se les apliquen las encuestas.
- Como en todos los ámbitos de la vida el factor tiempo siempre es un limitante para hacer cualquier cosa.

Objetivo General

Conocer la realidad de distintos Preescolares de la Ciudad de Caracas, en cuanto a la aplicación de la Administración de Recursos Humanos según lo legalmente establecido.

Objetivos Específicos

- Determinar si las instituciones preescolares de la Ciudad de Caracas, llevan a cabo planes de motivación dirigidos a los docentes.
- Indagar acerca del procedimiento de reclutamiento y selección de personal de los distintos preescolares en estudio de la ciudad de Caracas.
- Conocer si actualmente los preescolares de la Ciudad de Caracas, se preocupan por la integración de su personal.
- Conocer la política de la administración de recursos humanos en el ámbito educativo.

CAPITULO II BASES TEÓRICAS

A continuación se presentarán las investigaciones encontradas que servirán de sustento para la realización de este proyecto.

Antecedentes

En relación a la investigación planteada se han realizado diferentes estudios que de una u otra forma se vinculan con el presente. Un primer estudio encontrado se titula “Factores contextuales y motivación del docente con respecto a su ejercicio profesional”, tiene que ver con determinar la percepción que tienen los docentes de primera y segunda etapa de educación básica acerca de la vinculación de los factores contextuales con su motivación hacia el ejercicio profesional

Las autoras de la investigación, Correa y Rodríguez (2002), utilizaron la técnica de la encuesta para la recolección de datos, encuestaron a diferentes docentes (aleatoriamente) que laboran en colegios de zonas rurales, se estudió la influencia del contexto docente se encuentra la escuela con la motivación o desmotivación que sientan los docentes, a la hora de realizar sus distintas actividades.

Para el año 2002, año en que se realiza el estudio, se obtuvieron los siguientes resultados, a pesar de que la motivación es un factor determinante en el desempeño educativo, la motivación extrínseca que reciben los docentes de las instituciones consultadas, no les resulta plenamente satisfactorias. Además se observó que la infraestructura y dotación nos son factores altamente determinantes para el desempeño de los docentes, pero por el contrario el factor

económico y las necesidades básicas propuestas por Maslow, a excepción de la Autorrealización, son aspectos muy importantes para los docentes. Se patentiza que el reconocimiento de la labor realizada, es de gran importancia para los docentes, quienes evidencian esto como un factor de satisfacción laboral.

El mayor factor de motivación para los docentes es la extrínseca y los factores contextuales, dotación e infraestructura y ubicación son parte de esta motivación; en este punto radica el aporte a la presente investigación, pues se trata de motivación dentro del ámbito educativo, donde se observa la necesidad que tienen los docentes, en este caso primera y segunda etapa de educación, de ser motivados desde afuera, es decir, por el personal directivo, administrativo, por el contexto general de la institución, su ubicación y estado en que se encuentra.

Debido a que en la presente investigación se persigue conocer sobre la motivación que se les da a los docentes de preescolares privados, se encuentra significativa afinidad con el estudio encontrado.

A sí mismo, Pérez (1999) habla en su investigación titulada “Perfil de motivación para el trabajo de docentes en la tercera etapa de educación básica y media diversificada y profesional de instituciones educativas venezolanas”, sobre este tema tan importante en estos tiempos, pero que en materia educativa aún falta mucho por hacer, como es la motivación.

El autor encuestó aleatoriamente docentes de la educación básica y media diversificada, indagando sobre satisfacción laboral y la motivación recibida en las distintas organizaciones para las que laboran. Se fundamenta en el hecho que las personas tienen necesidades que buscan satisfacer y las organizaciones tienen por

finalidad principal atender esas necesidades, o al menos éste es el deber ser.

Pero por su parte el estudio arrojó datos como los siguientes, los docentes encuestados tienen como prioridad la motivación interna, buscando perfeccionar sus conocimientos y habilidades personales y persiguiendo la meta de adquirir dominio entre sus colegas.

Además toman como importante las relaciones interpersonales cálidas y afectivas con otras personas, aunque siguen reflejando la necesidad de superar a otros. También hablan de que es necesaria la obtención de atención y reconocimientos, por parte de la institución.

Como en el estudio anterior, Pérez aporta a la presente investigación la importancia de la motivación en el ámbito escolar, aunque los resultados fueron de alguna manera distintos, pues en este estudio se refleja la necesidad de autorrealización en nivel de importancia mucho más alto que en el anterior, además se evidencia una alta competitividad entre colegas, buscando satisfacer una necesidad de liderazgo y superioridad ante sus pares.

En otra investigación encontrada, se obtiene más información sobre motivación, más específicamente con lo relacionado a las recompensas por el buen desempeño. Esta investigación realizada en el 2002, lleva por título “Incentivos que intervienen en la motivación del personal administrativo del Instituto Pedagógico de Caracas”.

Correia y Velásquez (2004), las autoras del estudio, encuestaron a una muestra significativa del personal administrativo del Instituto Pedagógico de Caracas, para conocer las necesidades presentadas por este grupo de personas acerca de los incentivos que deberían retribuirles el buen desempeño laboral de los mismos.

Las encuestas arrojaron dos grandes conclusiones, una de ellas tiene que ver con que los individuos desearían obtener recompensas económicas por su buen desempeño, sin embargo no existe posibilidad de que la institución las otorgue, en consecuencia no existirá motivación en este sentido.

El segundo gran aspecto, está relacionado con el valor que le dan los empleados del IPC, a los incentivos relacionados con el crecimiento y desarrollo profesional, así como también con los que tienen que ver con la protección del trabajador y su familia.

Este estudio brinda grandes aportes a la presente investigación, pues refleja las necesidades de obtener beneficios y recompensas para tener un personal motivado, tiene mucha relación con el estudio en cuestión ya que en éste también se desea conocer el tipo de motivación que están recibiendo los docentes de preescolar en distintas instituciones y como se sienten los docentes respecto a esto.

Por último se puede decir que todas estas investigaciones encontradas brindaran muchos aportes a la investigación, pues se tomaran en cuenta muchos de los factores reflejados en ellas para la elaboración del cuestionario que se utilizara para obtener la información.

Breve Reseña Histórica de la Anministración

En el transcurso de la historia de la humanidad siempre existió alguna forma rudimentaria de administrar las organizaciones, desde las más simples hasta las más complejas. La administración nace y se desarrolla asociada a la economía, Requeijo (1995) señala varias etapas en el proceso:

Etapas Doméstica se remonta al momento de la producción hogareña para uso de sus miembros, esta sencilla tarea implica la

distribución del tiempo y el trabajo, el racionamiento y el consumo de alimento.

Etapa Artesanal la aparición de la producción en pequeña escala para satisfacer las necesidades de una clientela con características locales, genera la necesidad de organizar un sistema de administración de materia prima, bienes, ventas, distribución, originándose los primeros empresarios característicos del siglo XVI/XVIII, los métodos administrativos fueron mejorando cada vez más a medida que las empresas iban creciendo.

Etapa Industrial hacia la mitad del siglo XVIII se creó la máquina a vapor, lo que produjo un aumento significativo en la producción de las empresas originando apariciones de grandes complejos industriales, o lo que se denominó Revolución Industrial, obligando a modificar los procedimientos administrativos.

Etapa Actual la segunda guerra mundial trajo consigo importantes avances en materia administrativa, las industrias debían organizarse para abastecer a los cientos de soldados que se movilizaban en los frentes, por lo cual se hizo necesario el entrenamiento del personal, el diseño de procedimientos para almacenar, empacar, controlar la producción, distribución, etc.

Hoy en día la administración es toda una ciencia, y está presente en todos los medios empresariales, tanto públicos como privados recurren a sus diferentes estrategias optimizar su actividad, además en las últimas décadas se han desarrollado diferentes ramas en el área de la administración, buscando satisfacer las necesidades laborales en los distintos ámbitos profesionales en que una sociedad se desenvuelve.

Un ejemplo de esto es la administración escolar, ya que las diversas ideas expuestas por los diferentes autores en materia de

Administración, son de fácil aplicación en el campo educativo si se considera que la escuela debe ser eficiente y prestar un **servicio** a la comunidad.

Los términos empresariales de previsión, organización, coordinación y control tienen sus equivalentes en los términos educativos de planificación, organización, coordinación y supervisión.

Sin lugar a dudas estas ideas han influido en la administración escolar, pues ambas consideran el factor humano, requieren un planeamiento, una regulación, una orientación y una supervisión, etapas básicas de cualquier proceso administrativo.

A nivel educativo, o de cualquier institución según Jenson y Clark (1968)

Las relaciones humanas son de vital importancia, este factor es realmente influyente en el buen funcionamiento de las mismas, en educación son muchas las relaciones que se dan, maestro y alumno, entre padres y maestros, de alumnos entre sí, de maestros entre sí, entre padres y alumnos, entre el administrador y los maestros, etcétera.

Todas estas relaciones incluyen complejas interrelaciones que se desarrollan continuamente en base a la experiencia cotidiana. Por esta razón dentro de la administración escolar es utilizada otra de las administraciones, como lo es la de recursos humanos.

Es necesaria la utilización de esta rama de la administración en el campo educativo, pues es una institución netamente social, donde las relaciones humanas juegan un papel fundamental.

Puede decirse que la administración de recursos humanos es multidisciplinaria pues requiere el concurso de múltiples fuentes de conocimientos. Por ello se han incluido en distintas universidades del país licenciaturas que formen especialistas en el área.

Con esta investigación se desea conocer el manejo de esta rama de la administración, como lo es Recursos Humanos, al finalizar la

investigación se podrá tener una visión más amplia de cómo son utilizadas las estrategias de motivación y cuales son los parámetros empleados en el área de reclutamiento y selección, con esto se podrá verificar las fortalezas y debilidades de las instituciones en cuanto a administración se refiere, he aquí el aporte de dicho estudio.

Posturas Teóricas sobre Motivación y Selección de Personal

A continuación se presentan diversas teorías, que fundamentaran la realización de este estudio, se presentaran de la siguiente manera, Jerarquía de las Necesidades de Maslow, Técnicas de reclutamiento y selección de Chiavenato.

Además se contará con un basamento legal, para ello se utilizarán las siguientes leyes, Ley del Trabajo, Ley Orgánica de Educación, Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente, Reglamento del ejercicio de la profesión docente y el Instrumento de Educación Inicial.

Uno de los conceptos mas utilizados actualmente en la Administración de Recursos Humanos, y que durante todo el estudio se puede observar es la Motivación, muchos teóricos han realizado investigaciones acerca de la motivación en el ser humano, para la elaboración del presente trabajo se tomo en cuenta la Jerarquía de las Necesidades de Abraham Maslow.

Maslow, en su teoría de la personalidad plantea el concepto de jerarquía de necesidades, en la cual las necesidades se encuentran organizadas estructuralmente con distintos grados de poder, de acuerdo a una determinación biológica dada por nuestra constitución genética como organismo de la especie humana. La jerarquía está organizada de tal forma que las necesidades de déficit se encuentren

en las partes más bajas, mientras que las necesidades de desarrollo se encuentran en las partes más altas de la jerarquía.

“Maslow teorizó que a menos que sean satisfechas las necesidades inferiores, las necesidades superiores pueden no ser apreciadas siquiera”. Good (1998)

La jerarquía está estructurada de la siguiente manera:

Necesidades Fisiológicas: Se refieren a las necesidades fundamentales del organismo, considerando tanto su funcionamiento biológico como fisiológico, las cuales simplemente aseguran la supervivencia, tales como alimento, aire para respirar, refugio, sexo, sueño, son las necesidades que primero deben ser satisfechas para poder tener elementos con los cuales luchar en la búsqueda de los otros satisfactores.

“Cuando estas necesidades no son satisfechas por un tiempo largo, la satisfacción de las otras necesidades pierde su importancia, por lo que éstas dejan de existir”. (Smith)

Necesidad de Seguridad: Son aquellas que le siguen en la escala de jerarquía a las fisiológicas, ocupan el lugar primordial en su consecución por parte del individuo, se trata de aquellos satisfactores que permiten a la persona saber que no están corriendo riesgos innecesarios que pongan en peligro su vida o integridad física o bien factores que permitan asegurar que se puede vivir en un mundo estable previsible, entre ellas se puede incluir la seguridad en la permanencia en el trabajo, la seguridad de ingresos, una familia, etc.

Necesidad de amor y pertenencia: cuando las necesidades estrictamente necesarias para el mantenimiento y seguridad de la supervivencia son satisfechas, la persona sana deseará tener relaciones afectivas con otras personas, así como un lugar definido

dentro de una estructura social la cual le permita tener una identificación de pertenencia en el mismo.

Necesidad de estima: En este punto Maslow distingue dos variantes de la estima dado el origen de la misma, la estima por parte de los demás y la propia estima.

La estima por parte de los demás: Esta incluye conceptos como prestigio, reconocimiento, aceptación, estatus, reputación, aprecio, que son elementos que le permiten al individuo saberse digno de estar en compañía de los demás.

La autoestima: Incluye aspectos como la autovaloración, el autorespeto, la confianza en si mismo, capacidad de autonomía, libertad, los cuales conforman una autoimagen que al individuo le permite obtener armas para un completo desenvolvimiento de sus propias facultades.

Necesidad de autorrealización: es el proceso mediante el cual uno realiza lo que le es propio, trabaja para lograr la expresión de lo propio, para llegar a ser lo que uno es capaz, eso significa que las personas cuando han llenado sus necesidades básicas, así como las de amor, aprecio y pertenencia, tienen la inquietud constante de alcanzar metas mas altas.

El proceso de Reclutamiento y Selección

Otro elemento fundamental de la administración de recursos humanos son los procesos de Reclutamiento y Selección de Personal, este estudio esta fundamentado en la teoría de Chiavenato, según el autor (1996) “el reclutamiento es un conjunto de procedimientos orientado a atraer candidatos potenciales calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización”. Tiene diferentes medios como son:

Reclutamiento interno: cuando al presentarse determinada vacante, la empresa intenta llenarla mediante la reubicación de sus empleados, los cuales pueden ser ascendidos o transferidos o transferidos con promoción, esto implica: transferencia de personal, ascenso de personal, transferencia con ascensos de personal, programas de desarrollo personal, planes de “profesionalización” de personal.

Reclutamiento externo: cuando al existir determinada vacante, una organización intenta llenarla con personas extrañas, implica una o más técnicas de reclutamiento, tales como: archivo de candidatos que se presentan espontáneamente o que provienen de otros reclutamientos; presentación de candidatos por parte de los funcionarios de la empresa; carteles o avisos en la puerta de la empresa; contactos con sindicatos y asociaciones gremiales; contactos con universidades, escuelas, agremiaciones estudiantiles, etc; conferencias y charlas en universidades y escuelas; contactos con otras empresas que actúan en un mismo mercado; avisos en diarios, revistas, etc; agencias de reclutamiento; viajes para reclutamiento en otras localidades.

Reclutamiento mixto: frente a las ventajas y desventaja de los reclutamientos internos y externos, muchas empresa han preferido una solución ecléctica; enfocando tanto fuentes internas como fuentes externas de recursos humanos. Puede ser adoptado de tres maneras:

- Inicialmente, reclutamiento externo, seguido de reclutamiento interno.
- Inicialmente, reclutamiento interno, seguido de reclutamiento externo.
- Reclutamiento externo y reclutamiento interno, conjuntamente.

Por otra parte Chiavenato (1996) habla sobre la selección de recursos humanos como

La escogencia del individuo adecuado para el cargo adecuado, o, en un sentido más amplio, escoger entre los candidatos reclutados a los más adecuados para ocupar los cargos existentes en la empresa, tratando de mantener o aumentar la eficiencia y el rendimiento del personal

Como la selección de personal es un sistema de comparación y de toma de decisión, para que tenga alguna validez es necesario que se apoye en un patrón o criterio determinado, el cual se toma con frecuencia a partir de la información del cargo vacante.

El autor sugiere cinco técnicas de selección, entrevistas, pruebas de conocimiento, pruebas psicométricas, pruebas de personalidad, pruebas de simulación.

Luego de escoger las técnicas de selección, se lleva a cabo el proceso de selección, el cual dependerá directamente de la cantidad de técnicas utilizadas, las selecciones más usadas son las siguientes:

Selección en una sola etapa: este enfoque hace que las decisiones se basen en los resultados de una sola prueba o una nota compuesta que abarque las pruebas aplicadas.

Selección secuencial en dos etapas: puede tomarse la decisión de postergar la selección, cuando la información estudiada en el primer paso se juzga insuficiente para aceptar o rechazar un aspirante.

Selección secuencial en tres etapas: es un proceso de selección que incluye una secuencia de tres decisiones tomadas con base en tres técnicas de selección.

Reclutamiento y Selección en el ámbito educativo.

En el ámbito educativo, las instituciones deben tomar en cuenta ciertas pautas establecidas, para la contratación del recurso humano

que laborará en la institución, según el currículo de educación inicial (2001) el perfil docente se caracteriza por ser orientador y no prescriptivo, en una concepción de perfil polivalente, abierto y dinámico.

Se proponen tres dimensiones que van íntimamente relacionadas con los pilares del conocimiento (aprender a ser, aprender a conocer y aprender a convivir), la primera dimensión denominada, personal, está asociada al pilar del conocimiento “aprender a ser”, esta dimensión contempla el desarrollo global de la persona: cuerpo y mente, inteligencia, sensibilidad, sentido estético, responsabilidad individual, espiritualidad, creatividad y la capacidad de actuar de acuerdo a un conjunto de valores éticos y morales.

La otra dimensión, pedagógica- profesional, se relaciona con el pilar “aprender a conocer”, adquirir los instrumentos del pensamiento para aprender a comprender el mundo que lo rodea, favoreciendo la curiosidad intelectual, estimulando el sentido crítico y permitiendo descifrar la realidad; por otra parte, implica conocer acerca de la cultura general y saberes específicos, lo cual requiere un aprendizaje permanente por parte del docente.

La última dimensión habla de lo socio- cultural, se vincula con el pilar “Aprender a convivir”, esta dimensión es uno de los pilares prioritarios en la educación contemporánea, es necesario priorizar la convivencia junto a otros respetando la diversidad, además de hacer énfasis en la democracia, implicando una educación comunitaria, basada en el trabajo, la participación, la negociación, la crítica y el respeto, donde los derechos y deberes de las persona sean la guía permanente.

Así como es importante tomar en cuenta estas directrices a la hora de contratar el personal docente, la institución también debe

basarse en las características necesarias de un buen director, según el manual del Supervisor, Director y Docente, de Reinaldo López, un director es alguien con buena salud física y mental, debe ser líder, saber tratar con personas, debe poseer espíritu de equidad, previsor, decisivo, colaborador, debe generar confianza; además debe poseer títulos a nivel superior y especializaciones en gerencia educativa, tener conocimiento sobre asuntos sindicales y jurídicos de acuerdo con el nivel educativo.

En el mismo texto, se habla del perfil del subdirector debe ser un profesional docente con título correspondiente y tener especialización en gerencia educativa, de ser una persona con condiciones de servidor público, tendencia a una labor altruista, promotor social, crítico, reflexivo, democrático, objetivo e imparcial.

Por otra parte, como en todos los procesos administrativos están presentes las leyes, existen algunas que se adaptan a este estudio, pues tienen que ver directamente con el personal anteriormente descrito, docentes, directores y subdirectores, en la Ley Orgánica de Educación (1980), existen varios artículos de los cuales se fundamentará el presente estudio, son los que siguen:

Artículo 76: El ejercicio de la profesión docente estará fundamentado en un sistema de normas y procedimientos relativos a ingresos, reingresos, traslados, promociones, ascensos, estabilidad, remuneración, previsión social, jubilaciones y pensiones, sanciones y demás aspectos relacionados con la prestación de servicios profesionales docentes, todo lo cual se regirá por las disposiciones de la presente ley, de las leyes especiales y de los reglamentos que al efecto se dicten. Las disposiciones de este título regirán para el personal docente de los planteles privados en cuanto le resulte aplicable.

Artículo 77: El personal docente estará integrado por quienes ejerzan funciones de enseñanza, orientación, planificación, investigación, experimentación, evaluación,

dirección, supervisión y administración en el campo educativo y por los demás que determinen las leyes especiales y los reglamentos. Son profesionales de la docencia los egresados de los institutos universitarios pedagógicos, de las escuelas universitarias con planes y programas de formación docente y de otros institutos de nivel superior, entre cuyas finalidades esté la formación y el perfeccionamiento docentes. La ley especial de la educación superior y los reglamentos respectivos determinarán los requisitos y demás condiciones relacionadas con este artículo.

Artículo 78: El ejercicio de la profesión docente estará a cargo de personas de reconocida moralidad y de idoneidad docente comprobada, provistas del título profesional respectivo.

Artículo 81: El personal directivo y de supervisión debe ser venezolano y poseer el título profesional correspondiente.

Artículo 82: Se garantiza a los profesionales de la docencia la estabilidad en el ejercicio de sus funciones profesionales. Estos gozarán del derecho a la permanencia en los cargos que desempeñen, con la jerarquía, categoría, remuneración, garantías económicas y sociales que les correspondan de acuerdo con la ley.

Artículo 87: Los profesionales de la docencia gozarán de las prestaciones sociales en la misma forma y condiciones que la Ley del Trabajo establece para los trabajadores, sin perjuicio de los beneficios acordados por otros medios.

Todos estos artículos servirán de sustento para la realización del proyecto pues, se tratan de aquellos en los que se hace referencia al personal que labora en el ámbito educativo.

Así mismo en la IV Convención Colectiva de Trabajo de los Trabajadores de la Educación 2004-2006, también existen cláusulas que se tomaran en cuenta en la investigación, tales como:

CLÁUSULA N° 9. BONO DE ALIMENTACIÓN (CESTA TICKET) El Ministerio de Educación y Deportes, conviene

en pagar a los Trabajadores de la Educación activos en pleno ejercicio de la función docente, en atención a su carga horaria semana-mensual, el beneficio establecido en la Ley Programa de Alimentación para los Trabajadores. Este pago se hará con fundamento en el cincuenta por ciento (50%) de la Unidad Tributaria con la cual se ha calculado el presupuesto educativo de cada año y se ejecutará en 20 días mensuales y la diferencia de días acumulada anualmente se pagará en el mes diciembre de cada año. Aprobada en acta de fecha 6 de mayo de 2004.

CLÁUSULA N° 10. BONO VACACIONAL El Ministerio de Educación y Deportes conviene a partir de la firma y depósito de la presente Convención Colectiva de Trabajo, en otorgar a cada uno de los Trabajadores de la Educación un Bono Vacacional equivalente a cuarenta (40) días de salario mensual que será pagado en el mes de julio de cada año escolar, independientemente de su antigüedad en el servicio educativo. Aprobada en acta de fecha 6 de mayo de 2004.

CLÁUSULA N° 20. HOSPITALIZACIÓN, CIRUGÍA Y MATERNIDAD El Ministerio de Educación y Deportes, conviene a partir de la firma y depósito de la presente Convención Colectiva de Trabajo, en contratar una Póliza de Seguro de Hospitalización, Cirugía y Maternidad (HCM), por una cobertura de cinco millones quinientos mil bolívares (Bs. 5.500.000,00) para los casos de hospitalización y cirugía y una cobertura de tres millones de bolívares (Bs. 3.000.000,00) para la maternidad, que ampara a los Trabajadores de la Educación activos, jubilados o pensionados por incapacidad, su cónyuge o concubinario e hijos hasta dieciocho (18) años de edad, mayores de esa edad con incapacidad física o mental debidamente comprobada o hasta la edad de veintitrés (23) años para aquellos que estén cursando estudios superiores debidamente comprobados y autorizados por el Ministerio de Educación y Deportes. Queda entendido que este beneficio no es acumulable cuando ambos cónyuges sean Trabajadores de la Educación. Aprobada en acta de fecha 22 de abril de 2004.

CLÁUSULA N° 21. PÓLIZA DE VIDA Y ACCIDENTES PERSONALES El Ministerio de Educación y Deportes,

conviene a partir de la firma y depósito de la presente Convención Colectiva de Trabajo, en contratar una póliza de vida para proteger a los Trabajadores de la Educación activos, jubilados y pensionados por incapacidad con una cobertura de un millón de bolívares (Bs. 1.000.000,00). Asimismo, conviene en contratar una póliza de accidentes personales con una cobertura de un millón de bolívares (Bs. 1.000.000,00), que ampare a los Trabajadores de la Educación activos a su servicio. Una Comisión Mixta y Paritaria establecerá el funcionamiento de estas Pólizas. Aprobada en acta de fecha 22 de abril de 2004.

CLÁUSULA N° 22. PÓLIZA DE SERVICIOS FUNERARIOS El Ministerio de Educación y Deportes, conviene a partir de la firma y depósito de la presente Convención Colectiva de Trabajo, en contratar un servicio de previsión funeraria con una cobertura de un millón quinientos mil bolívares (Bs. 1.500.000,00), en caso de fallecimiento de un Trabajador de la Educación activo, jubilado o pensionado por incapacidad, al cónyuge o concubinario y a los hijos e hijas menores de dieciocho (18) años y/o discapacitados, que estén bajo la dependencia del trabajador o trabajadora. Aprobada en acta de fecha 22 de abril de 2004.

CLÁUSULA N° 23. CRÉDITOS PARA LA ADQUISICIÓN DE VIVIENDAS, VEHÍCULOS Y COMPUTADORAS El Ministerio de Educación y Deportes conviene a partir de la firma y depósito de la presente Convención Colectiva de Trabajo, en continuar aportando al IPASME los recursos legales, presupuestarios y convencionales para facilitar el otorgamiento de créditos para la adquisición de vehículos y artículos de línea blanca y marrón a los Trabajadores de la Educación que cumplan con los requisitos establecidos al efecto. Igualmente, facilitar a los Trabajadores de la Educación en atención a lo dispuesto en el Reglamento General de Crédito, el otorgamiento de créditos hipotecarios en un lapso no mayor de noventa (90) días y créditos personales en un lapso no mayor de treinta (30) días, a partir de la consignación de la solicitud ante las oficinas autorizadas del IPASME. Aprobada en acta de fecha 26 de febrero de 2004.

Estos artículos orientarán las bases legales para la elaboración del presente estudio, esta convención servirá mucho de apoyo pues en ella se refleja la inclusión de las opiniones de los docentes.

Del Reglamento del ejercicio de la profesión docente serán tomados en cuenta los siguientes artículos.

Artículo 92 Las autoridades educativas correspondientes establecerán, en las normas y tablas que dicten al efecto, un sistema de remuneraciones para los profesionales de la docencia, que comprenderá:

1° Un sueldo base de acuerdo a la categoría académica.

2° La prima correspondiente a la jerarquía administrativa de Docente Coordinador.

3° La prima correspondiente a la jerarquía administrativa de Docente Directivo, la cual será establecida de acuerdo a la clasificación del plantel.

4° La prima, correspondiente a la jerarquía administrativa de Docente Supervisor.

5° Primas por: hogar, hijos, residencia, lugar de trabajo en zonas indígena, rural y fronteriza, antigüedad en la categoría del Docente VI, y cualquier otra que pudiera ser establecida por la Autoridad competente.

6° Bonificaciones: de fin de año, de trabajo nocturno, vacaciones, alimentación, transporte y cualquier otra que pudiera ser establecida por la Autoridad competente.

Artículo 93 La remuneración de los profesionales de la docencia con Tiempo Integral. Diurno, con título docente de Licenciado o Profesor, con la Especialización o Mención para Preescolar o Educación Básica de 1° a 6° grados, se establecerá en base a 33,33 horas docentes.

Todos estos artículos y cláusulas serán utilizados como punto de partida para la elaboración de esta investigación, pues en ellos se refleja lo mínimo que debe existir en las diferentes instituciones sometidas a estudio, ayudando tanto en la elaboración del cuestionario como en el análisis de los resultados.

Con estas leyes y reglamentos se podrá hacer correlación con lo que realmente se aplica en la realidad. Fueron escogidos por su

pertinencia, pues cada uno de ellos se centra en los temas pertinentes de la investigación, motivación, reclutamiento y selección, perfil de los trabajadores de la educación.

CAPÍTULO III

MÉTODO

A continuación se describe todo lo referente a la metodología del presente estudio, se explicará el tipo y diseño de investigación, se exhibe el cuadro de variables, se habla de los sujetos de estudio, el procedimiento para la selección de la muestra y los instrumentos que serán utilizados para la elaboración de la investigación.

Tipo y diseño de Investigación

El objetivo de la investigación la orienta hacia el paradigma Cuantitativo para el análisis de la realidad, ya que éste es objetivo, mantiene una perspectiva al margen de los hechos, además utiliza una medición penetrante y controlada, lo que da resultados sólidos y repetibles, su interés se centra en el resultado de la investigación; se basa en el positivismo lógico lo que hace que se oriente en la búsqueda de los fenómenos sociales, tal como la presente investigación pretende estudiar, pues no se desea modificar la realidad sino conocerla y tratándose específicamente del área de recursos humanos, se puede hablar de un hecho social.

Además, el estudio arrojará datos estadísticos y no situaciones descriptibles, es necesario el uso de las ciencias matemáticas para analizar los datos que se obtengan al finalizar para a su vez conocer los resultados, en la investigación no valen las subjetividades, es totalmente objetivo, tal y como el Paradigma Cuantitativo lo plantea, los resultados serán directamente proporcionales a las respuestas de los encuestados, no habrá ninguna modificación de las mismas.

La investigación se basa en un diseño de campo, pues los datos son de tipo primarios, es decir, se recogen de forma directa en la realidad, mediante el trabajo del investigador.

Es una investigación descriptiva, donde se analizarán e interpretarán datos reales con el fin de describir el fenómeno estudiado, se trabajará sobre realidades para obtener así interpretaciones correctas.

El estudio se hará por medio de un diseño de encuestas, “este diseño es exclusivo de las ciencias sociales y parte de la premisa de que, si queremos conocer algo sobre el comportamiento de las personas, lo mejor, lo más directo y simple es preguntárselo directamente a ellas” (Sabino, 2000). Siguiendo esta premisa este diseño encaja perfectamente con el fenómeno estudiado, como es el área de recursos humanos en preescolares, que evidentemente su materia prima es el hombre, por tratarse del estudio de personas directamente se ha escogido este diseño para su elaboración.

Se emplearán las encuestas por muestreo, escogiendo así una porción significativa de los sujetos a investigar, en este caso veinte (20) Preescolares privados de la Ciudad de Caracas, y mediante procedimientos estadísticos se obtendrán conclusiones, que luego se generalizarán para el resto del grupo, teniendo en cuenta los errores muestrales.

Sujetos de Estudio

La población que integra a la Ciudad de Caracas, está conformada por cientos de colegios, lo que para efectos del estudio por cuestiones de tiempo y costo, la hace muy grande para investigar al cien por ciento, por ello se tomará una muestra significativa; “una

muestra, en un sentido amplio, no es más que eso, un parte del todo que llamamos universo y que sirve para representarlo” (Sabino.2000)

Se utilizaran las muestras aleatorias para la selección de la misma, el procedimiento utilizado será la denominada por Sabino, al azar simple,

Este procedimiento se inicia confeccionando una lista de todas las unidades que configuran el universo, numerando correlativamente cada una de ellas. Luego, mediante cualquier sistema se van sorteando al azar hasta completar el total de unidades que deseemos que entren en la muestra.

Basado en este concepto la muestra que se utilizara para el estudio estará conformada por 20 planteles privados de Caracas, los cuales serán escogidos aleatoriamente uno a uno hasta completar la cantidad deseada, formando así un 13,3 % aproximadamente del total.

Procedimiento

En cada uno de los planteles sujetos a estudio, seleccionados como muestra, se suministrará al director o administrador y a los docentes el cuestionario de la investigación correspondiente a cada uno, es decir, para el presente estudio se han elaborado dos diferentes cuestionarios, uno será aplicado a los directores o administradores (Instrumento 1b) y otro que será aplicado a un docente del plantel (Instrumento 1a), ambos serán rellenados por el investigador minimizando así posibles errores en el llenado.

Una vez recolectada la información, se pasará a la etapa de procesamiento de datos, donde se tomarán los cuestionarios y se codificarán todas las respuestas, para poder tener datos cuantificables, es decir, se le asignarán números a cada una de las

preguntas y a su vez a cada una de las opciones de la misma, así cuando se vacíen los datos se obtendrá la cantidad de veces que se ha escogido una respuesta. Los datos serán reflejados tanto en porcentaje como en números enteros.

Una vez vaciados los datos, se pasará hacer cuadros estadísticos con cada una de las preguntas, reflejando los resultados en gráficos de barras y/o de tortas.

Recolección de datos: Instrumentos

Según Sabino (2000) “Un instrumento de recolección de datos es, en principio, cualquier recurso de que se vale el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos información”, de acuerdo a esto en esta investigación se utilizará como instrumento de recolección de datos, el cuestionario, utilizando la técnica de la entrevista formalizada, es decir, el investigador tendrá el cuestionario en su manos el cual irá rellorando con las respuestas del evaluado, sin modificar ninguna pregunta.

Para ello se harán cuestionarios multigráficos de selección simple y de pocas preguntas, para facilitar la colaboración de los sujetos en estudio y minimizar el tiempo invertido por cada evaluado.

Ambos instrumentos persiguen conocer sobre el área de Recursos Humanos en el plantel a estudiar, sin embargo, serán entrevistados tanto un docente con el *Instrumento 1a* que está elaborado en función a lo que la persona recibe como beneficio, su sentido de pertenencia y su motivación; y el *Instrumento 1b* es el que será suministrado al director o administrador, éste busca conocer los procesos que planifica el plantel en cuanto al área de Recursos Humanos para su personal docente.

Se ha decidido elaborar dos instrumentos, para contrastar y conocer la realidad, además de hacer mucho más rica la investigación pues se obtendrán los dos puntos de vista de las personas directamente relacionadas con el tema de estudio.

VARIABLES

Tabla 1 Operacionalización de las Variables

Objetivo Específico	Variable	Definición Conceptual	Dimensión	Indicador	Ítem
Determinar si las instituciones preescolares de la Ciudad de Caracas, llevan a cabo planes de motivación dirigidos a los docentes.	Planes de motivación.	Estrategias planificadas y elaboradas por el cuerpo administrativo para incentivar al personal, para que haya un mayor rendimiento y satisfacción laboral.	Jerarquía de las Necesidades Fisiológicas.	Satisface sus necesidades de alimentación, descanso, higiene.	9
			Necesidades de Seguridad.	Tiene seguro social.	10
				Goza de algún seguro particular, quines son beneficiados.	11
			Necesidades Sociales.	Se realizan eventos que favorezcan la interacción con otros.	12
				Sus esfuerzos son premiados.	13
			Necesidades de Estima.	Le dictan talleres.	14
				Es asignado a talleres, foros, congresos, especialidades, maestrías, postgrados.	16
					18
Indagar acerca del procedimiento de reclutamiento	Proceso de reclutamiento y selección.	Serie de pasos específicos para decidir qué	Técnicas de Reclutamiento y Selección de Personal.	Los aspirantes son ubicados por medio de anuncios.	4

Objetivo Específico	Variable	Definición Conceptual	Dimensión	Indicador	Ítem
o y selección de personal de los distintos preescolares en estudio de la ciudad de Caracas.		candidato debe ser contratado.	Medios de Reclutamiento Entrevista de Selección. Pruebas de conocimiento o de capacidad. Intereses particulares del plantel	Los aspirantes son ubicados a través de la recolección de hojas de vida en la misma institución. Los aspirantes son entrevistados. Los aspirantes deben someterse a tests psicológicos. Los aspirantes deben someterse a tests sobre manejo de información y conocimiento. Los aspirantes deben provenir de instituciones específicas. Los aspirantes deben tener experiencia previa. Los aspirantes deben ser graduados.	5
Conocer si actualmente los preescolares de la Ciudad	Integración del Personal	Sentido de pertenencia e identificación con la empresa	Se fomenta la integración del personal.	Participa en actividades deportivas con el equipo de la	20,21

Objetivo Específico	Variable	Definición Conceptual	Dimensión	Indicador	Ítem
de Caracas, se preocupan por la integración de su personal.			Clima Organizacional Comunicación	institución. Hay confianza entre compañeros. Se puede expresar libremente.	7,22
Manejo de las políticas de la administración de recursos humanos en el ámbito educativo, por parte del personal docente.	Políticas de Recursos Humanos.	Son reglas que se establecen para dirigir funciones y asegurar que estas se desempeñen de acuerdo con los objetivos deseados.	El docente conoce las leyes que lo amparan.	Sabe cuanto debe ganar. Sabe que debe ofrecerle la institución para la cual trabaja.	26 23

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS

A continuación se presentan los datos obtenidos con los cuestionarios utilizados para realizar la investigación, los resultados serán reflejados utilizando gráficos estadísticos para cada una de las preguntas de cada uno de los cuestionarios.

Análisis de los Resultados

En esta sección se presentarán procedimientos estadísticos que permitan representar cuantitativamente el comportamiento de las variables que conforman el problema estudiado. Los datos serán presentados a través de: gráficos de barras y/o torta para simplificar su comprensión por medio de la representación visual.

En primera instancia se procederá al registro de la información y tabulaciones básicas, lo cual permitirá tener una visión global de los resultados, pudiendo establecer las correlaciones entre las diferentes preguntas.

El registro de las tabulaciones se realizará agrupando mediante operaciones de recuento las opiniones de los encuestados por cada pregunta o proposición y sus correspondientes alternativas de respuesta, para posteriormente calcular el porcentaje de cada campo de frecuencia simple. Posteriormente se diseñarán cuadros para presentar los resultados aplicando la estadística descriptiva a través del cálculo porcentual.

Para la presentación de los resultados se diseñaron cuadros estadísticos en los que se simplifican los datos destacando solamente

las alternativas, el porcentaje de respuestas para cada alternativa y la frecuencia, que consiste en el número de encuestados que contestaron para cada alternativa y por cada cuadro un gráfico en el que se destaca el porcentaje de respuestas **(eje y)** y las alternativas **(eje x)** de esta manera se facilita el análisis e interpretación de los datos.

Seguidamente se presentan los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario realizado, conformado por veinticinco (25) personas quienes conforman la muestra de la población, de los cuales cinco (5) forman parte del personal directivo y los veinte (20) restantes integran el grupo de docentes de preescolares privados.

Primero se analizarán los resultados obtenidos en el Instrumento “a” (ver anexo 1), el cual fue suministrado a los docentes.

PERSONAL DOCENTE

Pregunta #1

¿Hace cuanto tiempo está trabajando como docente de aula?

Tabla 2 Tiempo trabajando como docente

Años	Frecuencia	Porcentaje
-1	1	5%
1	3	15%
2	9	45%
3	2	10%
4	2	10%
5	1	5%
6	0	0%
7	0	0%
8	1	5%
9	1	5%
10	0	0%

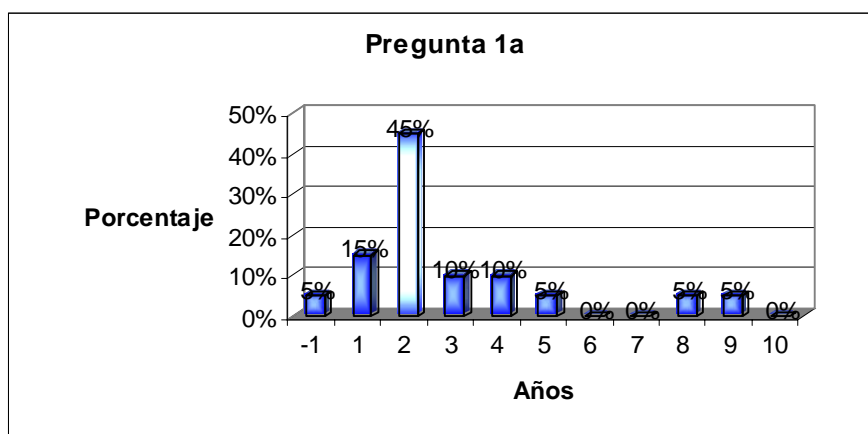


Gráfico 1 Tiempo trabajando como docente

Se puede observar que la mayoría de las personas encuestadas están trabajando desde hace dos (2) años en el campo educativo, representando el 45% por ciento de la población total, el 55% por ciento restante está distribuido, principalmente, entre uno, tres y cuatro años. Se puede afirmar que la población seleccionada posee poco tiempo de experiencia en el campo laboral.

Pregunta #2

¿Cuál es su casa de estudio?

Tabla 3 Casa de estudio

Opción	Frecuencia	Porcentaje
UCAB	20	100%
UNIMET	0	0%
UCV	0	0%
IPC	0	0%
OTRO	0	0%

Debido a diseño y presentación, esta pregunta no posee gráfico, pues se obtuvo una sola opción como respuesta, representando el cien por ciento 100%.

Se puede decir que el resultado de esta pregunta era totalmente evidente, pues la muestra seleccionada era precisamente estudiantes de la UCAB.

Pregunta #3

¿Cuál fue el título obtenido?

Tabla 4 Título obtenido

Título	Frecuencia	Porcentaje
TSU Preescolar	18	90%
TSU Integral	2	10%
Título	Frecuencia	Porcentaje
Lic. Preescolar	0	0%
Lic. Integral	0	0%

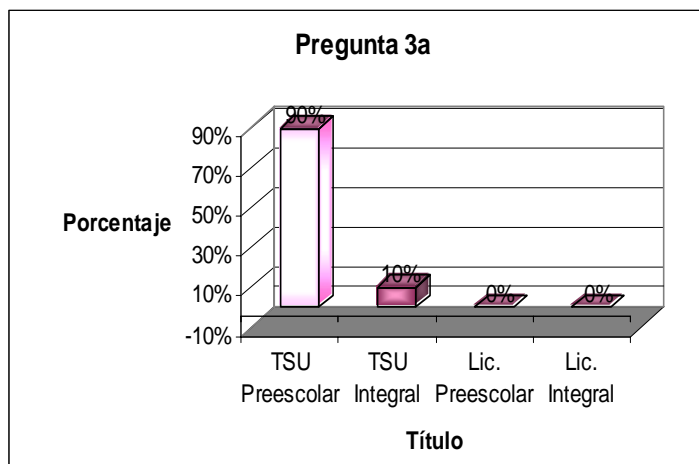


Gráfico 2 Título obtenido

En este gráfico se observa como la elección de la muestra juega un papel determinante en esta respuesta, pues casi el cien por ciento de los encuestados forman parte de un mismo grupo, representado por **TSU en Educación Mención Preescolar** alcanzando un 90% del total, mientras que el otro 10% restante posee el título de **TSU Integral**.

Esto puede orientar a afirmar que casi el total de la muestra, está estudiando o ha estudiado una carrera afín con su oficio.

Hasta esta parte se puede afirmar que la población seleccionada forma parte de un mismo grupo, en su mayoría, representada por recién graduadas obteniendo el título de TSU en Educación Mención Preescolar y con pocos años de experiencia laboral.

Pregunta #4

¿Cómo llegó a la Institución?

Tabla 5 Cómo llegó a la institución

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Anuncio	2	10%
Búsqueda informal	5	25%
Relación con alguien	13	65%

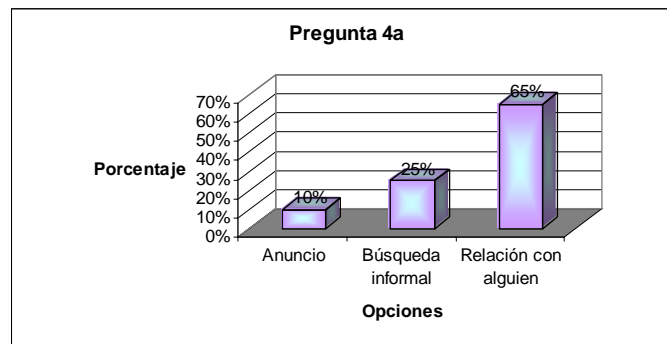


Gráfico 3 Cómo llegó a la institución

Se observa, como más de la mitad de la población llegó a la institución para la cual laboran, por tener relación con alguna persona vinculada al colegio, representando el 65% de la población total. Se podría inferir que las recomendaciones son una estrategia muy valorada por la mayoría de las instituciones durante el proceso de reclutamiento del personal.

Pregunta # 5

¿Cómo fue el proceso para ingresar?

Tabla 6 Proceso para ingresar

Proceso	Frecuencia	Porcentaje
Entrevista	17	63%
Tests	4	15%
Prueba de desempeño	6	22%
Otra	0	0%

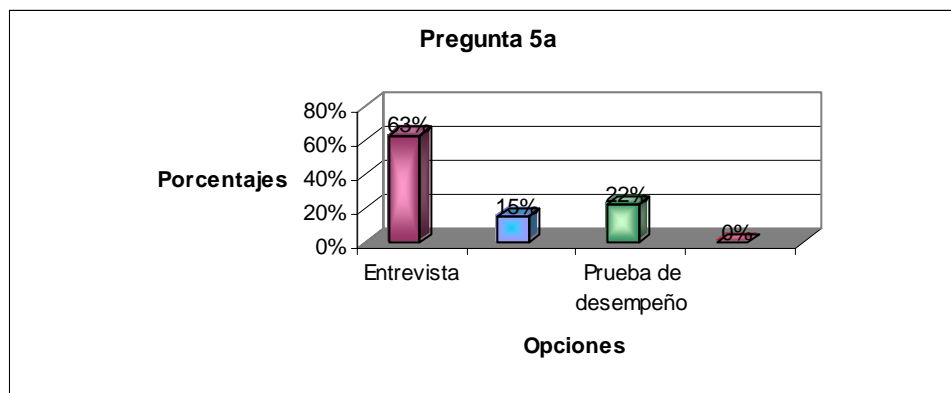


Gráfico 4 Proceso para ingresar

Se observa que diecisiete (17) encuestas arrojan datos afirmando la utilización de entrevista de selección, representando un 63% del total, otro 15% afirma el empleo de tests como estrategias de selección y un 22% confirma que se les fue suministrada al menos una prueba de desempeño, como estrategia de selección. Se observa una notoria preferencia por las instituciones, en el uso de la entrevista como estrategia de selección de su personal.

Debido a que esta pregunta tiene diferentes respuestas se incorporarán los siguientes gráficos, para un mejor análisis de la misma.

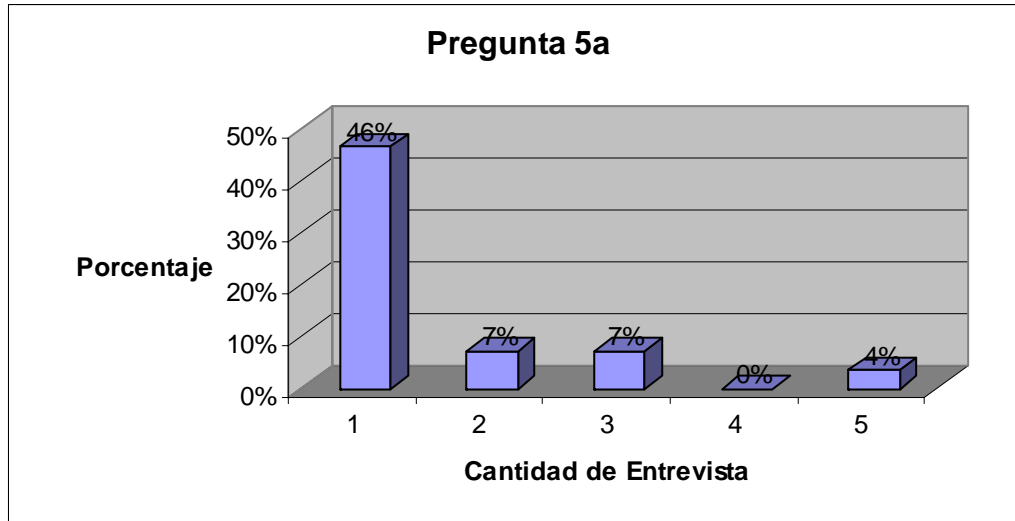


Gráfico 5 Entrevistas

Este gráfico muestra la cantidad de entrevistas que fueron realizadas por la institución para seleccionar el personal, de las 17 encuestas que arrojaban afirmativamente la utilización de entrevistas para el ingreso, al 41% se le suministró solo una, mientras que a otro 7% se le suministraron dos y tres, sólo a un 4% se le suministraron cinco entrevistas para el proceso de selección.

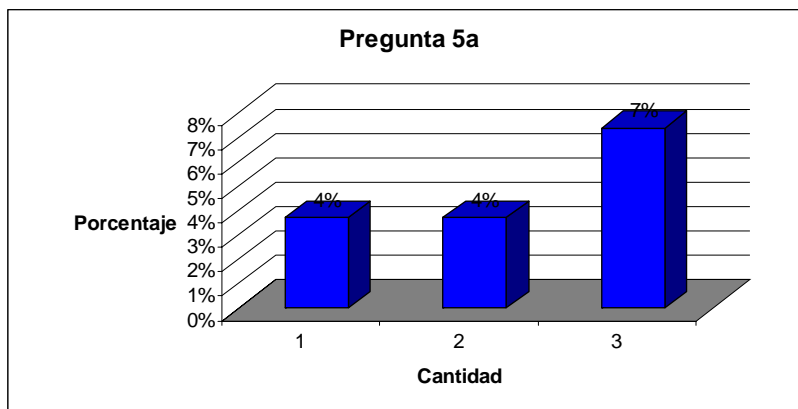


Gráfico 6 Tests

Por otro lado del 15% representado por los encuestados que fueron sometidos a tests, a un 4% se le suministró solo un tests, a otro 4% se le suministraron dos y a un 7% se le suministraron tres, representando esta opción la de mayor demanda. Esto orienta a que las instituciones que aplican tests como estrategia de selección, en su mayoría suministran mas de uno.

Hasta esta parte de la encuesta se evidencia el proceso de reclutamiento y selección aplicado por las instituciones educativas, los resultados orientan a pensar que la estrategia de reclutamiento mas efectiva es el tener relación con alguien que esté dentro del plantel, así mismo la entrevista es una estrategia que casi nunca falta a la hora de seleccionar un personal nuevo, mientras que los tests y las pruebas de desempeño son utilizados con mucha menos frecuencia.

Pregunta #6

¿Cuánto tiempo tiene trabajando para la institución?

Tabla 7 Tiempo trabajando en la institución

Años	Frecuencia	Porcentaje
-1	7	35%
1	3	15%
2	6	30%
3	0	0%
4	1	5%
5	2	10%
6	0	0%
7	0	0%
8	0	0%
9	1	5%
10	0	0%

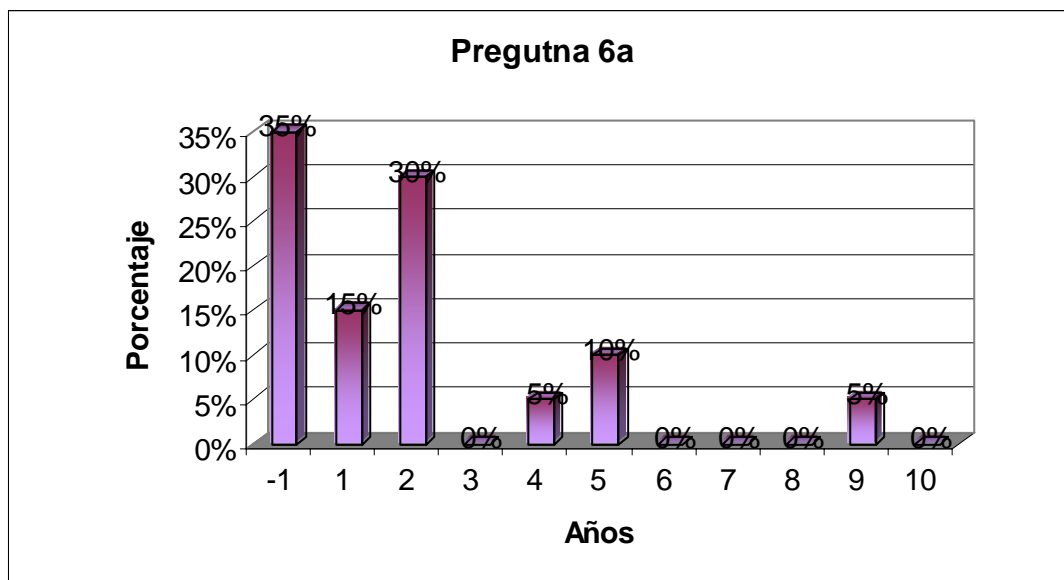


Gráfico 7 Tiempo trabajando en la institución

Los datos muestran que la mayoría de las personas encuestadas tienen solo meses trabajando para la institución, esta población representa el 35%, hay otro porcentaje significativo que lleva dos años trabajando en el mismo colegio, este grupo está representado por el 30%, el restante de esta dividido entre los que tienen uno, cuatro, cinco y nueve años.

Pregunta #7

¿Cómo se ha sentido en ese tiempo?

Tabla 8 Sentimiento del personal

Sentimiento	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	7	35%
Bien	11	55%
Mal	2	10%

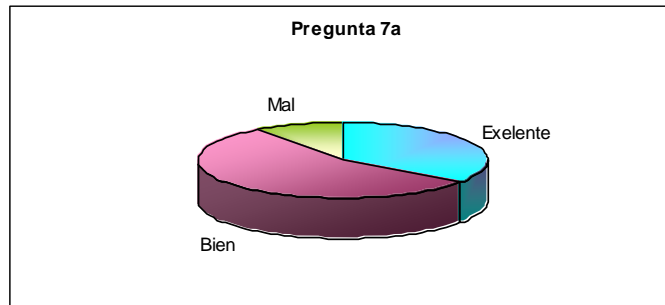


Gráfico 8 Sentimiento del personal

Este gráfico refleja que el 55% de la población total encuestada se ha sentido bien hasta los momentos dentro de las instituciones para las cuales trabajan. Sin embargo hay un alto porcentaje que afirman sentirse excelentes dentro de sus lugares de trabajo, este grupo está representado por el 35% restante de la población total. Mientras que solo un 10%, representado por dos encuestas no se ha sentido satisfecho en la institución.

Pregunta #8

Si tuviera que calificar el plantel con una escala del 1 al 5, donde 1 es lo mínimo y 5 lo máximo, ¿Qué puntaje le asignaría?

Tabla 9 Calificación del plantel

Calificación	Frecuencia	Porcentaje
1	0	0%
2	1	5%
3	8	40%
4	8	40%
5	3	15%

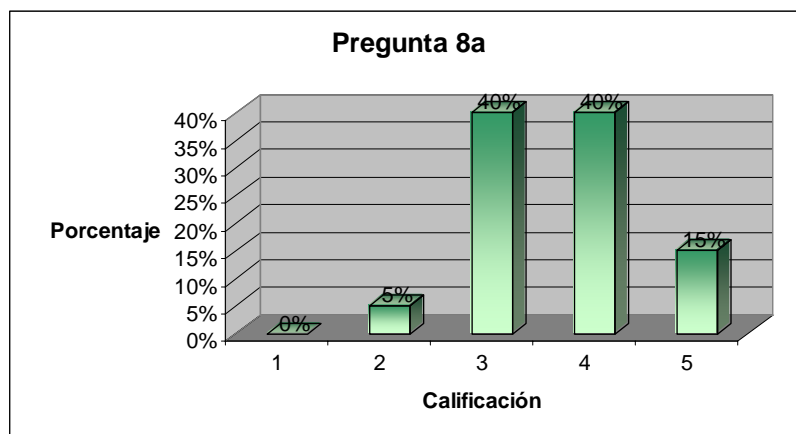


Gráfico 9 Calificación del plantel

Se puede observar como casi equitativamente las respuestas a esta pregunta se simplifican a dos de las opciones, con un 40% las calificaciones más escogidas son “3” y “4”, esto quiere decir que para la mayoría, el plantel donde trabajan es considerado bueno y muy bueno, el resto de los encuestados está dividido entre la opción “2” y la “5”, siendo esta última la de mayor porcentaje.

Pregunta #9

¿La institución le provee de beneficios y remuneraciones con las que puede satisfacer sus necesidades de alimentación, descanso e higiene?

Tabla 10 Satisfacción de necesidades

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	6	30%
NO	14	70%

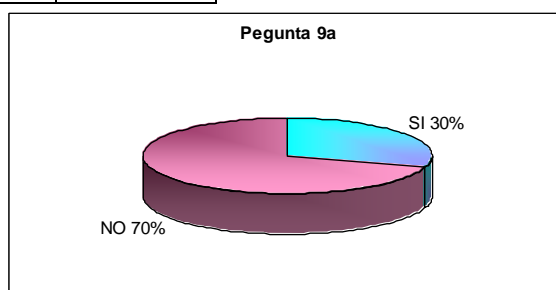


Gráfico 10 Satisfacción de necesidades

En esta pregunta se da una clara diferenciación entre las opciones, para el 70% de la población total representada por 14 encuestas, afirman que la institución no les provee de beneficios que satisfagan sus necesidades primarias, sin embargo existe un 30% que opina lo contrario.

Pregunta #10

De la siguiente lista, seleccione con cual de los beneficios presentados usted cuenta

Tabla 11 Beneficios obtenidos

Beneficio	Frecuencia	Porcentaje
SSS	13	65%
PH	12	60%
Prestaciones	12	60%

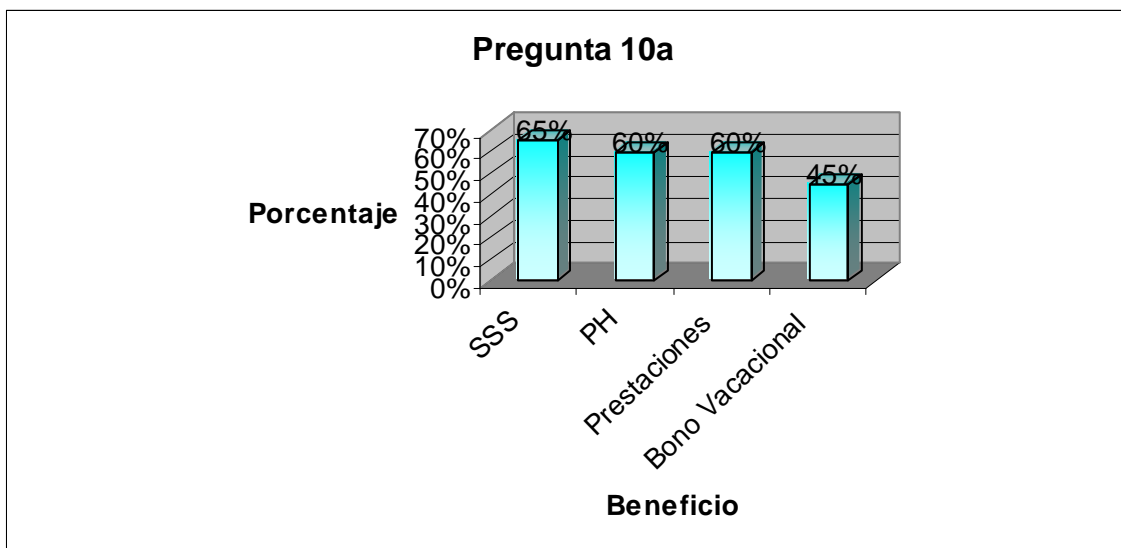


Gráfico 11 Beneficios obtenidos

De acuerdo a este gráfico, el beneficio con el que cuenta la mayoría es con el Seguro Social, representado con un 65%, en un segundo lugar con igual cantidad de porcentaje (60%) Política Habitacional y Prestaciones, por último con un 45% el Bono

Vacacional. Cabe acotar que esta pregunta tiene múltiples opciones de respuestas, y estas a su vez no son excluyentes.

Pregunta #11

¿La institución provee de algún seguro particular?

Tabla 12 Seguro particular

Respuesta	Porcentaje	Frecuencia
SI	25	5
NO	75	15

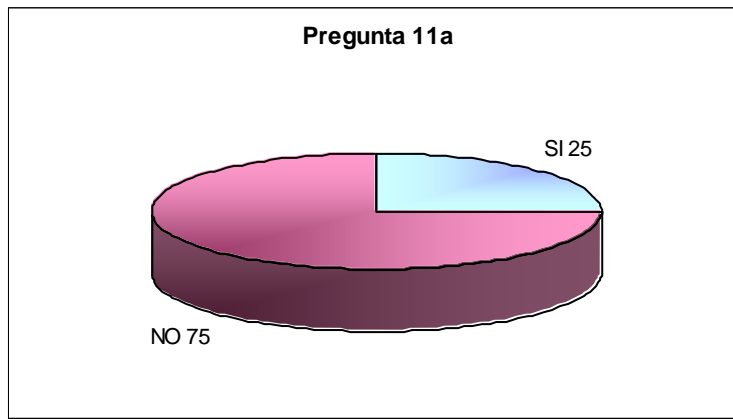


Gráfico 12 Seguro particular

En esta pregunta existe una evidente predominación por parte de una de las opciones de respuesta, pues mas del cincuenta por ciento no cuenta con un seguro particular, este grupo está representado por el 75% de la población total; mientras que el restante tan solo cinco encuestas si cuentan con este beneficio.

Pregunta #12

¿Quiénes son beneficiados?

Tabla 13 Beneficiados

Beneficiado	Frecuencia	Porcentaje
Encuestado	5	100
Padres	0	0
Hijos	0	0
Ninguno	0	0

Toda la población que es beneficiada con un seguro particular, éste solo le cubre a sí mismo, no se favorece ningún otro pariente del empleado.

Pregunta #13

¿Sus esfuerzos son premiados?

Tabla 14 Los esfuerzos son premiados

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
NO	7	35%
SI	13	65%

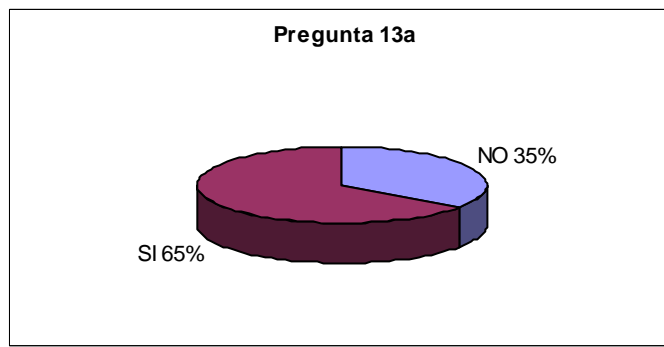


Gráfico 13 Los esfuerzos son premiados

Se observa que en la mayoría de los casos, un 65% de los entrevistados, los esfuerzos son premiados mientras que sólo en un 35% no gozan de incentivo alguno.

En esta pregunta, las personas que respondieron con “SI”, tenían una segunda parte que rellenar, por ello se incorporará el siguiente gráfico

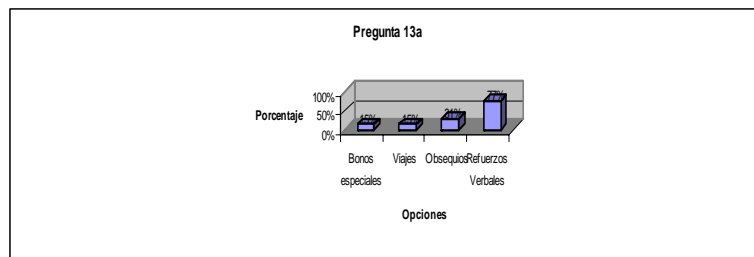


Gráfico 14 Incentivo

Se puede observar que el incentivo más utilizado son los refuerzos verbales, representados por un 77% de la muestra total, seguidamente la opción más elegida son los obsequios con un 31% y con igual porcentaje de 15% los bonos y los viajes.

Hasta este momento, la entrevista ha arrojado datos que pueden dar una idea de por qué tanto descontento con la institución, son muy pocas las estrategias de motivación utilizadas que verdaderamente incentiven al personal, además en muchos casos no cuentan con todos los beneficios establecidos por la ley.

Pregunta #14

¿La institución organiza eventos que favorezcan la interacción con otros?

Tabla 15 La institución organiza eventos

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	15	75%
NO	5	25%

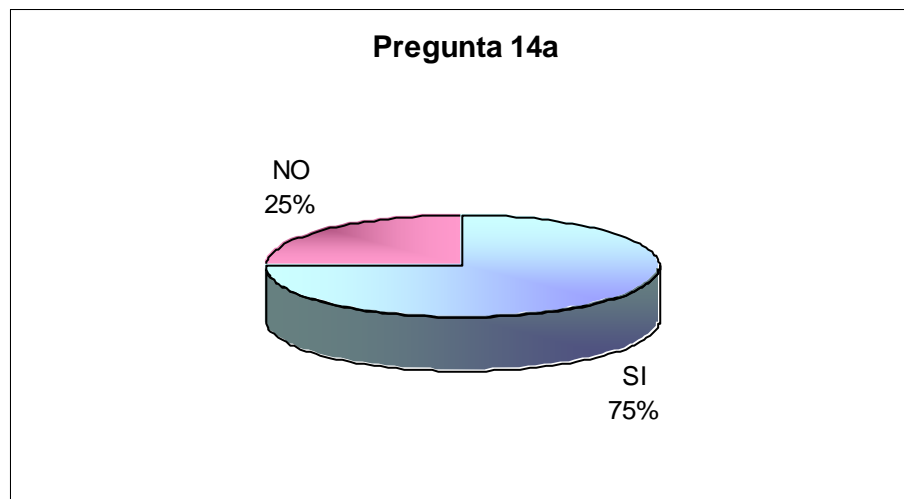


Gráfico 15 La institución organiza eventos

Partiendo de este gráfico, se evidencia el hecho de que mas del cincuenta por ciento del total de entrevistas obtenidas, si gozan de eventos que favorecen la interacción con otros. Lo cual hace pensar que las instituciones se preocupan por las necesidades sociales de sus empleados.

Pregunta #15

¿De que tipo?

Tabla 16 ¿De que tipo?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Fiestas	9	60%
Actos	4	27%
Concertos	1	7%
Eventos recreativos	1	7%
Convivencias	1	7%
Cumpleaños	1	7%
Reuniones	2	13%

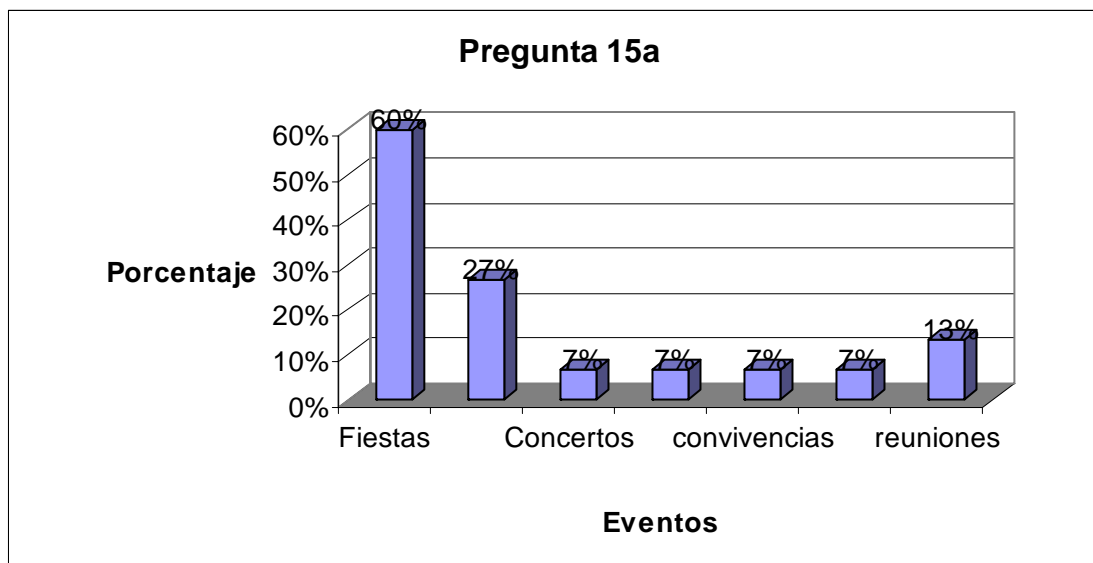


Gráfico 16 ¿De que tipo?

En general, la tendencia de las instituciones es organizar fiestas para el intercambio entre sus empleados, representado por un 60 %, la segunda opción mas escogida son los actos con un 27% del total, el

resto de la población se encuentra dividida entre el resto de las opciones. Cabe acotar que en esta pregunta, las respuestas no son excluyentes.

Pregunta #16

¿La organización realiza talleres de mejoramiento profesional para sus empleados?

Tabla 17 talleres de mejoramiento profesional

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	9	45%
NO	11	55%

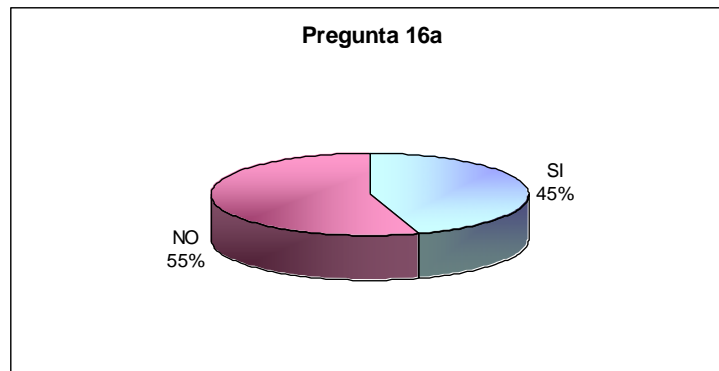


Gráfico 17 talleres de mejoramiento profesional

Aunque un 55% de la población total si recibe talleres de mejoramiento profesional, es alarmante ver que es a penas un poco mas de la mitad, pues orienta hacia una despreocupación por parte de la organización hacia el mejoramiento de sus empleados.

Pregunta #17

¿De que tipo?

Tabla 18 tipo de talleres de mejoramiento profesional

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
talleres	4	44

charlas	3	33
cursos	2	22

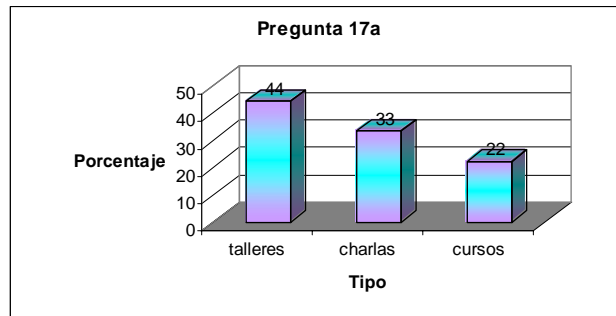


Gráfico 18 tipo de talleres de mejoramiento profesional

En esta pregunta se evidencia, que del porcentaje de encuestados que respondieron que su institución se preocupa por el mejoramiento profesional de su personal, el 44% dice que lo hace ofreciendo talleres diversos, el otro 33% ofreciendo charlas y un 22% organizando cursos.

Pregunta #18

¿La institución se preocupa por hacer participar a sus empleados en talleres, foros, congresos, especialidades, maestrías, postgrados?

Tabla 19 Participación en eventos extra curricular

Respuesta	Porcentaje	Frecuencia
SI	55%	11
NO	45%	9

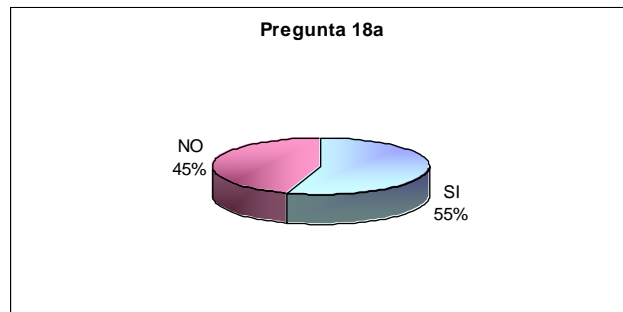


Gráfico 19 Participación en eventos extra curricular

En este gráfico se observa que solo un poco mas de la mitad del total de encuestados, es beneficiado con la participación de diversos complementos de mejoramiento profesional, representando un 55%, mientras que el otro 45% restante no goza del beneficio.

Pregunta #19

¿De que manera?

Tabla 20 Tipo de participación en eventos extra curricular

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Pago parcial	9	82%
Pago total	6	55%
Otro	1	9%

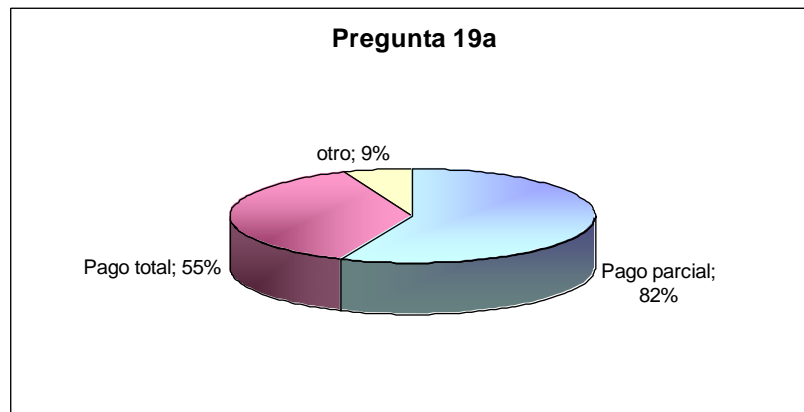


Gráfico 20 Tipo de participación en eventos extra curricular

Los resultados de esta pregunta arrojaron los siguientes datos, la mayoría representada por un 82% recibe un pago parcial por parte de la institución para cancelar el costo total de foros, talleres,

postgrados, maestrías, o cualquier otra modalidad que sirva de mejoramiento profesional; por otra parte hay un 55% que es acreditado con el pago completo de la modalidad de mejoramiento seleccionado, también existe un 9% que es beneficiado de alguna otra manera. Cabe acotar que los datos en esta pregunta no son excluyentes por lo tanto los porcentajes suman mas de cien.

Las últimas cuatro preguntas se relacionan con la dimensión “autorrealización” representada en el cuadro de operacionalización de variables; dando como resultado que menos de la mitad de las instituciones para las cuales trabajan los docentes encuestados, se preocupan por el mejoramiento profesional de su personal, lo cual es alarmante, sin embargo de estos privilegiados una gran mayoría recibe el pago completo del costo de la modalidad de mejoramiento profesional seleccionado (foros, talleres, cursos, maestrías, etc)

Pregunta #20

¿La institución posee equipos deportivos para el personal?

Tabla 21 Equipos deportivos

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	2	10%
NO	18	90%

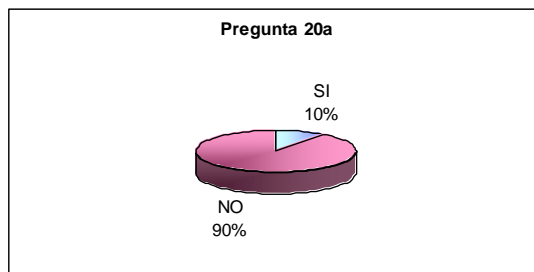


Gráfico 21 Equipos deportivos

El cuadro muestra que de las veinte personas encuestadas sólo 2 cuentan con equipos deportivos para el personal, representando un 10%, mientras que el otro 90% no posee equipo deportivo.

Pregunta #21

¿Le gustaría tener equipos deportivos donde pueda participar y recrearse?

Tabla 22 Le gustaría tener equipos deportivos

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	16	89%
NO	2	11%

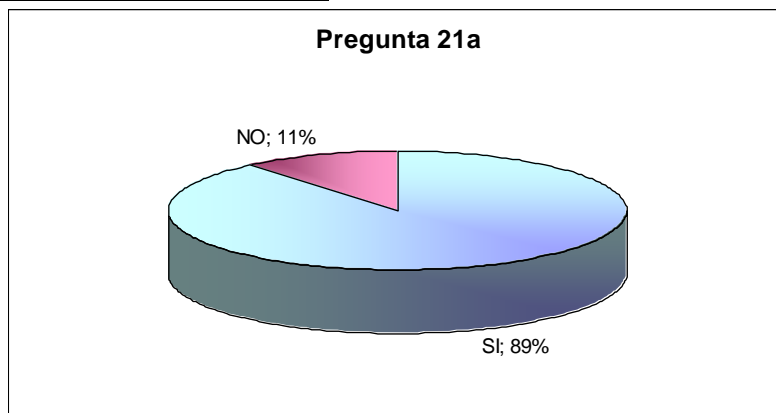


Gráfico 22 Le gustaría tener equipos deportivos

En este gráfico se aprecia como una gran mayoría representada por el 89% le gustaría contar con un equipo deportivo en el que pueda participar y recrearse, por otro lado hay una pequeña minoría que no le gustaría tenerlo, representada por el 11%.

Pregunta #22

¿Dentro del ámbito laboral, sus relaciones son armónicas?

Tabla 23 Tiene relaciones laborales armónicas.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Todas	5	25%
La mayoría	15	75%
Muy pocas	0	0%
Ninguna	0	0%

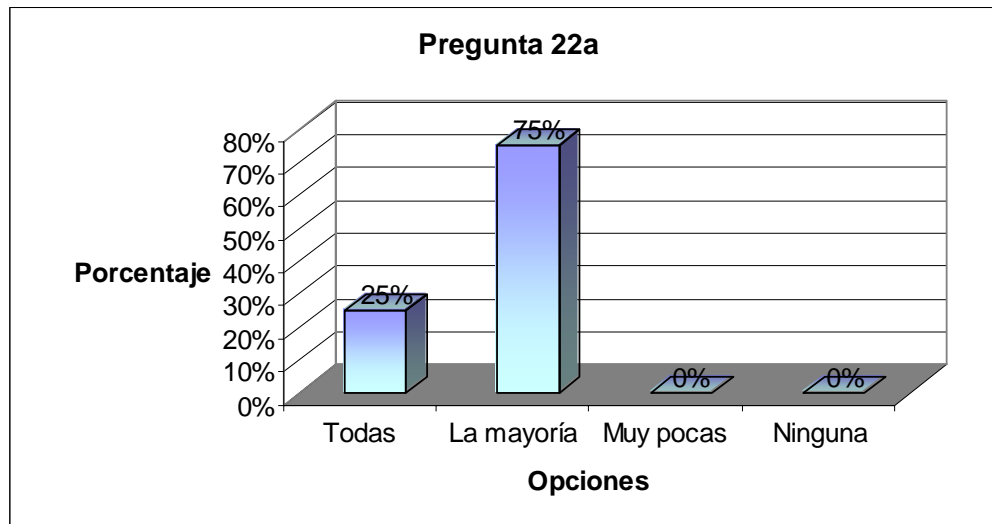


Gráfico 23 Tiene relaciones laborales armónicas.

En este gráfico los encuestados reflejan que la mayoría de sus relaciones laborales son armónicas, representado por el 75% del total, mientras que el otro 25% afirma que todas son armónicas.

Las preguntas 14, 20, 21 y 22 reflejan la importancia que ponen las distintas instituciones en mantener y promover relaciones armónicas dentro de su entorno laboral, obteniendo como resultado que aunque pocas instituciones cuentan con equipos deportivos que contribuyan a el trabajo en equipo y la cooperación, muchas instituciones organizan eventos favoreciendo la interacción de su personal.

Pregunta #22

¿Conoce cuales son sus beneficios, a nivel legal, que debe tener?

Tabla 24 Conoce sus beneficios

Opciones	Frecuencia	Porcentajes
NO	2	10%
SI	18	90%

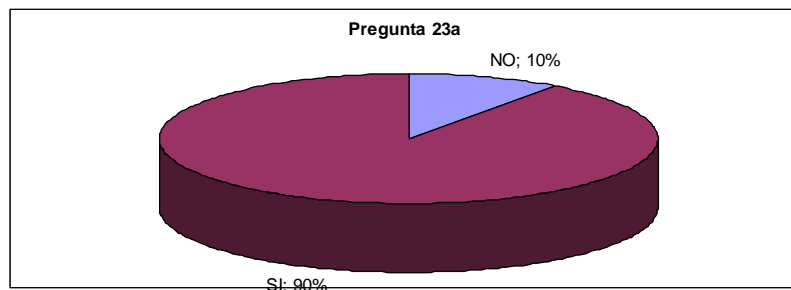


Gráfico 24 Conoce sus beneficios

Este gráfico muestra como la mayoría de los encuestados conoce o cree conocer los beneficios legales con los que debe contar, este gran grupo está representado por el 90% del total, sólo un 10% afirma no conocer los beneficios que debe poseer.

Debido a que esta pregunta tiene múltiples respuestas para aquellos que respondieron conocer sus beneficios, a continuación se grafican sus respuestas.

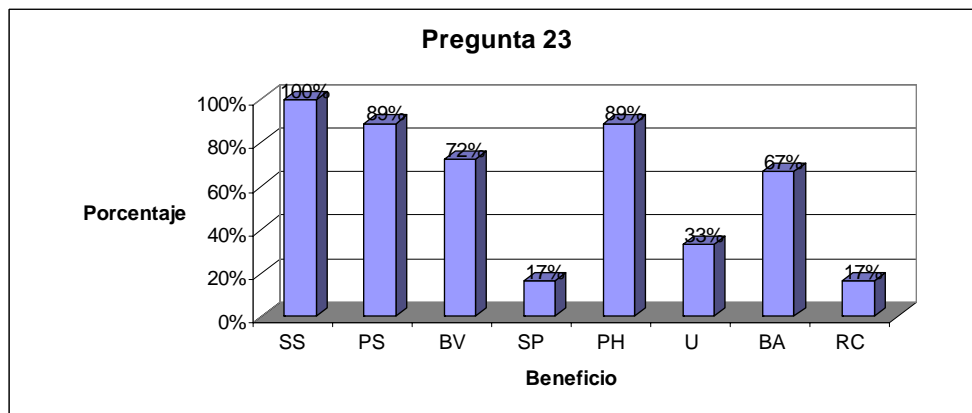


Gráfico 25 Beneficios que debe poseer

El 100% de las personas que admiten conocer cuales son sus beneficios, piensan que el Seguro Social es uno de ellos, el 89% afirma que las Prestaciones Sociales también, el 72% el Bono Vacacional, un 17% piensa que las instituciones deben proveer un Seguro Particular, otro 89% cree que la Política Habitacional es un beneficio legal obligatorio, un 32% piensa que el beneficio de uniformes también es legal, el 67% afirma que el Bono Alimenticio es

obligatorio; y un 17% afirma que un beneficio legal son los Regalos de Cumpleaños.

Pregunta #24

¿Se siente satisfecho con su remuneración actualmente?

Tabla 25 Satisfecho con su remuneración

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	2	10%
NO	18	90%

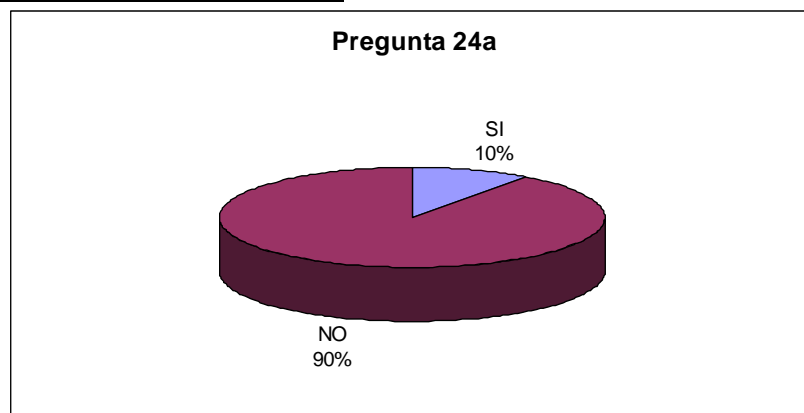


Gráfico 26 Satisfecho con su remuneración

Una gran mayoría representada por el 90% de la población total afirma que no se encuentra satisfecho con su remuneración salarial actual, mientras que el otro 10% si está a gusto.

Pregunta #25

¿Aproximadamente cuanto gana?

Tabla 26 Remuneración Salarial

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
200000-300000	2	10%
300000-400000	7	35%
400000-500000	5	25%
500000-600000	4	20%
600000-700000	1	5%
700000-800000	0	0%
800000-900000	0	0%
900000-1000000	1	5%

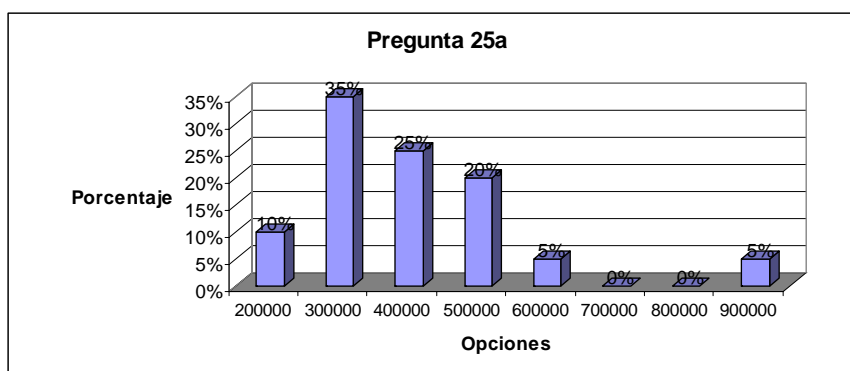


Gráfico 27 Remuneración Salarial

Este gráfico demuestra que la mayoría de los encuestados tiene un sueldo promedio entre los 300.000Bs. y 400.000Bs, representados con el 35% del total, seguidamente se encuentra un grupo del 25% de encuestados que son asalariados con un promedio mensual entre 400.000Bs. y 500.000Bs., otro 20% se encuentra entre el rango de 500.000Bs. y 600.000Bs, un 10% gana entre 200.000Bs y 300.000Bs, el otro 10% restante se encuentra dividido en partes iguales entre la opción de 600.000Bs- 700.000Bs y 900.000 o más.

Pregunta #26

En su opinión ¿Cuánto debe ganar actualmente un docente?

Tabla 27 Cuánto debe ganar

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
200000-300000	0	0%
300000-400000	0	0%
400000-500000	0	0%
500000-600000	1	5%
600000-700000	0	0%
700000-800000	4	20%
800000-900000	3	15%
900000-1000000	2	10%
1000000+	10	50%

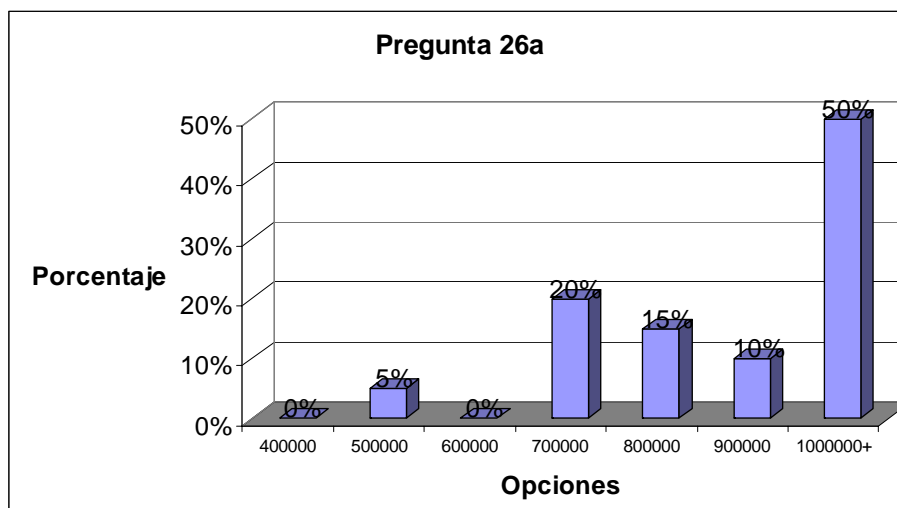


Gráfico 28 Cuánto debe ganar

En este gráfico hay una gran parte de la población, representada por el 50% del total, que escogieron la opción de 1.000.000Bs. o más como remuneración salarial para un docente, un 20% seleccionó entre las respuestas el rango entre 700.000Bs. y 800.000Bs., otro 15% entre 800.000Bs y 900.000, un 10% entre 900.000Bs. y 1.000.000Bs, y una pequeña parte representada por el 5% selecciono entre la opciones el rango entre 500.000Bs y 600.000Bs como remuneración.

Este cuestionario proporcionó gran información, gracias a estos datos se conoce que los entrevistados no pueden satisfacer sus necesidades fisiológicas con los beneficios y remuneraciones que la institución le otorga, esta es una situación alarmante pues no se está cumpliendo con el primer escalón de la Jerarquía de las Necesidades de Maslow, lo que puede trae consecuencias en la motivación del personal. Por otro lado las Necesidades de Seguridad son medianamente subsanadas, pues una pequeña minoría cuenta adicionalmente con un Seguro Particular a demás sólo un 65% cuenta con el beneficio de Seguro Social; esto también es preocupante pues no sólo no se está cubriendo el segundo eslabón de la Jerarquía

de Maslow, si no que no se están respetando los derechos del personal de contar con los beneficios establecidos por la ley orgánica del trabajo.

Así mismo a las Necesidades Sociales y al Clima Organizacional se le da un poco mas de importancia, pues los datos arrojan que la mayoría de las instituciones organiza eventos donde sus empleados pueden socializar entre sí y con otros, favoreciendo la integración y el sentimiento de pertenencia.

Las necesidades de Estima y Autorrealización son tomadas en cuenta en muchos de los casos pero no tanto como sería lo mas optimo, los datos informan que la mayoría de las instituciones premia los esfuerzos de su personal con refuerzos verbales, por otro lado no son muchas las instituciones que se preocupan por organizar talleres de mejoramiento profesional para su personal, incluso están representados por menos de la mitad; sin embargo un poco mas de la mitad se preocupa por hacer participar a sus empleados en talleres, foros, charlas, congresos, entre otras modalidades de mejoramiento profesional.

Según los datos obtenidos, el medio de reclutamiento más utilizado es la relación del aspirante con algún empleado de la institución, la técnica mas utilizada para la selección del personal es la entrevista, aunque varían las cantidades casi el cien por ciento de los encuestados fueron sometidos a entrevistas previas a la obtención del trabajo.

Finalmente otro dato importante arrojado las entrevista tiene que ver con el conocimiento de las docentes sobre la política de recursos humanos, un significativo porcentaje a pesar de afirmar el conocimiento de los beneficios que deben tener legalmente, en sus respuestas demuestran mucho desconocimiento.

PERSONAL ADMINISTRATIVO

Pregunta #1

¿Cómo se obtienen los curriculums para los nuevos aspirantes?

Tabla 28 .Cómo se obtienen los curriculums

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Anuncios	0	0%
Los aspirantes llevan las hojas de vida	5	100%

Por razones de diseño y presentación no se graficará esta pregunta, pues todas las respuestas apuntan a una sola opción, afirmando que los aspirantes llevan las hojas de vida a las instituciones.

Pregunta #2

Para ingresar a la institución como docente, debe poseer:

Tabla 29 Características del aspirante.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Experiencia _Previa	2	40%
Título de TSU	1	20%
Título de TSU y experiencia previa	2	40%
Licenciado en educación Preescolar	0	0%
Licenciado en educación Preescolar y experiencia previa	3	60%
Postgrados, Maestrías o Especializaciones	0	0%
Otros	0	0%

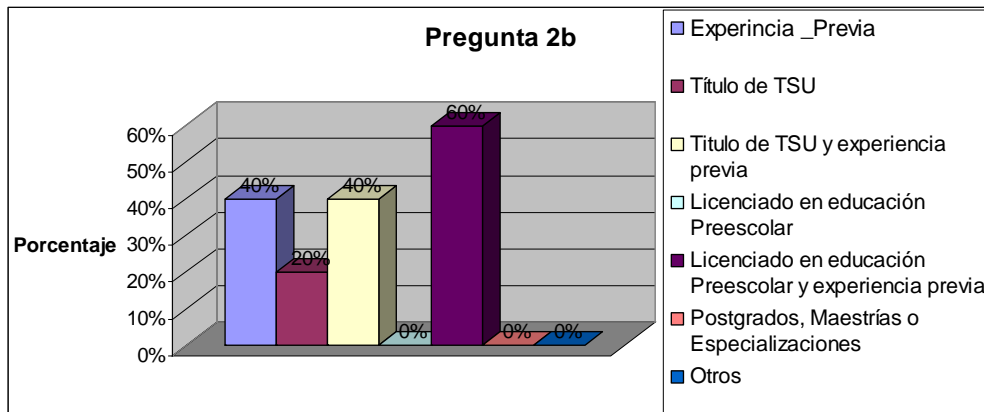


Gráfico 29 Características del aspirante.

Este gráfico muestra que la mayoría de las instituciones, representadas por un 60%, exigen que los aspirantes a docentes deben ser Licenciados en Educación Preescolar, con un 40% existe un grupo de instituciones que exigen experiencia previa, con el mismo porcentaje se exige los Técnicos Superior universitarios con experiencia previa, y un 20% exige sólo el título de Técnico Superior Universitario. Cabe acotar que las opciones de respuesta de esta pregunta no son excluyentes, por ello la suma de los porcentajes resultan mas del cien por ciento.

Pregunta #3

¿Por qué procesos debe pasar el aspirante para obtener el cargo?

Tabla 30 Procesos para ingresar

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Entrevistas	5	100%
Tests Psicológicos	2	40%
Pruebas de Conocimiento	1	20%

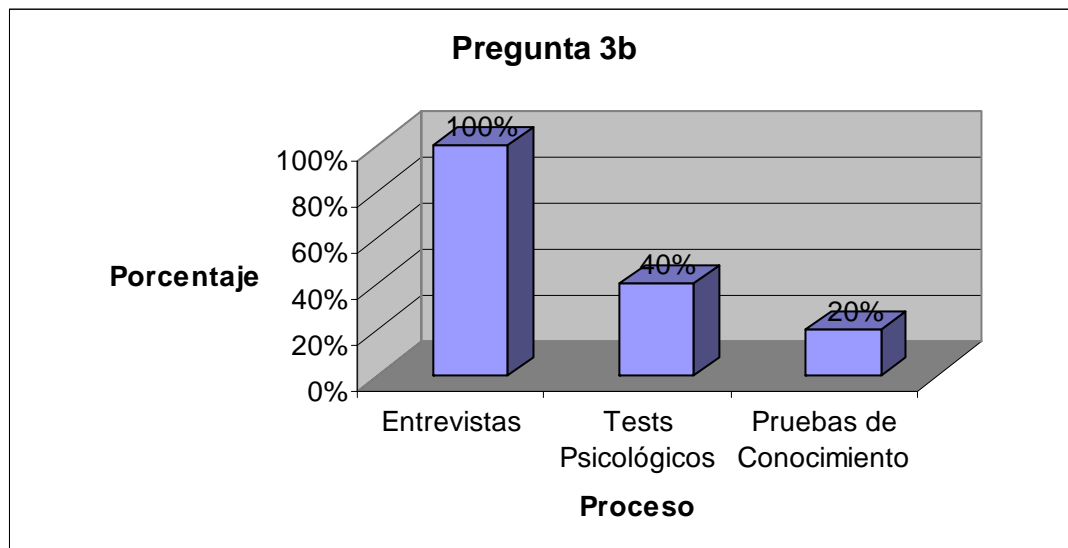


Gráfico 30 Procesos para ingresar

El gráfico muestra que el 100% de las instituciones encuestadas utilizan la técnica de la entrevista para el proceso de selección del personal, un 40% aplica tests psicológicos y un 20% utilizan las pruebas de conocimiento.

Pregunta #4

¿Quién se encuentra a cargo de la administración de recursos humanos?

Tabla 31 Quién se encarga de la administración de recursos humanos

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Dueño	2	40%
Director	1	20%
Administrador	3	60%
Secretaria	0	0%
Otro	0	0%

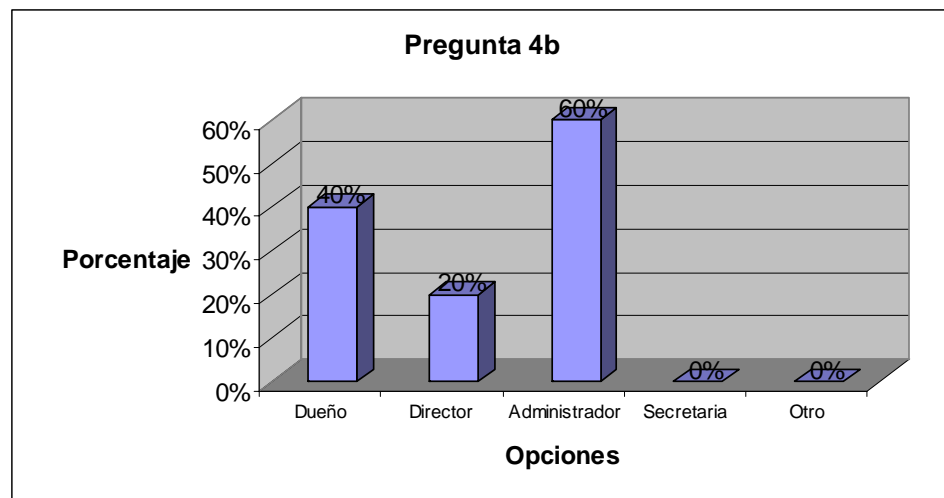


Gráfico 31 Quién se encarga de la administración de recursos humanos

En este gráfico los datos afirman que en las instituciones el administrador se encarga del área de recursos humanos, este grupo está representado por el 60%, otro 40% afirma que este departamento

es manejado por el dueño, y un 20% dice que es manejado por el director. Los datos obtenidos no son excluyentes.

Pregunta #5

¿Qué especialidad tiene la persona encargada del área de recursos humanos?

Tabla 32 Especialidad del encargado

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Docente	1	20%
Ingeniero	0	0%
Industriólogo	0	0%
Administrador	3	60%
Médico	0	0%
Abogado	0	0%
Otro	1	20%

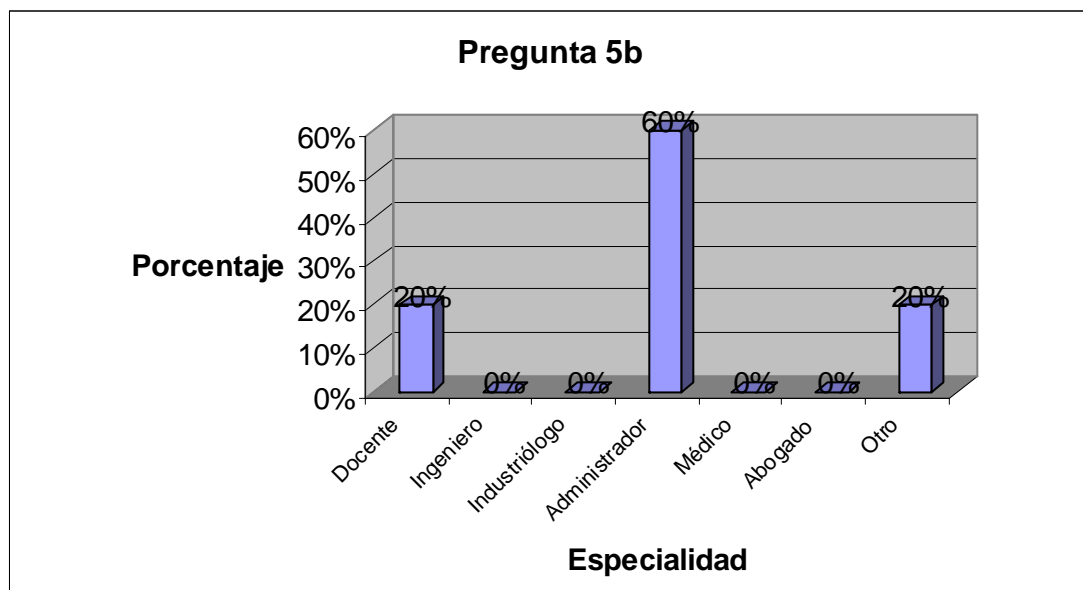


Gráfico 32 Especialidad del encargado

Un gran porcentaje del total afirman que el encargado del área de recursos humanos tiene la especialidad de administrador, este grupo está representado con el 60%, por otra parte con la misma cantidad de resultados, 20%, se seleccionaron entre las opciones docente y otro.

Pregunta #6

En una escala del uno (1) al cinco (5), donde uno es lo mínimo y cinco lo máximo, califique el grado de conocimiento y manejo que tiene la persona encargada del área de recursos humanos. Respecto al tema.

Tabla 33 Grado de conocimiento

Respuestas	Frecuencia	Porcentajes
1	0	0%
2	0	0%
3	0	0%
4	5	100%
5	0	0%

Por razones de diseño y presentación esta pregunta no será graficada. Se observa que el cien por ciento de los encuestados le otorga una calificación de “4” en base a “5”, al conocimiento y manejo que tiene la persona encargada del área de recursos humanos.

Pregunta #7

¿Cómo ha obtenido estos conocimientos la persona encargada del área de recursos humanos?

Tabla 34 Cómo ha obtenido los conocimientos

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Consulta propia	3	60%
Cursos	3	60%
Orientación	2	40%
Licenciaturas	1	20%
otros	2	40%

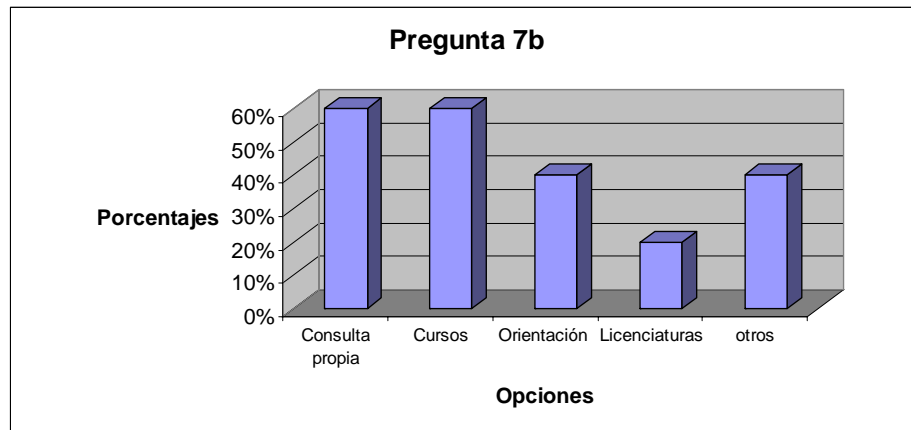


Gráfico 33 Cómo ha obtenido los conocimientos

En este gráfico se observa que la mayoría de las personas encargadas del área de recursos humanos, ha obtenido la información por consulta propia, representado por un 60%, por cursos representados por otro 60%, orientación y otros con un 40% cada una, y un 20% de licenciaturas.

Pregunta #8

¿Cómo se motiva al cuerpo docente?

Tabla 35 Cómo se motiva al personal

Respuestas	Frecuencia	Porcentajes
Bonos especiales	3	60%
Viajes	0	0%
Obsequios	1	20%
Refuerzos Verbales	4	80%
Otro	1	20%

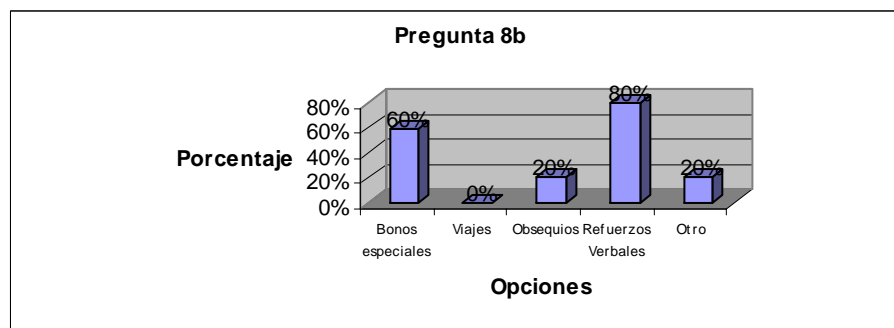


Gráfico 34 Cómo se motiva al personal

La gran mayoría representada por el 80%, motiva al personal con refuerzos verbales, un 60% con bonos especiales, un 50% con obsequios y otro 50% de alguna otra manera.

Pregunta #9

¿Se organizan actividades para integración del cuerpo docente?

Tabla 36 Actividades de integración

Opciones	Frecuencia	Porcentajes
Celebraciones	5	100%
Juegos deportivos	2	40%
Juegos recreativos	2	40%
Otro	2	40%

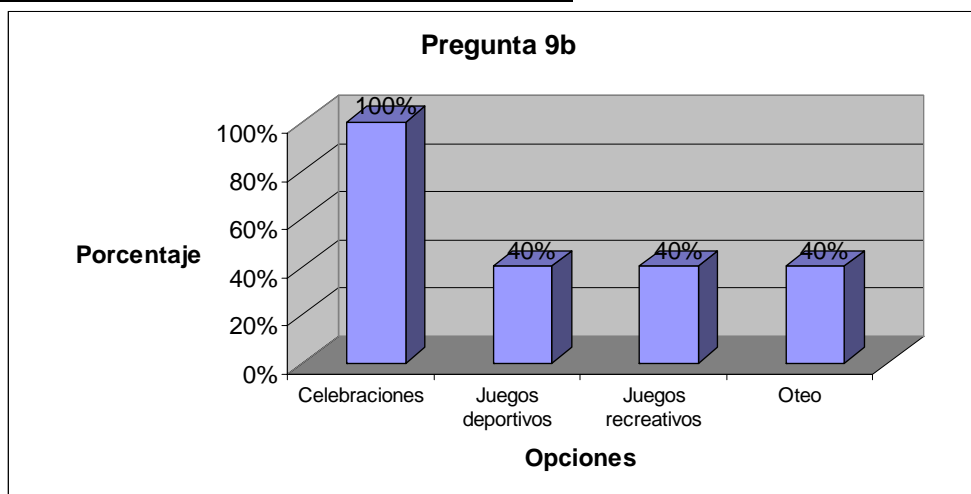


Gráfico 35 Actividades de integración

Todos los encuestados afirman que en sus instituciones se organizan celebraciones, un 40% planifica juegos deportivos, otro 40% juegos recreativos; y otro 40% algún otro tipo de actividad. Cabe acotar que las respuestas de esta pregunta no son excluyentes entre si, por lo que el porcentaje total resulta mayor al 100%.

Pregunta #10

En escala del uno (1) al cinco (5), donde uno es lo mínimo y cinco lo

máximo, califique el grado de satisfacción laboral y sentido de pertenencia que posee el cuerpo docente

Tabla 37 Grado de satisfacción laboral

Opción	Frecuencia	Porcentaje
1	0	0%
2	0	0%
3	3	60%
4	2	40%
5	0	0%

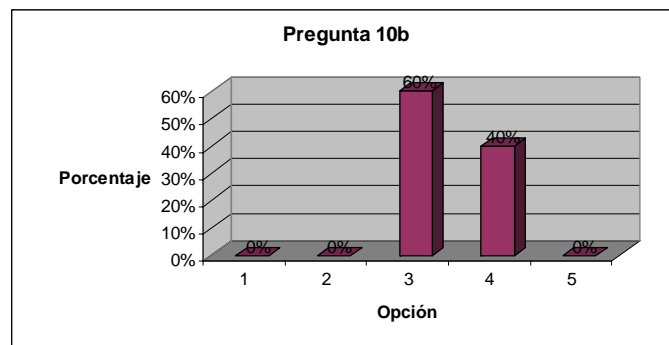


Gráfico 36 Grado de satisfacción laboral

En este gráfico se observa una destaca `referencia entre la opción número tres, representada por un 60% y la opción cuatro representada por el 40%.

Pregunta #11

¿Considera que el salario del cuerpo docente se encuentra acorde con su desempeño?

Tabla 38 Salario acorde con el desempeño

Opción	Porcentaje	Frecuencia
SI	60%	3
NO	40%	2

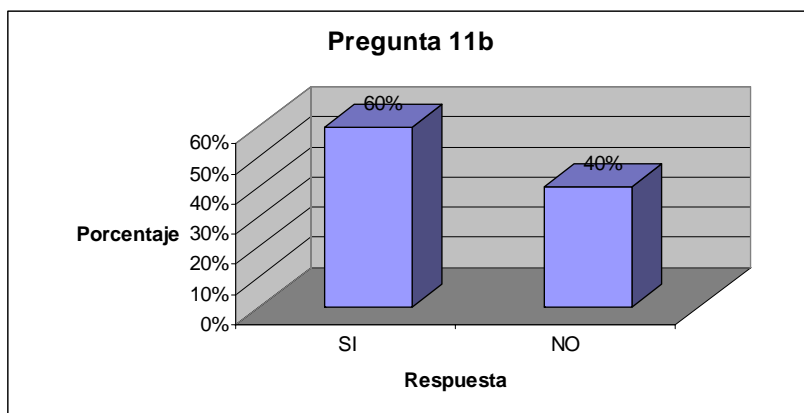


Gráfico 37 Salario acorde con el desempeño

El 60% de los encuestados afirman que el salario de sus empleados se encuentra acorde a su desempeño, solo un 40% piensa lo contrario.

Pregunta #12

¿Cuáles beneficios son acreditados a sus empleados?

Tabla 39 Beneficios otorgados

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
SSS	5	100%
Prestaciones	5	100%
PH	4	80%
BV	5	100%
Seguro particular	0	0%
Bono alimenticio	4	80%
Programas deportivos	0	0%
Uniformes	2	40%
Otros	0	0%

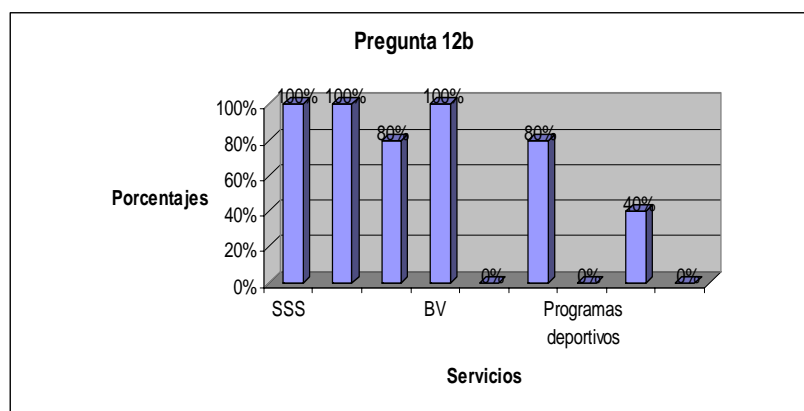


Gráfico 38 Beneficios otorgados

Todas las encuestas afirmar otorgar los siguientes beneficios Seguro Social, Prestaciones y Bono Vacacional, mientras que solo un 80% ofrece Política Habitacional y Bono Alimenticio.

Según todos los datos obtenidos, la estrategia de reclutamiento mas utilizada es que los aspirantes lleven sus hojas de vida a la institución, la mayoría (60%) selecciona entre las que tienen título de Licenciado Mención Preescolar con experiencia previa, las técnicas de selección mas utilizadas son la entrevista y los tests. Por otra parte la persona encargada de la Administración de Recursos Humanos, es el administrador quienes, en su mayoría, son educadores que han obtenido información por consulta propia. Todas las opiniones apuntan a que el encargado posee un conocimiento y manejo muy bueno respecto al tema.

A sí mismo, se obtuvieron datos relacionados a la motivación, se evidencia una clara preferencia por los reforzamientos verbales, el evento predilecto para el intercambio social entre sus empleados, son las celebraciones con diferentes motivos. Además todos afirmaron que su personal se sentía satisfecho dentro de la institución y que la remuneración salarial se encuentra acorde con su desempeño. Los beneficios otorgados a los empleados son el Seguro Social, Las

Prestaciones y el Bono Vacacional.

Para finalizar con el análisis se hará una breve relación entre los resultados de ambos cuestionarios, se evidencia una gran disparidad entre lo que creen y sienten los empleados y el personal directivo, en la mayoría de los aspectos no coinciden las respuestas. Sin embargo existen algunas respuestas que se asemejan, afirmando que las técnicas de selección de datos mas utilizadas son la entrevista y los tests, los planes de motivación se basan en los refuerzos verbales, y el intercambio social se lleva a cabo a través de Celebraciones.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En esta sección se plantearán las diferentes conclusiones que la arrojado la investigación, y se ofrecerá un aporte dando recomendaciones para futuras experiencias similares.

Conclusiones

Luego de aplicar los instrumentos y analizar resultados, se obtuvieron las siguientes conclusiones:

Muchas instituciones escolares no se interesan por organizar planes de motivación para su personal, y los que tratan de implementarlos son ineficientes, en su mayoría. Un gran porcentaje de la población estudiada no se encuentra totalmente a gusto en su entorno laboral, aunque tampoco totalmente insatisfecho, se evidencia un sentimiento de conformidad.

Los datos demuestran que la estrategia mas utilizada para la motivación es el reforzamiento verbal, sin embargo, éste no satisface las necesidades de reconocimiento y valoración de los encuestados.

Por otra parte, la investigación arrojó datos que demuestran que la técnica de reclutamiento mas utilizada es la relación con alguien que ya está dentro de la institución, y la estrategia de selección se basa en la entrevista, varía en cantidad dependiendo de la institución, pero en general es la mas utilizada.

Así mismo, las personas encargadas de la administración de recursos humanos, en su mayoría no se encuentran profesionalmente relacionadas con el área, existe un predominio de docentes

cumpliendo este rol. Además las encuestas demuestran que el medio informativo del personal encargado ha sido documentación propia.

En cuanto a los planes para integrar al personal, no es mucho lo que se pudo encontrar, básicamente son celebraciones de festividades nacionales donde reúnen al grupo laboral para compartir y recrearse.

Finalmente se puede afirmar que existe un alto grado de desconocimiento por parte de las docentes sobre los beneficios que le corresponden legalmente. Como bien fue expuesto en el marco teórico, los artículos muestran que los beneficios mínimos legales, que una institución debe proveer son el Seguro Social, Prestaciones Sociales, Bono Vacacional, Política Habitacional; aunque los mismos no son conocidos por las docentes, llama mucho la atención esta situación, pues de seguir aceptando no recibir lo que corresponde, los colegios privados no se preocuparan por mejorar su calidad de trabajo.

Al culminar esta investigación, se evidencia lo primitivo que esta el país en cuanto los elementos relativos a la Administración de Recursos Humanos en el ámbito pedagógico, todos dicen que el cambio social lo da la educación, pero no se preocupan por mejorarla, así año tras año los educadores han tendido que aceptar todo lo reciben, sin discutir mucho. Esta situación tiene que desaparecer, y para ello los docentes deben valorar mucho más lo que hacen y hacerlo reconocer por los demás.

Recomendaciones

- Los docentes deben estar en constante investigación para actualizarse y conocer las leyes y reglamentos que lo amparan. Así estarán siempre al tanto de los cambios.

- Las instituciones educativas deben avocarse mas a su personal, organizando planes de motivación e integración, que atiendan varios ámbitos de la vida del empleado.
- Las diferentes universidades y colegios universitarios, deberían incorporar en su pensum de materias, temas relacionados a la Administración de Recursos Humanos, orientando y preparando a los futuros docentes en esta área.

BIBLIOGRAFÍA

- Chiavenato, I (1996). Administración de Recursos Humanos. (2da. ed.) Bogotá, Mc Graw Hill
- Chruden, H & Sherman, A (1965). Administración de Personal (2da. ed.). México, Compañía Editorial Continental, S.A.
- Correa, C & Rodríguez, E (2002). Factores Contextuales y Motivación del docente con respecto a su ejercicio profesional. Venezuela.
- Correia, B & Velazquez, N (2004). Incentivos Que Intervienen En La Motivación Del Personal Administrativo Del Instituto Pedagógico De Caracas. Venezuela
- IV Convención Colectiva de Trabajo de los Trabajadores de la Educación 2004-2006
- Festinger, L & Katz, D (1972). Los métodos de investigación en las ciencias sociales. (1ª ed) Buenos Aires, Editorial Paidós
- Hernández, R & Fernández, C (1991). Metodología de la Investigación. (1ª ed.) Colombia, Mc Graw Hill
- Koontz, H & O`Donnell, C (1972). Curso de Administración Moderna. (1ª ed.) Colombia, Mc Graw Hill
- Ley Orgánica de Educación. Gaceta Oficial No 2.635. (1980)
- Lopez, R Nuevo Manual del Supervisor, Director y Docente. Volumen 1 (1ª e.) Caracas.
- Pérez, R (1999) Perfil De Motivación Para El Trabajo De Docentes En La Tercera Etapa De Educación Básica Y Media Diversificada Y Profesional De Instituciones Educativas Venezolanas. Tesis Realizada en la Universidad Católica Andrés Bello. Caracas

Reforma del Reglamento de la Profesión Docente. Gaceta Extraordinaria 50496. (2000). Caracas, Eduven

Requeijo, D (1995). Administración Escolar (1ª ed.)
Venezuela, Editorial Biosfera

Sabino, C (2000). El Proceso de Investigación. Una introducción Teórico- práctica. (1ª ed.) Caracas, Editorial Panapo.

Tamayo, M (1983). El proceso de la Investigación Científica. Fundamentos de Investigación. (2da. ed.) México, Limusa.

Werther, W & Davis, K (1995). Administración de Personal y Recursos Humanos. (4ta ed.). México, Mc Graw Hill