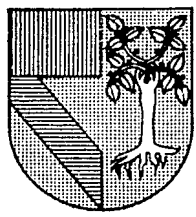


308923

45
2ej



UNIVERSIDAD PANAMERICANA

ESCUELA DE PEDAGOGIA
INCORPORADA A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

OFRECER A LOS DEPARTAMENTOS
PSICOPEDAGOGICOS, UN PROCESO DE
SELECCION DE PERSONAL DOCENTE QUE
FAVOREZCA EL NIVEL ACADEMICO DE
LOS BACHILLERATOS

T E S I S
Q U E P R E S E N T A:
MA. DEL ROSARIO ROSAS MORENO
PARA OPTAR POR EL TITULO DE
LICENCIADO EN PEDAGOGIA

DIRECTOR DE TESIS: DRA. ELVIA MARVEYA VILLALOBOS TORRES

MEXICO, D. F.

1994

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

En agradecimiento a Dios, quien ha llenado mi vida de bendiciones y oportunidades.

A mis padres, Rodolfo Rosas Cuevas y Josefina Moreno De Rosas; a quienes con su ejemplo, cariño, apoyo y dedicación puedo considerar como los mejores pedagogos que he conocido a lo largo de mi vida.

A Alfonso, de quien he recibido amor y apoyo.

A mis hermanos y amigos.

INDICE

INTRODUCCION

1

I La Educación Apoyada en la Escuela para Alcanzar su Fin.

I.1	Concepto de Educación.	5
I.1.1	Definición de Educación.	5
I.1.2	Fines de la Educación.	9
	I.1.2.1 Fin Social	10
	I.1.2.2 Fin Individual.	10
	I.1.2.3 Fin Trascendental.	12
I.1.3	Características de la Educación.	13
I.1.4	Ambitos Educativos.	18
	I.1.4.1 La Familia.	18
	I.1.4.2 La Empresa	19
	I.1.4.3 La Comunidad.	20
	I.1.4.4 La Escuela.	21
I.2	Educación Institucional.	22
I.2.1	Escuela.	23
	I.2.1.1 Antecedentes.	23
	I.2.1.2 Fines y Objetivos.	24
	I.2.1.3 Organización Educativa.	25
	I.2.1.4 Departamento Psicopedagógico.	27
	I.2.1.4.1 Funciones del Departamento Psicopedagógico.	27
	I.2.1.4.2 El personal del Departamento Psicopedagógico.	30
	I.2.1.5 Comunidad Educativa.	32

II La Situación Actual de la Educación Media Superior.

II.1	Contextualización de la Educación en México.	34
II.1.1	Educación Básica.	35
	II.1.1.1 Educación Preescolar.	35
	II.1.1.2 Educación Primaria.	36
	II.1.1.3 Educación Secundaria.	36
II.1.2	Educación Inicial y Especial.	37
II.1.3	Educación de Magisterio.	38
II.1.4	Educación de Adultos.	39

II.1.5	Educación Media Superior.	39
II.1.6	Educación Superior	40
II.1.7	Posgrado.	40
II.2	Concepto de Educación Media Superior.	41
II.2.1	Funciones de la Educación Media Superior.	42
II.2.1.1	Formación Integral.	43
II.2.1.2	Capacitación para el Trabajo.	45
II.2.2	División de la Educación Media Superior.	45
II.3	Preparatoria Tradicional.	46
II.3.1	Finalidades, Metas y Objetivos.	46
II.3.2	Organización Administrativa.	47
II.3.3	Estructura Pedagógica	50
II.3.4	Métodos, Técnicas y Procedimientos.	51
II.3.5	Actores del Proceso Enseñanza-Aprendizaje.	53
II.3.5.1	El Adolescente de Preparatoria.	53
II.3.5.2	El Profesor de Preparatoria.	55
III	La Selección de Personal como Factor Determinante en la Vida de Toda Institución u Organización.	
III.1	Concepto de Selección de Personal.	64
III.1.1	Definición.	64
III.1.2	La Selección como Momento de la Integración de Personal.	65
III.2	Proceso de Selección.	69
III.2.1	Requisición.	73
III.2.2	Análisis y Valuación de Puestos.	73
III.2.3	Reclutamiento.	74
III.2.4	Recepción Preliminar de Solicitudes.	74
III.2.5	Entrevista Inicial.	75
III.2.6	Comprobación de Antecedentes y Referencias.	76
III.2.7	Aplicación de Pruebas.	76
III.2.8	Pruebas de Trabajo.	79
III.2.9	Entrevista Final.	80
III.2.10	Examen Médico.	81
III.2.11	Decisión Final.	81

IV	Derivación Práctica.	
IV.1	Planteamiento del Problema.	83
	IV.1.1 Justificación.	83
	IV.1.2 Objetivos de la Investigación.	84
IV.2	Metodología.	85
	IV.2.1 Instrumento.	85
	IV.2.2 Sujetos	86
IV.3	Realización de la Investigación.	87
	IV.3.1 Categorías de Análisis.	87
	IV.3.2 Aplicación del Cuestionario de Diagnóstico.	88
	IV.3.3 Criterios de Calificación.	89
IV.4	Resultados, Análisis e Interpretación de Datos.	92
	IV.4.1 Análisis Estadísticos de Resultados.	92
	IV.4.2 Interpretación Global.	104
	IV.4.3 Confrontación de Resultados con Objetivos.	106
IV.5	Propuesta de un Proceso de Selección de Personal Docente.	106
	IV.5.1 Justificación	106
	IV.5.2 Objetivos del Proceso.	107
	IV.5.3 El Personal del Departamento Psicopedagógico.	108
	IV.5.4 El Perfil para Profesor de Preparatoria.	109
	IV.5.5 Pasos del Proceso de Selección.	110
	IV.5.6 Instrumentos de Selección.	118
CONCLUSIONES		125
BIBLIOGRAFIA		129

INTRODUCCIÓN

La escuela es una comunidad educativa que tiene un papel subsidiario en la educación de los hijos. Se considera así, partiendo de que los padres de familia tienen el derecho y el deber de impartir los primeros conocimientos y enseñanzas a sus niños.

Posteriormente recurrirán a la escuela para completar esta educación iniciada en el seno familiar. Esto se debe a que los padres de familia no tienen ni el tiempo ni la preparación necesaria para enseñar al niño matemáticas, biología, ciencias sociales o cualquier otra materia que integre los planes escolares.

Para llevar a cabo tal tarea, toda Institución Educativa cuenta con un cuerpo de profesores que, además, de ocuparse de la transmisión de los contenidos, debe coadyuvar la labor de los padres, dando una formación integral a los alumnos.

Actualmente, existen diversidad de publicaciones en el campo educativo, donde se afirma la responsabilidad de los educadores y la enorme cantidad de dificultades a las que habrán de enfrentarse a lo largo de su labor.

De aquí que considere de vital importancia el que el profesorado de las escuelas cuente con una formación que les permita llevar a cabo la impartición de los contenidos que encierra su materia, tomando en cuenta la psicología evolutiva del escolar con el que estará en contacto y que además, tengan conocimientos pedagógicos que les permitan un adecuado desarrollo del proceso enseñanza - aprendizaje dentro del salón de clases.

Partiendo de la anterior consideración, se vio la necesidad de crear un proceso de selección de personal docente para los bachilleratos, dentro de su departamento psicopedagógico, que le permita seleccionar a las personas idóneas para realizar tales actividades.

En cuanto a las técnicas utilizadas en la realización de este trabajo, se realizó una investigación documental acerca del tema en cuestión, basada en un proceso deductivo. Esto es, en una explicación de los principales conceptos manejados, que va desde el punto de vista más sencillo, hasta el sentido que prestigiados autores en el campo educativo, dan a los mismos.

Por tal razón las fuentes de consulta son, desde el Diccionario de la Lengua Española, hasta textos más complejos y libros especializados en los temas que aquí se estudian.

Con la finalidad de completar la fundamentación teórica, se realizó una investigación en el campo experimental, por lo que fue necesaria la creación de un cuestionario de diagnóstico, que permitiera conocer el proceso de selección de personal docente empleado por los bachilleratos muestreados.

Tal muestra esta conformada por escuelas preparatorias particulares, mixtas, incorporadas a la Universidad Nacional Autónoma de México, que tienen departamento psicopedagógico y que se encuentran ubicadas en el área de Naucalpan, Estado de México.

El trabajo se encuadra en un marco teórico que fundamenta la necesidad de contar con personal altamente capacitado en los bachilleratos, apoyándose para tal tarea, en la labor del departamento psicopedagógico. Y culmina con el diseño de un proceso de selección de personal docente para este nivel educativo.

La fundamentación teórica se encuentra integrada por el estudio de los siguientes temas:

Parte del hecho de que la educación es un proceso que lleva a la perfección, y sus fines y características deben estar encaminados hacia el mismo propósito.

Del mismo modo, al ser la escuela una comunidad educativa por excelencia, debe dar a los educandos una formación integral, para orientarlos a la perfección. Razón por la cual, las escuelas deben contar con un equipo de profesores altamente capacitados y conscientes de la labor que tienen a su cargo.

Haciendo un análisis del Sistema Educativo Mexicano se encontró la necesidad de diseñar un proceso de selección de personal docente para los bachilleratos. Debido a que nuestro sistema educativo no ofrece el servicio de preparar al profesorado de este nivel educativo; que no se encuentra profesionalizado.

Se considero conveniente el que el proceso de selección se llevara a cabo dentro de los departamentos psicopedagógicos, puesto que entre sus variadas funciones, deben coadyuvar la labor de la dirección de la escuela, seleccionando al personal que trabajará en la institución educativa.

Se pensó en la conveniencia de fundamentar el proceso de selección diseñado en algún otro proceso cuya eficacia estuviera comprobada. Por lo que se recurrió al estudio del proceso de selección empleado por las empresas, que es el de la administración de recursos humanos.

CAPITULO I: LA EDUCACIÓN APOYADA EN LA ESCUELA PARA ALCANZAR SU FIN.

I.1 Concepto de Educación.

I.1.1 Definición de Educación.

Al ser esta una tesis de licenciatura en pedagogía, y al ser la pedagogía la ciencia y el arte de educar, se hace indispensable definir y posteriormente conceptualizar un término, que podría decirse es la base y el fundamento de este trabajo de investigación. Este término es: Educación.

Se hace imprescindible hacer un estudio de la voz educación, debido a que es un término que puede interpretarse de muy diversas maneras. Se oye decir que tal o cual persona tiene buena o mala educación, pero al decir esta frase se está haciendo referencia a la forma en que dicha persona se comporta o actúa en determinado lugar o situación. Esta manera de considerar el término, quizá no es la más apropiada; debido que tiene mucha más trascendencia y profundidad en la vida de todo ser humano.

La palabra educación tiene mayor significado, puesto que de ella depende el desarrollo y el crecimiento que un individuo puede experimentar en los ámbitos en que se desenvuelva, y de esta forma, la persona llega a formarse integralmente y ayudar al crecimiento de la comunidad en la que se encuentra inmerso y por lo tanto de la sociedad en general.

Se empezará por analizar diversas definiciones del término educación; de algunos autores que han tenido gran trascendencia en el campo educativo y cuyas opiniones se consideran de gran relevancia.

Etimológicamente la voz educación viene "del latín educare, a su turno, de educere, llevar, conducir." (1)

De esta forma se puede entender que educar es llevar o conducir al educando y el encargado de llevar a cabo dicha conducción es el educador, por lo que el educando es dirigido.

Se atenderá nuevamente a una definición etimológica de la palabra educación:

El análisis etimológico pone de manifiesto que educación proviene fonética y morfológicamente de educare (conducir, guiar, orientar); pero sistemáticamente recoge, desde el inicio también la versión de educere (hacer salir, extraer, dar a luz), lo que ha permitido la existencia de dos modelos conceptuales básicos: A) Un modelo directivo o de intervención, ajustado a la versión de educare, B) un modelo de extracción o desarrollo referido a la versión de educere. (2)

Esta definición enseña que la educación es, además, extraer o sacar del educando sus capacidades o potencialidades y guiarlo u orientarlo hacia determinado fin; esta última es una labor llevada a cabo por el profesor o educador.

(1) DICCIONARIO PORRUA DE PEDAGOGÍA., p. 207

(2) DICCIONARIO DE LAS CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN., p. 475

La educación es un proceso que debe atender específicamente al hombre. Lo que diferencia al hombre de los animales, entre otras cosas, es que los seres humanos tenemos la capacidad de educar y de ser educados. La educación es un perfeccionamiento intencional; debido a que es un proceso que necesita del acto de la voluntad y de la inteligencia del sujeto que será educado. A este respecto Víctor García Hoz opina que la educación es el "perfeccionamiento intencional de las potencias específicamente humanas." (3)

Por otro lado Imideo G. Nérici, considera que:

...la educación es el proceso que aspira a preparar a las generaciones nuevas para reemplazar a las adultas, que naturalmente se van retirando de las funciones activas de la vida social. La educación realiza la conservación y transmisión de la cultura, esto es, valores, formas de comportamiento social de comprobada eficacia en la vida de una sociedad. (4)

La educación es un proceso, es decir, un conjunto de fases o actos que se suceden entre sí, retroalimentándose los unos a los otros. La educación debe preparar al individuo para enfrentarse a la realidad que tiene frente a él. Esto es, que la educación no debe quedarse únicamente en supuestos teóricos, sino que debe atender la dimensión práctica del hombre.

(3) GARCÍA, Víctor, Principios de Pedagogía Sistemática, p. 25

(4) NÉRICI, Imideo, Hacia una Didáctica General Dinámica, p. 19

La teoría educativa debe basarse en la realidad, para que de esta manera el individuo pueda enfrentarse a su realidad y pueda satisfacer sus necesidades y posteriormente las de la sociedad.

Haciendo referencia a lo anterior se sabe que una persona que debe satisfacer sus necesidades básicas, para posteriormente, dar satisfacción a necesidades más complejas, que ayudan a su desenvolvimiento y al de la sociedad en general.

Es preciso mencionar que la educación debe realizarse, abarcando dos dimensiones del ser humano; la primera de estas dos dimensiones es que la educación es un proceso que debe realizarse a lo largo de toda la vida; debido a que el hombre es un ser inacabado y perfectible. La segunda es que la educación debe atender el fortalecimiento del cuerpo y del alma, de otra forma la educación sería incompleta y no se podría mencionar el hecho de educar integralmente.

A este respecto Lorenzo Luzuriaga afirma:

...puede decirse que la educación presenta dos características universales: una que podría llamarse vertical: la educación se realiza durante toda la vida humana, desde el nacimientos hasta la muerte; otra, que podría designarse como horizontal; la educación alcanza a todas las manifestaciones de la vida del hombre desde la orgánica hasta la espiritual.(5)

(5) LUZURIAGA, Lorenzo., Pedagogía., p. 51

I.1.2 Fines de la Educación.

Todo acto educativo tiene inmerso en sí, una intencionalidad, es decir que la educación va a transmitir al hombre valores o antivalores, que van a llevarlo o no a la perfección. No hay acto educativo neutro.

Con respecto a los fines de la educación, Lorenzo Luzuriaga argumenta que "existen diversidad de fines de la educación porque aunque hay una finalidad única, es imposible alcanzarla." (6)

La educación tiene una finalidad única - el perfeccionamiento del ser humano - pero debido a que el hombre es un ser inacabado y perfectible; esta finalidad es imposible de alcanzar; por lo que existen otras finalidades inmediatas que van a encaminar al hombre a esa finalidad única o a lo que se llama fin último del hombre.

FINES DE LA EDUCACIÓN: { FIN SOCIAL.
FIN INDIVIDUAL.
FIN TRASCENDENTAL.

Estos tres fines van a llevar al hombre al perfeccionamiento de sus facultades, en tanto que se practiquen y ejerciten a lo largo de toda la vida.

(6) cfr., ibidem., p. 115

I.1.2.1 Fin Social.

El fin social de la educación es conservar y trascender la cultura que las generaciones antiguas han desarrollado, al mismo tiempo que busca preparar a los individuos jóvenes para enfrentarse a situaciones reales de su vida cotidiana; con el objetivo de promover el fortalecimiento de la sociedad en la que se encuentran inmersos.

Ahora bien, no es posible tomar el fin social de la educación, como desconectado del fin individual y del fin trascendental, puesto que se caería en un determinismo de tipo social y por lo tanto, en un reduccionismo del hombre. Es claro, que la sociedad influye fuertemente en la conducta del hombre y en su modo de obrar, pero no lo determina.

I.1.2.2 Fin Individual.

Antes de concretar el fin individual de la educación, es preciso entender que toda persona es única e irrepetible, es decir, que no hay dos persona iguales, pueden parecerse en ciertos aspectos, pero indudablemente se diferenciarán en otros. El ser persona es una noción análoga, esto es, que todas las personas somos seres humanos (en eso somos iguales) pero tenemos características que nos diferencian a unos de los otros; como son

la personalidad, el temperamento, la carga genética, etc.

El sentido individual de la educación es:

- Proporcionar una adecuada atención al individuo, según sus posibilidades, de modo que se favorezca el pleno desenvolvimiento de su personalidad.
 - Inculcar al individuo sentimientos de grupo, a fin de inducirlo a cooperar con sus semejantes en empresas de bien común, sustituyendo la competición por la colaboración, el vencer a los otros por el vencerse a sí mismo, en un esfuerzo de autoperfeccionamiento.
- (7)

La educación no sólo debe atender el bien común, sino que también debe tomar en cuenta las características personales de los educandos, lo que hace alusión al hecho de que la educación debe ser personalizada. La educación debe ser un proceso de ayuda para la realización personal, de ahí que no debe limitarse a dar atención al hombre en general.

El sentido individual menciona algo que se considera de gran relevancia en materia educativa, que es el autoperfeccionamiento y el vencerse a sí mismo. Los seres humanos de hoy en día, estamos acostumbrados a la competencia, pero no con nosotros mismos, sino con otras personas, lo que en cierta forma nos limita; debido a que no nos esforzamos por rendir el máximo, sin otra preocupación que no sea la de mejorar nuestro propio rendimiento.

(7) NERICI, Imideo., op cit., p. 26

En este autoperfeccionamiento juega un papel muy importante la motivación dada al educando de parte de los padres de familia y profesores; debido a que son ellos, los que hasta cierto punto, inculcan este tipo de sentimientos en los niños.

I.1.2.3 Fin Trascendental.

Es trascendental, aquello que a partir de vencer los obstáculos del tiempo y del espacio, Es.

Sentido Trascendental:

- Orientar al individuo hacia la aprehensión del sentido estético y poético de las cosas, de los fenómenos y de los hombres, con el objeto de posibilitarle vivencias más profundas y desinteresadas.
- Llevarlo, además, a tomar conciencia y a reflexionar sobre los grandes problemas y misterios de las cosas, de la vida y del cosmos, a fin de proporcionarle vivencias más hondas. (8)

Este sentido muestra un aspecto de la vida, que normalmente es olvidado a causa del ritmo de vida que el hombre de hoy en día experimenta. Se trata de la reflexión, que propicia el hacer exámenes de conciencia y poder mejorar nuestra vida. Se menciona la aprehensión del sentido estético y poético, para tener vivencias más profundas y desinteresadas, lo que provoca que el hombre se separe de lo material y de valor a las cosas espirituales y culturales.

(8) ibidem., p. 26

I.1.3 Características de la Educación.

Hacer mención de las características de la educación, es un tema muy extenso y sería necesario dedicarle todo un capítulo o más a este subtítulo. Por tal razón, sólo se mencionaran aquellas características que se consideran como las más importantes para este trabajo de investigación.

La educación es un PROCESO PERSONAL.

Esta primera característica se puede dividir en dos partes: la primera de ellas abarca el hecho de que la educación es un proceso; se considera de esta manera partiendo de la consideración de que las generaciones adultas, transmiten a las generaciones jóvenes los bienes culturales y los valores necesarios para enfrentarse a la vida. También es un proceso desde la perspectiva de la educación permanente, es decir, que la formación del individuo no tiene su culminación al término de la escolaridad, sino que el ser humano debe prepararse y actualizarse durante toda su vida para poder estar mas cerca del fin primordial de la educación.

La segunda parte de esta característica, es el hecho de que la educación es personal, al respecto Víctor García Hoz afirma:

"Ayudar a la realización personal es tanto como desarrollar cada persona como principio consistente de actividad." (9)

La educación debe atender al desarrollo de la personalidad de todo individuo y esto se va a lograr a través de la actividad de la propia persona. Al no haber acto educativo neutro, tampoco habrá acto humano neutro, por lo que se debe procurar que cada acto realizado por la persona, lo lleve a crecer y no a decrecer y/o autolimitarse.

"Las notas incluidas en el concepto de persona de las que inmediatamente se derivan los objetivos de la educación personalizada son: La singularidad, la autonomía y la apertura." (10)

La singularidad hace referencia a la persona como una unidad diferente y separada de las demás personas, y cuyo crecimiento depende de su actuación y no de la de los demás.

La autonomía se refiere a un aspecto de la vida del hombre de vital importancia: La libertad. El hombre es el único ser libre, esto es, que es el único que tiene las facultades necesarias para llevar a cabo el ejercicio de la libertad. A estas facultades se les llama facultades superiores y son la inteligencia y la voluntad. El uso de ellas, debe suponer el fortalecimiento de la personalidad.

(9) GARCÍA, Víctor., Principios de Pedagogía Sistemática, p. 32
(10) ibidem., p. 32-33

"Educación es sinónimo de posesión de una personalidad plena, he dicho antes, mas libre, y liberación es sinónimo de desasimiento de trabas y de entrega a algo que ennoblece y enriquece la personalidad." (11)

La apertura lleva al hombre al dominio de las cosas y a la adecuada colaboración con los otros.

La segunda característica de la educación es que es un PROCESO INTENCIONAL. La intencionalidad de la educación, hace mención, nuevamente, a la existencia de las facultades superiores del hombre. En la intencionalidad influye, en mayor medida, el uso que el hombre hace de su voluntad. Con esto se quiere decir que el hombre, al hacer uso de su voluntad, debe elegir aquellas acciones o situaciones que lo encaminen al fortalecimiento de su personalidad y al logro de una formación integral.

La tercera característica de la educación es que HUMANIZA LA VIDA, es decir, da sentido a la vida del hombre y lo hace vivir como persona dotada de una dignidad y unos derechos a respetar.

"La educación tiene que apuntar a un pleno desarrollo de la personalidad humana y a un refuerzo del respeto por los derechos del hombre y por las libertades fundamentales." (12)

(11) GARCÍA, Víctor, El Concepto de Persona., p. 20

(12) apud., PIAGET, Jean, A Dónde Va la Educación., p. 9

El darle carácter humano a la vida del hombre, tiene mucha relación con el respeto a la dignidad y a los derechos del hombre. Es necesario que el propio hombre se vea y lo vean como dotado de dignidad; en esta medida su vida va ir adquiriendo carácter humano. En todas las actuaciones del hombre deben estar presentes, tanto su dignidad como sus derechos, para que de esta manera se evite la cosificación o reducción del ser humano.

La cuarta característica de la educación es que a través del tiempo se HA INSTITUCIONALIZADO. Esto es, que se ha hecho necesaria la creación de instituciones encargadas de transmitir valores, conocimientos, bienes culturales, etc. a las personas. Se ha visto la necesidad de crearlas debido a que la familia no cuenta con todos los medios necesarios para incorporar a los hijos a la sociedad. Por lo que la escuela, como institución educativa, juega un papel subsidiario en la educación. La familia, como núcleo de la sociedad, es la encargada de impartir las primeras enseñanzas a los hijos, para después, recurrir a la escuela para completar esa educación iniciada en el seno familiar.

...la escuela, su función intelectual, es una institución subsidiaria, que pudiera existir o no, pero que, en cuanto entidad que coge a los muchachos en el tránsito de la familia a la sociedad, es una comunidad insustituible. (13)

(13) GARCÍA, Víctor, Principios de Pedagogía Sistemática, p. 504

La quinta característica de la educación es que se HA PROFESIONALIZADO. Es decir, se ha visto la necesidad de contar con personal capacitado para llevar a cabo la labor educativa. En todos los niveles o grados de la educación es necesario contar con personal docente altamente preparado para llevar a los niños y a los adolescentes al desenvolvimiento de su personalidad y a la adquisición de conocimientos.

Para esto, el cuerpo docente de las instituciones educativas, debe estar preparado tanto en el contenido de la materia que va a impartir, como en la utilización de métodos, técnicas y recursos didácticos, para llevar a cabo el proceso enseñanza - aprendizaje.

Es necesario, que todo educador tenga conocimientos actualizados y que entienda y comprenda el porqué de ciertas formas de actuar de los educandos, dependiendo de la etapa evolutiva en la que se encuentren. No sólo es necesario que entienda y comprenda estas formas de actuar, sino que también debe propiciar la salida de las crisis que caracterizan cada edad y debe explotar al máximo las potencialidades de los educandos.

Con respecto a la función docente Maurice Debesse argumenta:

Es esta una función muy antigua, que poco a poco se ha ido separando del conjunto de funciones ejercidas por la familia, para ser confiada a particulares poseedores

de un cierto saber, encargados de enseñar a los niños la lengua, las técnicas, y de transmitir a través de ellos los elementos y los valores de una determinada cultura. (14)

I.1.4 Ámbitos Educativos.

Los ámbitos educativos son aquellos campos en donde la labor educativa tiene lugar. Son cuatro y todos ellos tienen igual trascendencia, debido a que en ellos se encuentra inmersa toda persona, en mayor o menor medida. Los ámbitos educativos son: la familia, la empresa, la comunidad y la escuela.

I.1.4.1 La Familia.

La familia es un componente esencial de la sociedad; por tal razón es llamada núcleo de la sociedad. Si dentro de la familia se transmiten buenos valores y principios, es lógico entender que los miembros de esa familia van a ayudar al buen desarrollo de la sociedad.

La familia debe atender a la satisfacción de las necesidades y cuidados de sus miembros, también debe proporcionar al niño los primeros conocimientos, facilidades, etc. que necesita para enfrentarse a la vida.

(14) DEBESSE, Maurice, et al., La Función Docente., p. 13

La familia debe ser un puente entre el individuo y la sociedad. Debe procurar la incorporación del sujeto a la vida activa de la sociedad.

La familia es un componente esencial de la sociedad. Pedagógicamente considerada, responde a las exigencias necesidades y cuidados que trae consigo la larga infancia de los seres de nuestra especie... Para el niño la familia constituye la totalidad de su ambiente y a través y por medio de ella inicia su relación con el mundo. (15)

Como ya se mencionó con anterioridad, los padres de familia son los primeros responsables de la educación de sus hijos, por lo que más que educar a las familias, es imprescindible educar a los padres; debido a que ellos con su ejemplo son agentes educadores por antonomasia. Se debe tener presente que para los hijos, los padres son un modelo, y ellos van actuar como han visto que sus padres lo hacen.

I.1.4.2 La Empresa.

Quizá se puede pensar que la labor educativa no tiene lugar dentro de una empresa, debido a que principal función es producir y ofrecer servicios. Pero...¿Para quién producen y a quién ofrecen sus servicios? A la sociedad en general. Y al estar la sociedad formada por personas, se hace indispensable que esos

(15) DICCIONARIO PORRUA DE PEDAGOGÍA., p. 292

productos y servicios se orientan a la satisfacción de las necesidades de la sociedad y al logro del bien común.

Por otro lado, es necesario tener presente que toda empresa esta formada por personas y que éstas, también tienen necesidades a las que se debe dar satisfacción. Todo sujeto que labora dentro de una empresa, desde ejecutivos hasta obreros, deben tener cierta preparación para llevar a cabo su trabajo, lo que da lugar a la capacitación.

Las empresas no sólo deben tomar en cuenta el criterio financiero o monetario, sino que sus productos y servicios deben estar ligados al fortalecimiento de la personalidad de quienes los consumen y utilizan. De esta manera la labor educativa tiene la misión de sensibilizar a los empresarios acerca de la calidad de sus productos y servicios.

Por ultimo es necesario dar al personal cursos de capacitación para que estén preparados para realizar su labor, ésta es indispensable debido a que vivimos en un mundo en el que los cambios tecnológicos y científicos son constantes.

I.1.4.3 La Comunidad.

Es fácil entender el hecho de que toda sociedad esta formada

por un gran número de comunidades, cada una de las cuales tiene características propias y un ambiente que las rodea y en el cual se encuentran inmersas. Es importante mencionar que el ambiente que rodea cada a comunidad, influye en gran medida en las personas que la integran, puesto que el nivel socioeconómico, entre otras cosas, va a influir en las necesidades que se van a satisfacer y las exigencias que se van a cumplir.

De cualquier forma es importante que cada comunidad satisfaga sus necesidades básicas, como son: alimenticia, educación, habitación, etc., para que contribuyan al fortalecimiento de la persona, de la sociedad y del país en general.

Aunque la educación se considere como un fenómeno radicalmente personal, en cuanto busca el bien o la perfección del individuo, se ve obligada a tener en cuenta a la sociedad, porque es en el seno de un bien común donde, en definitiva, se salvaguardan los bienes culturales. (16)

A partir de lo anteriormente expuesto se puede entender la importancia de la labor educativa dentro de toda comunidad.

I.1.4.4 La Escuela.

La escuela juega un papel subsidiario en la educación de los educandos; los primeros encargados de educar al niño son sus

(16) GARCÍA, Victor, Principios de Pedagogía Sistemática., p. 194

padres. La escuela sólo apoya y complementa la educación recibida en el hogar.

"La escuela constituye el segundo de los poderes educadores...se propone desde luego ejercer una acción sobre los educandos; que no tiene, en sumo, otro fin que la educación." (17)

Los cuatro ámbitos educativos se apoyan y relacionan entre sí debido a que en ellos se encuentra inmersa toda persona, aunque en mayor o menor medida, dependiendo de los objetivos, intereses y metas de cada persona.

I.2 Educación Institucional.

A través de la historia de la civilización se vio la necesidad de institucionalizar la educación, es decir, de crear instituciones encargadas de impartirla. Lo que al mismo tiempo permitió hacer de la educación un proceso más sistematizado y ordenado, que diera lugar al cumplimiento de los objetivos de la misma.

El Objetivo de la pedagogía institucional es la educación como fenómeno promovido por los estímulos escolares...En la pedagogía institucional se incluyen no sólo las escuelas primarias, sino todas las instituciones escolares, cualquiera que sea el nivel de educación al que se dediquen. (18)

(17) DICCIONARIO PORRUA DE PEDAGOGÍA., p. 251

(18) GARCÍA, Víctor, Principios de Pedagogía Sistemática., p. 503

I.2.1 Escuela.

Ahora bien, es importante considerar a toda escuela como objeto de estudio de la educación institucional. Hay que tener presente que toda acción que se desprenda o salga de la escuela debe ser educativa, y este hecho debe ser tomado en cuenta por todo el personal que labora dentro de una escuela y principalmente por los educadores, puesto que ellos mantienen un contacto muy estrecho con los alumnos.

I.2.1.1 Antecedentes.

No se podría decir con exactitud cual es el origen de la escuela; desde tiempos inmemorables el hombre ha tenido la necesidad de aprender y de enseñar.

Sin embargo, a continuación se mencionan algunos hechos que ilustran como era y a que se dedicaba la escuela en la antigüedad:

En Grecia el término escuela significaba el gozo con que el hombre se dedicaba al crecimiento del espíritu. En el periodo helenístico la palabra escuela significaba discusión, disputa, doctrina y lecciones dadas regularmente. En la época romana el término "schola" significaba ya claramente institución pública de enseñanza (19)

(19) ibidem., p. 504

Ya a partir del periodo helenístico la educación comienza a tener continuidad y a partir de la época romana se sistematiza la educación a cargo del Estado.

De cualquier forma, la escuela, desde sus inicios, tuvo un origen predominantemente intelectual, el cual siguen manteniendo hasta el momento. Existen otro tipo de instituciones que complementan la educación dada por los padres de familia y por las escuelas; como es el caso de la Iglesia, de los clubes deportivos y sociales, etc.

I.2.1.2 Fines y Objetivos.

La escuela, como ya se ha mencionado, tiene una misión eminentemente educativa, por lo que los fines y objetivos que pudiera tener la misma, deben estar orientados al logro de una educación que haga crecer la vida del ser humano en su totalidad.

Los objetivos de la escuela deben tener carácter personal, hay que buscar que la persona se sienta satisfecha. Los centros han de realizar una educación abierta, que permita recibir y utilizar toda clase de estímulos y que posibilite a sus miembros la entrada y relación con el mundo que los rodea. (20)

(20) cfr ibidem., p. 299-301

A partir de lo anteriormente expuesto, se entiende con mayor claridad que la escuela debe buscar que cada individuo alcance una formación integral y se acerque más a la perfección. Los fines de la escuela deben ser considerados dentro de los fines de la educación.

I.2.1.3 Organización Educativa.

Se empezará por decir que organizar es: "Disponer adecuadamente las partes de un todo...es una actividad que se realiza con algo complejo." (21)

La escuela, al ser una institución compleja, necesita ser organizada, debido a que existen muchos factores y elementos que influyen en su buen funcionamiento.

En una escuela intervienen varios factores y elementos, los cuales se podrían dividir en tres:

1.- Factores humanos: Son las personas que laboran dentro de la institución, como son: educadores, personal administrativo, etc.

(21) ibídem., p. 293

2.- Elementos materiales: Se refiere al edificio, mobiliario y equipo, material didáctico, etc.

3.- Factores técnicos: Para su utilización se debe contar con personal capacitado.

Al existir estos factores y elementos se hace indispensable contar con una buena organización escolar, para poder utilizarlos y explotarlos al máximo.

Podemos, pues, definir a la ciencia de la organización escolar como un estudio analítico de la escuela y de las relaciones y ordenación de sus distintos elementos a fin de que concurren adecuadamente a la educación de los escolares. (22)

Dentro de la organización educativa es muy importante mencionar a un departamento, que debería formar parte de toda institución educativa, pero que por diversas causas no existe en muchas de ellas. Se esta hablando del departamento psicopedagógico.

(22) ibidem., p. 296-297

I.2.1.3 Departamento Psicopedagógico.

Los departamentos o centros psicopedagógicos tienen como principal función, dentro de una escuela, la atención a todos los alumnos que forman parte de la comunidad educativa. Se trata de ayudar a los menos capaces, de favorecer las potencialidades de los normales y promover el mejor uso de las cualidades de los bien dotados.

Además de las funciones anteriormente citadas, deben auxiliar a la dirección de la institución educativa en aspectos que tienen estrecha relación con el perfeccionamiento de los alumnos. Es decir, que deben estar en contacto con los profesores de cada nivel o grado escolar, con el fin de tener un conocimiento más amplio y profundo del desarrollo del alumno dentro del salón de clases.

Deben conocer el perfil para profesor que tiene la escuela, para poder coadyuvar la labor de la institución en lo referente a la selección y evaluación del personal docente.

I.2.1.4.1 Funciones del Departamento Psicopedagógico.

El departamento psicopedagógico tienen tres funciones que realizar, a saber:

- 1- Orientación escolar.
- 2- Contacto con los educadores.
- 3- Contacto con las familias.

De éstas 3 funciones se desprenden y se engloban, dentro de ellas, otros servicios que deben ofrecerse a los centros educativos, tales como:

- Proporcionar asesoramiento, y en general, apoyo a los profesores. El departamento debe dar a los profesores información a la que no tienen fácil acceso, para de esta forma, poder trabajar teniendo un conocimiento más amplio de los alumnos.

"El D.P. debe ayudar al profesor a percatarse del significado de los diversos cambios que acompañan el crecimiento, permitiéndole comprender las leyes que gobiernan el aprendizaje y asistiéndole para que enseñe efectiva y eficazmente." (23)

Son los profesores los que más tiempo conviven con los alumnos, y las apreciaciones que tengan de ellos, pueden ser de vital importancia para los estudios psicopedagógicos que el departamento realiza.

- Promover la cooperación entre la familia y la escuela en la educación de los alumnos.

(23) KELLY, William. Psicología de la Educación. p. 2

- Prestar ayuda especializada a los alumnos que presentan dificultades, ya sea de aprendizaje, con determinada materia, de adaptación al grupo y al medio escolar. En estos casos el D. P. tendrá que realizar un estudio psicopedagógico del alumno para averiguar las causas de su problemática y buscar la manera de ayudarlo dentro y fuera de la escuela, en colaboración con padres de familia y profesores.

- Ayudar a los alumnos y profesores a conseguir una buena integración, tanto en el plantel educativo como con el grupo de compañeros y de trabajo.

- En el caso de escuelas de educación media y media superior, dar a los alumnos orientación vocacional y profesional.

- Intervenir en las decisiones referentes a los alumnos que tendrán que repetir algún ciclo escolar, y de aquellos que necesitan ayuda extraescolar para continuar sus estudios.

- Coadyuvar la labor de la dirección en la selección del personal docente y administrativo.

- Realizar continuas evaluaciones de la labor docente y administrativa que se realiza dentro del plantel.

- Participar en las juntas mensuales de profesores, con el fin de tener una visión más amplia de los que sucede en la escuela.

El D. P. debe estar en estrecha relación con la dirección de la institución educativa; debido a que es esta última, la responsable de las acciones y decisiones tomadas dentro del plantel educativo.

"La Dirección del centro tiene una visión más extensa del funcionamiento de la escuela, y en definitiva es la responsable de sus resultados, tiene, por tanto, mucho que aportar. Si se detectan funcionamientos inadecuados en alumnos, clases, profesores... con ella se deberá hablar del asunto, y su visto bueno avalará en esta evaluación." (24)

I.2.1.4.2 El Personal del Departamento Psicopedagógico

Para realizar estas labores se debe contar con una planta de profesionales en diversas especialidades que lleven a cabo el cumplimiento de los objetivos de tal departamento. Dichos especialistas deben trabajar interdisciplinariamente, de tal manera que cada uno aporte su saber a la resolución del problema a tratar. Ahora bien, existen diferentes opiniones acerca del personal que debe integrar los departamentos, a continuación se presentarán algunos de ellos.

(24) SALVADOR, Ana. El Departamento Psicopedagógico Según la LOGSE, Evaluación y Tratamiento Psicopedagógico. p. 22-23

En el primero de ellos se argumenta que la creación de un gabinete completo es tarea difícil y costosa. Y que la mayor parte de las instituciones educativas no poseen presupuesto suficiente ni personal capacitado. Se plantea un gabinete, con un equipo mínimo, que pueda realizar las tareas encomendadas.

"Psicólogo escolar y clínico.
Médico especializado en edad evolutiva.
Psicotécnico.
Asistente social.
Pedagogo." (25)

Por otro lado, Maurice Debesse y Gaston Miolaret fundamentan que:

"Los centros psicopedagógicos deben convertirse en unos lugares de coincidencia entre unos prácticos procedentes de diferentes horizontes de las ciencias humanas: médicos, psicólogos, pedagogos, asistentes sociales..." (26)

En el año de 1992, en España, se crea una ley educativa, la LOGSE, que no solo recomienda la conveniencia de un departamento de orientación y psicología escolar, sino que lo considera necesario y busca su implementación en todos los centros educativos.

Según la LOGSE, estos centros deben estar conformados por:

(25) ENCICLOPEDIA TÉCNICA DE LA EDUCACIÓN., Tomo I, p. 428
(26) DEBESSE, Maurice, et al, Psicología de la Educación III, p. 141.

"2 pedagogos, 3 psicólogos: todos ellos con una jornada completa y tareas específicas: clases de apoyo, relación con tutores, padres y profesores, tareas de evaluación psicopedagógica, etc... Tareas que deben ser llevadas a cabo por pedagogos y psicólogos que son los profesionales preparados para ello". (27)

I.2.1.4 Comunidad Educativa.

Para comprender lo que es una comunidad educativa se debe partir del conocimiento de su estructura social. Para ello se debe tener presente que toda comunidad educativa tiene relaciones hacia dentro y hacia afuera. Las relaciones hacia adentro son aquellas que se establecen entre el personal que trabaja en la institución, entre sí y con los educandos.

Las relaciones hacia afuera son aquellas que se establecen con los padres de familia, y en general, con el medio ambiente que rodea la institución educativa.

La situación y actitudes de los escolares entre sí, constituyen quizá la estructura social de la escuela en su sentido más estricto, pero también deben comprenderse las relaciones humanas de la escuela y el clima social que en ella predomina. (28)

(27) SALVADOR, Ana., op cit, p. 34

(28) GARCÍA, Víctor, Principios de Pedagogía Sistemática, p. 216

Se considera que también son importantes las relaciones de los educandos entre sí, de los educandos con los educadores y en general, con todo el personal administrativo y de mantenimiento que labora en una escuela; debido a que de ellos depende la existencia de toda institución educativa.

La escuela tiene una misión con la comunidad que la rodea; que es la de poner a su servicio los medios de la cultura, que sirvan para el mejoramiento de la comunidad.

A través de este capítulo se ha podido describir el papel que juega la escuela en la educación. La escuela es una comunidad educativa por excelencia. Sin embargo, el sistema educativo de cada país va a influir en el modo y los medios que las escuelas van a emplear para formar a los educandos que a ellas asistan.

En el siguiente capítulo se estudiará el Sistema Educativo Mexicano con el fin de conocer lo que ofrece a las escuelas, a los educadores, y en general a toda la comunidad educativa.

CAPITULO II: LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA
EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR.

II.1 Contextualización de la Educación en México.

En este apartado se esquematizará el Sistema Educativo Mexicano, para posteriormente, explicar cada uno de los niveles que lo integran.

- 1.- Educación básica { Preescolar, primaria y secundaria.
- 2.- Educación inicial y especial.
- 3.- Formación del magisterio { Normal, U.P.N., Actualización.
- 4.- Educación de adultos { Educación de adultos y capacitación formal para el trabajo.
- 5.- Educación media superior { Educación profesional media y bachillerato.
- 6.- Educación superior { Licenciatura tecnológica y Licenciatura universitaria.
- 7.- Posgrado { Especialidad, maestría y doctorado.

II.1.1 Educación Básica.

La educación básica está integrada por la educación preescolar, la educación primaria y la educación secundaria. Estos tres niveles buscan primordialmente, la integración del niño a la sociedad y la adquisición de los primeros conocimientos, habilidades y destrezas. Dichos niveles educativos son impartidos por la federación, por los Estados y por particulares.

II.1.1.1 Educación Preescolar.

La educación preescolar se imparte a niños de cuatro y cinco años de edad, "se propone estimular el desarrollo motriz, afectivo e intelectual; en los aspectos relacionados con su desenvolvimiento biopsicosocial." (29)

La educación preescolar favorece en gran medida el desarrollo del niño; debido a que toma en cuenta todos los aspectos que forman parte de su vida y lo ayudan a incorporarse al medio ambiente que lo rodea.

(29) SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA, Informe de Labores 1988-1989., p.11

Se debe favorecer la maduración de las capacidades del alumno para que tenga un buen desempeño en los niveles educativos subsecuentes.

II.1.1.2 Educación Primaria.

La educación primaria es muy importante en nuestro sistema educativo, puesto que es la escolaridad promedio en la que se encuentra ubicada la población mexicana. Además de que atiende alumnos en todas las regiones del país de los seis a los catorce años de edad.

La educación primaria debe procurar un desarrollo integral en sus alumnos, lo que traerá como consecuencia la formación de un hombre capaz de afrontar los retos que depara el futuro y la oportunidad para insertarse en los procesos de cambio del nuevo México.

II.1.1.3 Educación secundaria.

"La educación secundaria se ofrece en las opciones general, técnica, telesecundaria y para trabajadores."
(30)

(30) SECRETARIA DE EDUCACIÓN PÚBLICA., Informe de Labores 1991-1992., p. 9

La educación secundaria debe ampliar y profundizar los contenidos fundamentales de la educación primaria y debe preparar a su alumnado, tanto para proseguir con estudios de otro nivel educativo como para incorporarse a la vida laboral.

Los tres niveles de educación básica deben procurar que el individuo se incorpore a la sociedad, tomando en cuenta las características de los niños de cada edad y etapa evolutiva.

II.1.2 Educación Inicial y Especial.

"Es propósito de la educación inicial propiciar la formación integral de la personalidad de los niños de entre 45 días y 3 años 11 meses de edad, para estimular el desarrollo de sus capacidades físicas y cognitivas, afectivas y sociales." (31)

La educación inicial se imparte en los Centros de Desarrollo Infantil (CENDI). Uno de los atributos mas importantes de este nivel educativo es que apoya a los padres de familia que por diversas causas tienen que trabajar y no pueden atender como es debido la educación de sus hijos.

"La educación especial contribuye al desarrollo de las potencialidades de niños y jóvenes de 0 a 20 años de edad que sufren algún trastorno o deficiencia... También atiende a los niños que tienen capacidades y aptitudes sobresalientes." (32)

(31) idem., p. 21

(32) idem.

Es importante el hecho de que hoy en día la educación especial se encuentre sistematizada y escolarizada; en años atrás no se le consideraba. No es, sino hasta 1977 cuando por primera vez se legisla en México la educación especial.

II.1.3 Educación del Magisterio.

La formación del magisterio es pieza clave en el desarrollo de la sociedad y del país en general. Actualmente, el mundo va desarrollándose a pasos agigantados, por lo que es preciso que todo profesor tenga conciencia de la importancia que tiene tanto su preparación docente, como la actualización constante (Programa de modernización educativa).

Es preciso mencionar que la formación del magisterio no abarca la preparación que debe darse al personal que imparte educación inicial, educación media superior, educación superior y posgrado.

"La educación normal se propone formar docentes para la educación preescolar, primaria, secundaria, especial y física, así como para la propia educación normal." (33)

(33) ibidem., p. 28

II.1.4 Educación de Adultos.

La educación de adultos se dirige a personas mayores de 15 años; analfabetas o que no han concluido la educación básica.

El programa de educación de adultos comprende la alfabetización, la educación básica, la educación comunitaria y la capacitación formal para el trabajo. Con la educación de adultos se trata de mejorar el nivel académico y el rezago educativo de ciertos grupos sociales del país.

"El país aún se enfrenta a problemas de rezago educativo, en particular entre los grupos marginados social y económicamente." (34)

II.1.5 Educación Media Superior.

La educación media superior esta integrada por la educación media superior tecnológica, que a su vez comprende la educación profesional media, de carácter terminal; y por la educación media superior universitaria y bachillerato propedeútico.

(34) idem., p.35

La educación media superior persigue ya sea la preparación del educando para enfrentarse a la vida laboral, o la preparación necesaria para proseguir con estudios de nivel superior.

II.1.6 Educación Superior.

La educación superior se propone formar profesionales en los diversos campos del quehacer científico, tecnológico y humanista que requiere el país. Se integra con los subsistemas tecnológico y universitario. La educación superior tecnológica se imparte en el Instituto Politécnico Nacional y en los institutos tecnológicos; la educación superior universitaria se ofrece en instituciones federales y universidades públicas, autónomas y privadas.

II.1.7 Posgrado.

El posgrado, en el Sistema Educativo Mexicano, hace referencia a tres niveles, que conforman el máximo nivel de estudios con que cuenta el país. Los tres niveles son: especialidad, maestría y doctorado. "Los dos últimos son los máximos grados que otorga el sistema educativo mexicano y sus poseedores constituyen los recursos humanos para la investigación y la docencia de alto nivel." (35)

(35) ibidem., p. 55

El sistema educativo mexicano se encuentra muy bien estructurado. Cuenta con todos los niveles necesarios para dar una adecuada formación a las personas que a él se incorporan. En dicho sistema se menciona desde la incorporación del niño a la sociedad, hasta el fortalecimiento de los bienes culturales y la mayor eficacia y eficiencia en instituciones de alto nivel.

II.2 Concepto de Educación Media Superior.

La educación media superior es el nivel educativo encargado de dar una formación preparatoria a los adolescentes y de encaminarlos a la vida universitaria y/o laboral.

Las enseñanzas medias son:

Conjunto de estudios posprimarios, que incluyen tanto el bachillerato (tradicionalmente y por excelencia que conduce a los estudios superiores), como la formación profesional (conjunto de estudios técnico-profesionales directamente vinculados al ámbito laboral. (36)

(36) DICCIONARIO DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN., Tomo I, p. 542

La educación media superior tiene dos vertientes; una referente a los estudios superiores o universitarios que pueden realizarse al término de dicho nivel educativo y el segundo referente a las opciones terminales, cuya finalidad es preparar al educando para el ámbito laboral.

II.2.1 Funciones de la Educación Media Superior.

Se considera de gran relevancia el hecho de mencionar las funciones que la educación media superior tiene; éstas deben ser proporcionadas a los educandos para lograr una mejor preparación de los mismos.

De la misma forma, éstas funciones deben ser llevadas a la práctica por todo el personal que labora dentro de la institución educativa, teniendo más importancia en esta tarea el personal docente; debido a que son los profesores los que más tiempo conviven con los educandos.

Estas funciones pueden sintetizarse en dos, (conforme a los intereses que persigue esta trabajo de investigación) y son: formación integral y capacitación para el trabajo.

II.2.1.1 Formación Integral.

Se empezará definiendo el término formación, que etimológicamente viene: "del latín, formatio, onis, acción de formar" (37)

La formación implica una acción que va a llevar al individuo a formarse o a perfeccionarse. Es la acción de dar forma al hombre, encaminándolo u orientándolo a la progresiva y continua adquisición de bienes culturales, conocimientos, valores, etc., que lo lleven al enriquecimiento y/o perfeccionamiento personal.

Ahora bien, la educación integral se encuentra fundamentada en los valores; en la medida en que una persona este educada en valores y tenga una buena jerarquización de los mismos, su formación va a ser integral y esto lo va a llevar al pleno desenvolvimiento de su personalidad.

Los valores, bien vividos, llevan al hombre al pleno desenvolvimiento de su personalidad, porque toman en cuenta todas las esferas que integran la vida del ser humano.

A saber, dichas esferas o valores son: religiosos, morales, estéticos, intelectuales, afectivos, sociales, físicos y

(37) DICCIONARIO PORRUA DE PEDAGOGÍA., p. 304

económicos. Todas las esferas forman parte importante en la vida de todo ser humano y como afirma la Maestra María Pliego:

"Para tener una personalidad bien integrada, una cultura auténtica y una educación de altura, es necesario considerar todas las esferas, sin despreciar ninguna." (38)

Una formación será integral, en la medida en que tome en cuenta todas las esferas y les dé a cada una la importancia que merecen por su trascendencia.

La educación media superior debe dar a los educandos una educación que abarque cada una de estas esferas.

Es necesario mencionar que los adolescentes que cursan educación media superior, generalmente, no están abiertos a la adquisición de valores. Pero con el ejemplo y acciones de los padres de familia y profesores se pueden lograr avances significativos.

Toda institución educativa debe tener como finalidad el dar una formación integral a su alumnado. De tal manera, que debe incluir actividades en las que se atienda la vivencia de todos los valores.

(38) PLIEGO, María., Valores y Autoeducación., p. 35

II.2.1.2 Capacitación para el Trabajo.

Debido a la situación que se vive hoy en día en nuestro país, no todos los educandos tendrán la oportunidad de cursar el nivel superior, pero si deberán desempeñarse en un mundo laboral exigente de capacidades y habilidades. De aquí, que la educación media superior, prepare a sus alumnos para enfrentarse a la vida laboral. Pero no se puede generalizar esta situación, razón por la cual, los bachilleratos también preparan a sus alumnos para continuar sus estudios de nivel superior.

II.2.2 División de la Educación Media Superior.

Como ya se menciona con anterioridad, la educación media superior esta integrada por el bachillerato universitario propedeútico, el tecnológico y la educación profesional media. Este nivel educativo es impartido por la federación, los estados y particulares. Además, de tener tanto carácter terminal como propedeútico.

Debido a todas éstas vertientes, la educación media superior esta integrada por varias modalidades, algunas de las cuales están incorporadas a la Secretaria de Educación Pública y algunas otras a la Universidad Nacional Autónoma de México.

Dichas modalidades son:

- La Nacional Preparatoria.
- La Preparatoria Abierta.
- El Colegio de Bachilleres.
- El Colegio de Ciencias y Humanidades.
- El Bachillerato Pedagógico.
- El Bachillerato Tecnológico de Servicio Social.
- La Vocacional.

II.3 Preparatoria Tradicional.

En este apartado de analizaran todos los aspectos que forman parte de la preparatoria tradicional, con la finalidad de conocerla mejor. Esta modalidad, de la educación media superior, no busca preparar a sus alumnos para enfrentarse a la vida laboral, sino que los prepara para que continúen sus estudios en el nivel superior.

II.3.1 Finalidades, Metas y Objetivos.

Las finalidades, metas y objetivos de la preparatoria tradicional son las siguientes:

- Vincular la educación con la necesidades del sector productivo.
- Ofrecer servicios de orientación educativa, con el fin de propiciar una adecuada selección de carrera y al mismo tiempo evitar la deserción.

- Preparar a los alumnos para proseguir con estudios de nivel superior.
- Aprovechar y vincular la libre vocación de los alumnos con las necesidades de recursos humanos que tiene el país. (39)

Se considera de gran relevancia el hecho de ofrecer los servicios de orientación vocacional a los alumnos; que atraviesan por una etapa de su vida en la que es importante que se les de la oportunidad de conocer y encaminar sus potencialidades hacia actividades que les interesen y para las cuales tengan habilidades.

II.3.2 Organización Administrativa.

Dentro de la organización administrativa se mencionara el presupuesto destinado por el Estado a la educación media superior, los recursos con los que deben contar las instituciones de este nivel y el organigrama de la Secretaria de Educación Pública y el lugar en donde se encuentra ubicada la educación media superior y por lo tanto, la preparatoria tradicional.

- PRESUPUESTO.

Al no existir un dato específico acerca de la preparatoria tradicional; se dará la cantidad otorgada a la educación media superior.

(39) cfr., ibidem., p. 38-43

De un total de \$ 20,915, 715.3 que fueron otorgados a el sector educativo en el año de 1991; fueron destinados a la educación media superior \$ 2,251,956.3 pesos (40)

- RECURSOS.

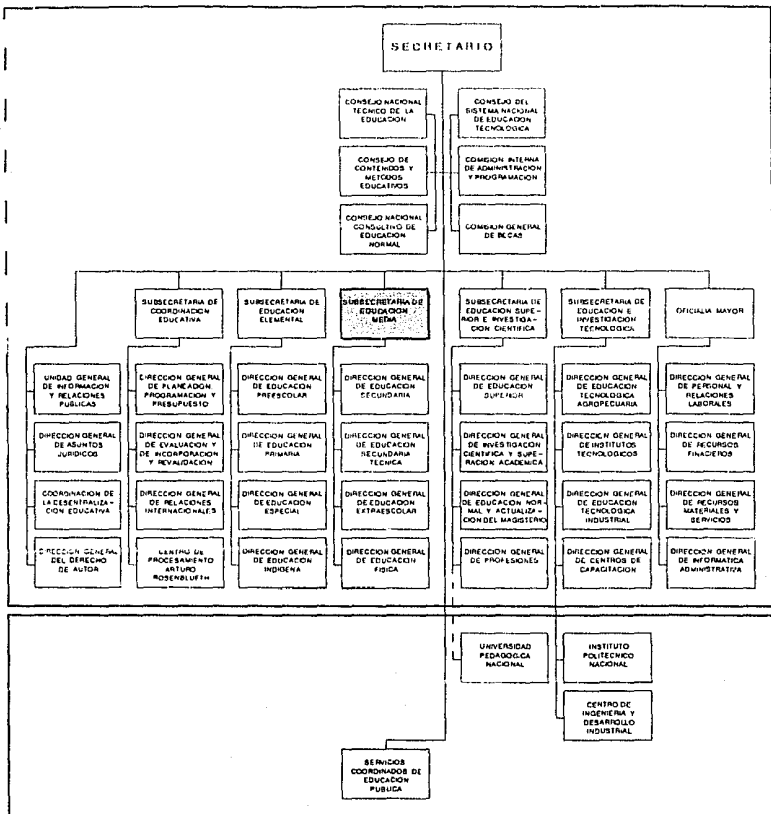
Este factor va a depender de la escuela misma; debido a que uno de sus objetivos debe ser lograr que la tarea educativa se lleve a cabo de la mejor manera, por lo que debe considerar el ambiente físico que rodea a su alumnado.

El ambiente físico se refiere a las condiciones en que se encuentra el edificio escolar, al material didáctico de trabajo, a la ubicación de la aulas, etc.

Algunos aspectos específicos que se deben cuidar dentro del ambiente físico de la institución educativa son: la construcción y limpieza del edificio; si cuenta con las instalaciones necesarias para el tipo de actividades que ahí se realizan (laboratorio, áreas verdes, etc.); si cuenta con las instalaciones para el personal que ahí labora; si cuenta con medidas de seguridad; si los salones de clases se encuentran bien ubicados, ventilados e iluminados; si cuenta con suficiente material didáctico (proyectores, mapas, etc.)

- ORGANIGRAMA.

(40) cfr., ibidem., p. 143



II.3.3 Estructura Pedagógica.

La estructura pedagógica se refiere a la división en grados, a la división en formación y a la articulación de la educación media superior. El tipo de estructura pedagógica existente en México es piramidal, lo que ocurre, generalmente, con los países del tercer mundo. Dicha estructura es de la siguiente forma:

POSGRADO
SUPERIOR
MEDIA SUPERIOR
BÁSICA

La estructura piramidal muestra como a partir de que van subiendo los niveles educativos, el número de alumnos va disminuyendo considerablemente. La pirámide muestra como en el nivel de educación básica el número de alumnos que a ella asisten es muy grande, razón por la cual es el nivel al que más espacio se le asigna. Mientras que al nivel de posgrado se le da un espacio muy reducido, debido a que la cantidad de alumnos que llegan a él, es muy bajo.

La división en grados de la preparatoria tradicional puede llevarse a cabo de dos maneras, dependiendo de la institución: los estudios pueden realizarse en seis semestres o en tres grados

de diez meses cada uno. De cualquier forma dichos estudios culminan a los tres años.

En cuanto a la división en formación, la educación media superior tiene dos opciones: la tecnológica; que capacita para el trabajo y la profesional; que prepara al alumno para continuar con estudios superiores.

La preparatoria tradicional únicamente lleva a cabo la última de estas dos opciones, es decir, que prepara a sus alumnos para incorporarse a estudios de nivel superior.

La articulación se refiere a las condiciones de entrada y salida a cada grado o nivel educativo. Para entrar al primer año o semestre se requiere el certificado de primaria y secundaria, con todas las materias aprobadas, acta de nacimiento, examen médico, etc. Así mismo, los alumnos deben acreditar todas las materias para obtener su certificado de educación media superior.

II.3.4 Métodos, técnicas y procedimientos.

En este apartado se definirán algunos términos que resultan de vital importancia, para comprender mejor el tema a tratar. La metodología de la enseñanza es el conjunto de métodos y técnicas que tienen como fin alcanzar los objetivos de la enseñanza.

Método es el camino que se sigue para alcanzar los objetivos señalados en los programas educativos. Técnica es el recurso al que se acude para concretar un momento de la acción educativa, es el como hacer algo.

En conclusión, el método indica el camino y la técnica del como recorrerlo adecuadamente. Método y técnica integran la metodología.

La metodología utilizada en la preparatoria tradicional es tanto expositiva como participativa. La expositiva es aquella en la que el profesor expone el tema ante el grupo y los alumnos se limitan a escuchar y/o copiar. La metodología participativa es aquella en la que el alumno participa, da su opinión, colabora en diferentes dinámicas grupo, etc.

La metodología empleada en cada sesión es elegida por el profesor y va a depender del grupo, del tema a tratar y del método empleado por el profesor para dar su clase. Los métodos y las técnicas, también son elegidas por el profesor, basándose en los mismos criterios expuestos anteriormente. Algunas veces los alumnos, en consenso, deciden la forma de manejar la sesión.

II.3.5 Actores del Proceso Enseñanza - Aprendizaje.

Al mencionar a los actores del proceso enseñanza - aprendizaje se esta haciendo referencia a los docentes y a los discentes, que en el caso de la preparatoria tradicional, los discentes son adolescentes de entre 17 y 21 años de edad. De los cuales, se elaborará un breve estudio, para posteriormente analizar al personal docente y poder concluir con un perfil de profesor para las preparatorias tradicionales.

II.3.5.1 El Adolescente de Preparatoria.

La adolescencia es una etapa de crecimiento que hace posible el paso de la infancia a la adultez. Ahora bien, el buen estudiante e hijo que existía en primaria e incluso en secundaria, cambia notablemente al entrar a la preparatoria. En esta etapa de desarrollo el individuo atraviesa por varios momentos difíciles y crisis que no le permiten pasar por esta etapa de desarrollo tranquilamente.

El adolescente sufre severos cambios físicos, biológicos y de personalidad, entre otros. La adolescencia es una etapa de inmadurez en busca de la madurez personal.

"El adolescente, persigue tres objetivos: la conquista de la madurez entendida como responsabilidad

responsable; el logro de la independencia y la realización de la cualidad de ser un yo mismo." (42)

El adolescente es menos ordenado, dócil, respetuoso, sociable, sus modales son malos, etc. Sin embargo, suele actuar con más autonomía y su obrar depende de sus propias convicciones. En la búsqueda de la madurez que persigue el joven, juegan un papel muy importante los valores; que son tendencias que impulsan al hombre a superarse.

Algunas de las dificultades que podría presentar el adolescente de preparatoria, son las siguientes:

En la adolescencia superior se presentan ciertos rasgos de madurez, sin embargo, la madurez es un proceso para toda la vida. Las principales dificultades de maduración en esta etapa son: la formación de la propia opinión y el juicio sobre los valores de la existencia; la existencia de un nivel de aspiración personal por encima de las posibilidades reales; la adaptación a los nuevos estudios o a la primera profesión; la libertad entendida como libertinaje y no como una autodeterminación hacia el bien. (43)

Estas son, a grandes rasgos, las características de los adolescentes que cursan el nivel medio superior. Como ya se mencionó anteriormente, atraviesan por una etapa crítica de su vida, en la que los padres de familia y profesores deben darles los conocimientos y ejemplos pertinentes para salir adelante de las principales crisis que caracterizan la edad.

(42) CASTILLO, Gerardo., Los Adolescentes y sus Problemas., p. 42

(43) cfr., ibidem., p. 92-94

II.3.5.2 El Profesor de Preparatoria.

Debido a la imposibilidad de conseguir material de la Secretaría de Educación Pública respecto a este subtítulo, se recurrirá a otros autores que han hecho estudios acerca del tema en cuestión para conocer el perfil idóneo del personal docente de los bachilleratos.

Se empezará por decir que no es posible afirmar que tales o cuales características conformarían al prototipo del profesor actual. Esto, debido a que las circunstancias de cada época y lugar varían, por lo que también cambian las necesidades de los alumnos, de las escuelas y de los padres de familia. En segundo lugar se cuestionarían los criterios bajo los cuales se valoraría a un profesor como bueno o como malo y quien llevaría a cabo dicha valoración.

No es buen profesor en lo absoluto, sino en función de la situación y de los enseñantes. Ser conveniente en todos los casos es algo excepcional. Un profesor puede sentirse estimulado por amplios auditorios, mientras que otro sólo destaca en reducidos seminarios de licenciatura. (44)

De cualquier forma, se puede afirmar que el profesor debe ser un vínculo entre el alumno y la sociedad, su objetivo debe ser la educación de los jóvenes con los que tiene contacto.

(44) DEBESSE, Maurice, et al, La Función Docente., p. 126

Además no se puede renunciar del todo a las evaluaciones docentes; debido a que el logro de los objetivos escolares constituyen un buen parámetro para valorar a un profesor como buen o mal educador.

Maurice Debesse menciona algunas funciones que deben desempeñar los profesores dentro del salón de clases.

Dentro del aula, el educador tiene diversos papeles, que son:

- Maestro: transmite todos los conocimientos, de él depende si el alumno aprende o no.
 - Animador: transmite un mínimo de conocimientos, y hace que los alumnos trabajen en la profundización de los mismos.
 - Guía: Transmite un mínimo de conocimientos y sugiere métodos para profundizar.
 - Supervisor: propone trabajos y supervisa su realización.
 - Recurso: deja que los estudiantes escojan los trabajos a realizar y sirve de recurso si se le pide.
- (45)

El profesor puede asumir uno de estos papeles como conducta habitual o puede usar cada uno de estos papeles dependiendo del grupo, del tema a tratar, etc. Es recomendable utilizar estos cinco papeles invariablemente, es decir, de las circunstancias y del criterio del educador.

(45) cfr., DEBESSE, Maurice., La Función Docente., p. 94

Un educador, sea cual sea el papel que desempeñe, debe saber actuar y hablar ante un grupo y es muy importante la influencia y el control que tenga sobre el grupo.

Ahora bien, para establecer un perfil, se debe tener presente la edad o etapa evolutiva de los alumnos hacia los que se va a dirigir el educador. Por tal, se pueden distinguir los siguientes niveles:

Edad preescolar: 3 - 6 años.
Edad de la escuela primaria: 6 - 11 años.
Edad de la secundaria: 11 - 15 años.
Edad de la preparatoria: 15 - 18 años.
Edad del adulto: Nivel universitario:
Educación permanente. (46)

A partir del establecimiento de éstos niveles, se puede entender, más fácilmente, el hecho de que cada etapa evolutiva requiere un trata distinto. A un niño de preescolar hay que ayudarlo a desarrollar su motricidad, mientras que a un adolescente hay que ayudarlo a equilibrar su personalidad, entre otras cosas.

Otro aspecto que debe ser tomado en cuenta, son los contenidos que se van a impartir:

El profesor de enseñanza técnica que discute con sus alumnos alrededor de una máquina, sobre una posible realización concreta, no establece con ellos el mismo

(46) cfr., ibidem., p. 117

tipo de relaciones que el profesor de letras que discute sobre un texto, con el objeto de provocarles una emoción estética, ni que el profesor de matemáticas, que trata de que los que le escuchan se vuelvan sensibles al rigor lógico de una demostración.
(47)

Otro aspecto que debe ser tomado en cuenta y que tiene relación con los contenidos y con la edad de los alumnos, es el lenguaje. A pesar de que cada materia maneja una terminología específica, esta debe estar al nivel de los alumnos, para que puedan entenderla claramente y hacerla suya.

Al existir unos determinados programas a seguir en toda institución educativa, se hace necesario que los educadores los analicen antes de decidir que métodos, técnicas, recursos, etc. van a emplear para transmitir los conocimientos.

Existen numerosos problemas por los que el aprendizaje no se cumple y uno de los principales y quizá el más importante es el docente. El profesor es una de las causas principales por las que muchas veces no se cumple el proceso enseñanza - aprendizaje, por carecer éste de una adecuada preparación que lo ayude a sobrellevar esta situación. De aquí la importancia de la vocación que debe tener todo docente; debido a que es un trabajo muy agotador, con salarios inadecuados, en el que hay que prestarle atención a un gran número de detalles.

(47) ibidem., p. 118

Alfonso Chávez Maury afirma: "Es mínimo lo que puede esperarse de un profesor de preparatoria, que la mayoría de las veces se dedica a la docencia por accidente, sin tener una preparación adecuada para ello." (48)

Obviamente la actitud de este tipo de profesores no va a ser positiva; debido a que la docencia es una actividad que "implica el don de sí mismo, el desinterés y el espíritu de servicio." (49)

Resulta de vital importancia que el docente realmente domine los conocimientos de la materia que va a impartir, de otra forma, los alumnos de preparatoria se darán cuenta, y utilizarán este pretexto para indisciplinarse. Todo profesor debe preocuparse e interesarse por los problemas de todos sus alumnos, de tal manera, que se despierten, entre ambas partes, sentimientos de simpatía y no de despotismo y superioridad.

De cualquier forma, existen varios aspectos y características en los profesores que propician un buen ambiente de estudio, al respecto Alfonso Chávez argumenta:

"En el maestro hay aspectos positivos que crean el ambiente propicio para que el alumno aprenda, y entre ellos están su capacidad de adaptación, su deseo de

(48) CHÁVEZ, Alfonso., ¿Por qué no aprende mi hijo?., p. 24

(49) cfr., DEBESSE, Maurice., La Función Docente., p. 94

mantener relaciones positivas con sus alumnos e interesarse por sus problemas personales; respetar la individualidad de sus alumnos y su libertad; tener conocimientos básicos sobre su naturaleza biopsicosocial y algunos de los principios del aprendizaje y la motivación." (50)

Además de lo arriba mencionado existen otras cualidades que conforman al buen profesor:

Debe ser una persona comprensiva, segura de sí misma, amistosa y servicial. Debe ser congruente, coherente, sincero y debe saber escuchar a sus alumnos. Debe preocuparse por la adquisición de los conocimientos que imparte y además debe formar a sus alumnos en el aspecto moral. Debe crear un clima de confianza y optimismo. Debe motivar a sus alumnos y ser un buen ejemplo para ellos, dentro y fuera del plantel.

William Kelly señala la necesidad de que los profesores manifiesten una buena disposición para:

- "a) El diálogo paciente;
- b) El reconocimiento de los esfuerzos de los alumnos y de sus capacidades;
- c) El reconocimiento de sus deficiencias;
- d) La indagación de las aspiraciones de cada uno, con objeto de ayudarles a que se relacionen." (51)

(50) ibidem., p. 25

(51) a. pud., NERICI, Imideo., op cit., p. 77

Hasta aquí se han podido mencionar algunos factores que deben ser tomados en cuenta para elaborar un perfil docente. Todos ellos deben estar presentes en el momento de seleccionar al personal que laborará en la institución educativa.

Además, de que no se debe olvidar que todo profesor debe preocuparse por su perfeccionamiento, es decir, que debe estar al día en cuanto a los adelantos que mantienen estrecha relación con su labor.

"...las exigencias de la renovación pedagógica imponen no solamente una constante puesta al día de los conocimientos a transmitir y una información sobre las modernas técnicas educativas, sino también el desarrollo, en el enseñante, de una actitud investigadora, de una necesidad de consultar las publicaciones científicas que pueden ayudarle a resolver sus propios problemas". (52)

A continuación se recurrirá al conocimiento de perfiles docentes que muestren la realidad mexicana. Se acudiría al estudio de instituciones educativas que tienen perfiles claros y bien establecidos, como son, El Colegio de Ciencias y Humanidades y la Preparatoria de la Universidad Nacional Autónoma de México.

(52) DEBESSE, Maurice. et al., La Función Docente. p. 46

Perfil del Colegio de Ciencias y Humanidades.

Requisitos:

- 1- Título superior al de Bachiller en el área de la materia que va a impartir.
- 2- Demostrar aptitud para la docencia.
- 3- Haber aprobado los cursos de la especialidad o demostrar mediante procedimientos que señale el Consejo Técnico respectivo, el conocimiento técnico de la materia que se vaya a impartir." (53)

El perfil elaborado por el Colegio de Ciencias y Humanidades, contempla aspectos de vital importancia en el desarrollo de la labor docente, sin embargo, se olvida de algunos otros que son de vital importancia, como serían el conocimiento de la psicología del adolescente con el que estarán en contacto y cursos de actualización docentes.

Perfil de la Escuela Nacional Preparatoria.

Requisitos de admisión:

- Llenado de la hoja de solicitud, en la cual indiquen su deseo de ingresar a la docencia, la(s) materia(s) que desean impartir, el(los) plantel(es) y el(los) turno(s) de preferencia.
- Copia fotostática del curso, certificado de estudios o historia académica del curso, con promedio de 8 mínimo de la licenciatura y/o posgrado; o cualquier otro documento oficial que presente con 100% de créditos.
- Curriculum vitae.
- Tres fotografías tamaño infantil.(54)

(53) COLEGIO DE CIENCIAS Y HUMANIDADES, edit., El Bachillerato de Ciencias y Humanidades., p. 61

(54) SCHETINO, M. Ernesto, "Convocatoria"., Gaceta UNAM, Núm. 2,589, p. 28

Los requisitos planteados por la Escuela Nacional Preparatoria, se encuentran muy bien establecidos, sin embargo, están olvidando aspectos que deben ser tomados en cuenta, para evitar malos resultados en la selección de su personal. Se podría agregar, a dicho perfil, el dar cursos de capacitación en los aspectos que se consideren convenientes; como podrían ser: un adecuado conocimiento de la psicología del adolescente y la formación didáctica.

En el capítulo siguiente se hará un estudio de la administración de recursos humanos, con la finalidad de encuadrar, dentro de ella, a la selección de personal.

Se trata de auxiliar a las escuelas de nivel media superior en la selección de su personal docente; contando para tal tarea con el apoyo de los departamentos psicopedagógicos, que deben coadyuvar la labor de la dirección en lo referente al proceso que se debe seguir para elegir a las personas que formaran parte de la planta de profesores, dando a conocer el perfil del educador para este nivel.

CAPITULO III. LA SELECCIÓN DE PERSONAL COMO FACTOR
DETERMINANTE EN LA VIDA DE TODA INSTITUCIÓN U ORGANIZACIÓN.

III.1 Concepto de Selección de Personal.

III.1.1 Definición.

La selección de personal tiene un objetivo primordial: encontrar a la persona idónea para determinado puesto y contribuir al desarrollo de las potencialidades y habilidades del individuo elegido. La selección, en cierta forma, se relaciona con la educación; debido a que las dos son un proceso y buscan el desarrollo de las potencialidades del hombre.

De esta idea, a la que se ha llamado objetivo primordial de la selección de personal, se desprenden otras ideas: al desarrollar las personas sus habilidades y potencialidades va a ser más útil a sí mismo, a la comunidad y a la organización en la que se encuentre inmerso.

"Se define selección como la elección de las personas más apropiadas para los puestos existentes en ese momento o en el futuro, de entre varios candidatos, tanto del interior de la organización como de afuera."
(55)

III.1.2 La Selección como Momento de la Integración de Personal.

La integración de personal se refiere a lo que se conoce como administración de recursos humanos. Antes de señalar los momentos que la integran se recurrirá a una definición del término.

...es la clase de actividades dedicadas a identificar las necesidades del personal de una organización, la contratación de empleados, el diseño de su trabajo su capacitación, la evaluación del desempeño y la administración de su remuneración.(56)

Esta rama de la administración se dedica a lo que se considera la parte más importante y esencial de toda organización: el hombre. La administración de recursos humanos debe procurar que el hombre sea considerado como una persona con derechos y dignidad humana, porque antes de ser trabajador, de cualquier nivel, se es persona. Para Adalberto Chiavenato:

La administración de recursos humanos es la planeación en la organización, en el desarrollo y en la coordinación y control de técnicas capaces de promover el desempeño eficiente del personal, a la vez que la organización representa el medio que permite a las personas que colaboran en ella alcanzar los objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con el trabajo. (57)

(56)HAMPTON, David, Administración., p. 600
(57)CHIAVENATO, Adalberto., op. cit., p. 139

El buen desempeño de los trabajadores dentro de la organización, permite, al mismo tiempo, que las personas alcancen sus objetivos individuales. Por lo que se podría decir que la administración de recursos humanos beneficia tanto a la empresa en general, como a todas las personas que laboran dentro de ella. Beneficia a la empresa, porque al promover el buen desempeño del trabajador, está garantizando una mayor producción de los bienes y servicios que la empresa ofrece al público. Beneficia a las personas, porque al propiciar el logro de sus objetivos personales, satisface las necesidades de sus miembros.

Se considera de gran relevancia el hecho de que se vea a la persona como la parte más importante de la organización; sin su colaboración no se podrían alcanzar los objetivos y metas planteadas por la misma.

Ahora bien, los pasos o momentos que integran a la administración de recursos humanos, son los siguientes:

- Reclutamiento.
- Entrevista.
- Selección.
- Integración.
- Evaluación del desempeño.
- Entrenamiento. (58)

(58) cfr., ibidem., p. 122

A continuación se explicarán brevemente cada uno de éstos pasos, con la finalidad de conocer a la administración de recursos humanos y analizar el lugar en que se encuentra situada la selección de personal, y cual es su importancia dentro de todo el proceso.

RECLUTAMIENTO:

Atraer por medio de la radio, la televisión, el periódico, etc., a candidatos que posean los requisitos necesarios para ocupar el puesto vacante. Hasta este momento, se indaga en requisitos mínimos, porque a través de todo el proceso se va profundizando más en el conocimiento de la persona.

El reclutamiento puede ser:

- Externo: Utilizando los medios masivos de comunicación y acudiendo a las universidades y escuelas a atraer personas. (bolsa de trabajo).
- Interno: Se debe llevar a cabo antes de reclutamiento externo para dar oportunidad al personal de la organización a ascender y promoverse.

ENTREVISTA:

En la entrevista se va a obtener información acerca de los datos generales del aspirante, y también se indagará en lo que se refiere al desempeño laboral que el entrevistado ha tenido en sus

últimos trabajos. Es positivo que existan varios entrevistadores dentro de la organización, con el objeto de hacer de la entrevista una herramienta objetiva, por lo que además sería bueno contar con una estructura respecto a las preguntas que se harán a la persona e ir las registrando en una hoja de respuestas ya elaborada.

SELECCIÓN:

Es un proceso, por medio del cual, se elige a la persona idónea para realizar satisfactoriamente un trabajo, en una determinada organización o institución. Para lo cual es necesario tener un perfil del puesto vacante, para poder elegir a la persona que más se adecue a este perfil ya establecido

INTEGRACIÓN:

Asignar a los trabajadores a los puestos en que mejor utilicen sus capacidades. Buscar su desarrollo integral y estar pendiente de aquellos movimientos que le permitan una mejor posición para su desarrollo, el de la organización y el de la colectividad. (59)

Al momento de llevar a cabo el proceso de selección puede ocurrir que el aspirante tenga las habilidades y la capacidad necesaria para ocupar otro puesto dentro de la organización, y no sea apto para llevar a cabo el trabajo que en ese momento se encuentra vacante.

(59) ARIAS, Fernando., Administración de Recursos Humanos., p. 161

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO:

Se trata de evaluar periódicamente la labor del trabajador, con el fin de analizar que tanta eficacia y eficiencia existe en su trabajo cotidiano. Todo esto, para poder dar remuneraciones, prestigio, asignaciones, ascender de puesto, etc. En este apartado es también, muy importante la utilización de métodos objetivos.

ENTRENAMIENTO:

Dar al trabajador las oportunidades para desarrollar su capacidad, a fin de que alcance las normas de rendimiento que se establezcan, así como para lograr que desarrolle todas sus potencialidades, en bien de él mismo y de la organización. (60)

La selección de personal es uno de los primeros pasos que sigue la administración de recursos humanos, debido a que con ella se da el primer paso en el conocimiento de la persona, para saber si ayudará al crecimiento de la organización, entre otras cosas.

III.2 Proceso de Selección.

La selección es un proceso, porque lo conforman un conjunto de fases o actos que se suceden entre sí, retroalimentándose y enriqueciéndose los unos a los otros.

(60) ibidem., p. 165

Seleccionar es elegir o escoger entre muchas cosas, personas o aspectos, a aquel que más se adecúe a lo que se requiere para alcanzar ciertos objetivos propuestos.

En cuanto a la manera de seleccionar al personal, se debe hacer notar la existencia de dos posturas:

- 1.- La adecuación de la persona al puesto.
- 2.- La adecuación del puesto a la persona.

En la adecuación de la persona al puesto se tiene un perfil específico del puesto vacante y se seleccionará a aquella persona que sus características, capacidades y habilidades concuerden con dicho perfil.

PERFIL DEL PUESTO ESTABLECIDO —————> PERSONA ADECUADA.

En la adecuación del puesto a la persona, se tienen, en una ficha acumulativa, todos los datos y resultados de las pruebas, entrevistas, exámenes, etc. aplicados a la persona, y a partir de ahí se determinará para que puesto es apta dicha persona.

PERFIL DE LA PERSONA ESTABLECIDO —————> PUESTO ADECUADO.

Se considera que ambas posturas son buenas, pero conjugadas,

darán mejores resultados, tanto a la organización como a la persona en cuanto tal.

La siguiente definición de proceso de selección, toma en cuenta las dos posturas mencionadas:

...la elección de la persona adecuada para un puesto adecuado y al costo adecuado que permita la realización del trabajador en el desempeño de su puesto y en el desarrollo de sus habilidades y potenciales, a fin de hacerlo más satisfactorio a sí mismo y a la comunidad en que se desenvuelve para contribuir, de esta manera, a los propósitos de la organización. (61)

A continuación se procederá a mencionar algunos procesos de selección; hay tantos autores que estudian a la administración de recursos humanos, como procesos de selección.

William B. Werther y Keith Davis en el libro: "Personal Management and Human Resources" dan un proceso de selección que consta de ocho pasos:

- 1- Recepción preliminar de solicitudes.
- 2- Pruebas de empleo.
- 3- Entrevista de selección.
- 4- Comprobación de antecedentes y referencias.
- 5- Evaluación médica.
- 6- Entrevista con el supervisor.
- 7- Presentaciones realistas del trabajo.
- 8- Decisión de contratación. (62)

Por otro lado, Adalberto Chiavenato da los siguientes pasos de un proceso de selección:

(61)ARIAS, Fernando., op cit., p. 257

(62)apud, HAMPTON, David., op cit., p. 609

- 1- Entrevista inicial.
- 2- Aplicación de los tests/
- 3- Entrevista final.
- 4- Selección final por el órgano solicitante.
- 5- Solicitar los documentos que informan sobre el candidato.
- 6- Examen médico,
- 7- Requisición. (63)

Fernando Arias Galicia, en su libro: "Administración de Recursos Humanos" describe un proceso de selección que consta de los siguientes pasos:

- 1- Vacante
- 2- Requisición.
- 3- Análisis y valuación de puestos.
- 4- Inventario de recursos humanos.
- 5- Fuentes de reclutamiento.
- 6- Solicitud de empleo.
- 7- Entrevista preliminar o inicial.
- 8- Pruebas psicológicas.
- 9- Pruebas de trabajo.
- 10-Examen médico de admisión.
- 11-Estudio socioeconómico.(64)

A partir de un análisis de éstos tres procesos, se elaborará un modelo ecléctico, que tome los aspectos que se consideran más significativos de cada uno de los procesos. La elección de cada uno de los pasos se hará con base en lograr que la aplicación de éste proceso al campo educativo se facilite y sea más enriquecedor.

(63)CHIAVENATO, Adalberto., op cit., p. 206

(64)ARIAS, Fernando., op cit., p. 262-271

III.2.1 Requisición:

El reemplazo al puesto de la nueva creación se notificará al departamento encargado de la selección de personal, señalando los motivos que ocasionaron la vacante, la fecha en que deberá estar cubierto el puesto, el tiempo por el cual se va a contratar, departamento, turno, horario, sueldo. (65)

La requisición se considera importante, debido, primeramente, a que mantiene un contacto muy estrecho con el departamento de selección y porque da al mismo, información muy valiosa para elaborar el perfil de la persona que cubrirá la vacante.

III.2.2 Análisis y valuación de puestos:

Dicho análisis se hace con el objeto de determinar los requerimientos que debe satisfacer la persona. "Precisa que se necesita y cuanto se pagará." (66)

Al igual que la requisición, el análisis y valuación de puestos, proporciona material indispensable para elaborar el perfil deseado.

(65) cfr., idem.

(66) idem.

III.2.3 Reclutamiento:

"...los medios de los que se vale la organización para atraer candidatos adecuados a sus necesidades." (67)

El reclutamiento debe ser tanto interno; que es aquel que se lleva a cabo con el mismo personal de la organización, como externo; en caso de no encontrar a la persona idónea dentro de la organización se acudirá a lugares que garanticen el buen desempeño de las personas que ahí se encuentran, como son, universidades y escuelas que se caracterizan por la buena preparación que dan a sus alumnos.

III.2.4 Recepción preliminar de solicitudes.

"Las solicitudes reúnen la información habitual que puede usarse no sólo en las decisiones inmediatas de selección, sino también en la formación de datos de inventario de los recursos humanos." (68)

Es importante, para lograr el fin de las solicitudes, contar con un formato en el que se reúnan, en pocas hojas, todos los datos de la persona, para agilizar el trabajo del departamento de selección y obtener de las solicitudes buenos resultados.

(67) idem.

(68) HAMPTON, David., op cit., p. 611

Todos los aspirantes deberán llenar la misma hoja de solicitud, para obtener los mismos datos de todos ellos y para hacer una valoración más objetiva.

III.2.5 Entrevista Inicial.

La entrevista constituye uno de los pasos más importantes en todo proceso de selección; debido a que invariablemente deberá aplicarse. Toda organización debe contar con entrevistadores objetivos, que no se dejen llevar por la primera impresión de la persona, ni por sentimentalismos subjetivos, entre otras cosas.

Toda entrevista tiene su fundamento en la comunicación que se establece entre el entrevistado y el entrevistador. Por tal razón, el entrevistador debe tener conocimiento sobre las bases substanciales de todo proceso de comunicación.

Adalberto Chiavenato, menciona cinco principios que deben tomarse en cuenta en toda entrevista:

- 1- Preparación de la entrevista: determinar los objetivos que se persiguen y el método que se va a emplear.
- 2- Ambiente: Preparación del lugar físico y actitud mental del entrevistado y el entrevistador.
- 3- Desarrollo de la entrevista: Hacer preguntas al candidato, con miras a examinar sus respuestas y reacciones.

- 4- Cierre: En entrevistador marca el final de la entrevista e informa sobre acciones futuras.
- 5- Evaluación: Registrar todos los datos de la entrevista, aprovechando que aún están frescos en la mente del entrevistador. (69)

III.2.6 Comprobación de Antecedentes y Referencias.

En la solicitud de empleo, el aspirante menciona todos sus datos, tanto generales, como académicos y laborales. La comprobación de antecedentes y referencias tiene como propósito verificar o corroborar la validez de los datos escritos en la hojas de solicitud y en la entrevista inicial.

Si se considera prudente se contactará con alguna(s) organización(es) en la(s) que la persona ha trabajado, con la finalidad de obtener mayor información y recomendaciones.

III.2.7 Aplicación de Pruebas.

Existen dos tipos de pruebas que pueden ser aplicadas en el proceso de selección: psicológicas y de conocimientos.

(69) CHIAVENATO, Adalberto., op cit., p. 217-222

PRUEBAS DE CONOCIMIENTOS:

"...tienen como objetivo evaluar el grado de nociones, conocimientos y habilidades adquiridas a través del estudio, de la práctica o del ejercicio." (70)

Las pruebas de conocimientos pueden ser aplicadas en forma oral o escrita. Aunque se piensa que la aplicación por escrito es más conveniente, para evitar evaluaciones subjetivas.

Dentro de las pruebas escritas existen tres tipos de preguntas que pueden hacerse:

1- Preguntas abiertas: En algunos casos las pruebas están constituidas por cuestionamientos abiertos, contienen un número reducido de preguntas y las respuestas son largas. En ocasiones se trata de preguntas de opinión.

2- Preguntas cerradas: Esta opción permite la utilización de un mayor número de preguntas, cuyas respuestas son concretas y específicas. Dentro de éstas es preciso mencionar a las pruebas objetivas, que se caracterizan porque la persona evaluada, únicamente tiene que relacionar columnas, rellenar espacios, determinar la veracidad o falsedad de una frase, etc.

(70) ibidem., p. 223

3- Mixtas: Pruebas que utilizan tanto preguntas abiertas como preguntas cerradas.

La utilización de cada uno de éstos tres tipos de pruebas y de preguntas dependerá de la organización y específicamente de los objetivos que se pretendan alcanzar con la aplicación de la prueba.

Ahora bien:

En cuanto al área de conocimientos las pruebas pueden ser generales, cuando se trata de cuestiones de cultura general o específicas, cuando investiga aquellos conocimientos técnicos y particulares directamente relacionados con el cargo de referencia. (71)

Es preciso mencionar que para desarrollar un buen proceso de selección se deben aplicar los dos tipos de pruebas: generales y específicas.

PRUEBAS PSICOLÓGICAS:

Las pruebas psicológicas son una evaluación objetiva y estandarizada que mide capacidades, aptitudes, intereses, y en general, características del comportamiento humano.

(71) idem.

Por tal razón existen pruebas psicológicas que miden la inteligencia, la capacidad mental, los intereses, la personalidad, el temperamento, etc.

Las pruebas psicológicas son:

"...una valoración de la habilidad y la potencialidad del individuo, así como de su capacidad en relación con los requerimientos del puesto y las posibilidades de futuro desarrollo."(72)

III.2.8 PRUEBAS DE TRABAJO.

Con la aplicación de las pruebas de trabajo se busca corroborar si el candidato cuenta con los conocimientos y las habilidades requeridas para desempeñarse adecuadamente en el puesto vacante. Pueden ser aplicadas antes o después de las pruebas psicológicas y de conocimientos; sin embargo, unas deben comprobar los resultados de las otras.

(72) ARIAS, Fernando., op cit., p. 270

Se considera de vital importancia el que las pruebas de trabajo las evalúe el futuro jefe inmediato, ya que es él, quien va a estar en contacto estrecho con la persona contratada y es necesario que se conozcan antes de empezar a trabajar juntos.

"La realización de las pruebas de trabajo, la hace habitualmente el futuro jefe inmediato, a fin de comprobar si el candidato tiene los conocimientos y experiencia laboral que el puesto exige." (73)

III.2.9 Entrevista Final

La entrevista final se utiliza para corroborar todos los datos obtenidos a lo largo de todo el proceso de selección. Es necesario comparar los resultados de cada uno de los candidatos y al mismo tiempo, compararlos con el perfil del puesto; con la finalidad de tener una idea más clara acerca de la persona que va a ser elegida.

Aquí se maneja el trinomio: "Verificación de las calificaciones del candidato con los demás candidatos y con las especificaciones del cargo." (74)

(73) ibidem., p. 271

(74) CHIAVENATO, Adalberto., op cit., p. 206

III.2.10 Examen Médico.

El examen médico tiene como finalidad el indagar si el sujeto se adecúa físicamente a las especificaciones del puesto. Es una manera de protegerlo, a él, y a sus compañeros de trabajo, de algún accidente que se presentaría en caso de no tener un buen estado de salud.

"Verificación de la adecuación biofisiológica de las - especificaciones del cargo."(75)

III.2.11 Decisión Final.

La decisión final debe ser tomada por el jefe inmediato; debido a que es él, quien va a trabajar directamente con la persona seleccionada. El departamento de selección de personal, únicamente debe orientar la decisión del jefe inmediato.

En el último paso del proceso de selección, se deben evaluar comparativamente los requerimientos del puesto con las características de los candidatos. Una vez tomada la decisión, debe ser notificada al jefe inmediato o al gerente de área, para su decisión final.

(75) idem.

Posteriormente, se recurrirá a la contratación del aspirante, considerando a los candidatos no aceptados para futuras vacantes.

A través de este capítulo se pudo conocer y analizar el proceso de selección de personal utilizado por las empresas, a continuación (Capítulo IV), se aplicará dicho proceso administrativo, al ámbito educativo, específicamente, se adecuará a las características de las preparatorias.

CAPITULO IV. DERIVACIÓN PRACTICA

IV.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

En la fundamentación teórica del presente trabajo, se plantearon las funciones que debe llevar a cabo toda institución educativa, y los factores y elementos con los que debe contar para la eficiente realización de sus actividades. Así mismo, se dieron a conocer algunas limitaciones del Sistema Educativo Mexicano, con respecto a la planta de profesores del nivel medio superior. Ahora bien, en esta parte práctica confrontaremos lo sustentado en los primeros capítulos con lo que se observa en la realidad.

Al desarrollar este tema, surgen un sinnúmero de problemas y dificultades, siendo primordial la falta de bibliografía alusiva al nivel medio superior, sin embargo, la finalidad de este trabajo de investigación es el diseño de un proceso de selección de personal docente para los bachilleratos, con su perfil del puesto en cuestión.

IV.1.1 Justificación.

La problemática se identifica con el hecho de que el aprendizaje del adolescente se ve seriamente afectado por

factores intrínsecos y extrínsecos. Los factores intrínsecos serían las crisis propias de la edad de los alumnos que asisten a las escuelas de nivel medio superior. Los factores extrínsecos se refieren a la falta de preparación de los profesores de dicho nivel educativo.

Es importante señalar que una parte de los egresados de los diversos centros de enseñanza, se dedican a la docencia, siendo su campo de acción las escuelas de educación elemental y de nivel medio y medio superior. Con lo dicho anteriormente nos damos cuenta de la problemática por la que atraviesa el nivel medio superior, al no poder contar para la docencia con personas preparadas específicamente para tal actividad.

Lo que nos interesa es auxiliar a las escuelas de nivel medio superior en la selección de su personal docente; contando para tal tarea con el apoyo de los departamentos psicopedagógicos, que deben coadyuvar la labor de la Dirección de la escuela en lo referente al proceso que se debe seguir para elegir a las personas que formaran parte de la planta de profesores, dando a conocer el perfil del educador para este nivel.

IV.1.2 Objetivos de la Investigación.

Objetivo General:

Diseñar un proceso de selección de personal docente para los

bachilleratos, con su respectivo perfil del puesto, a partir de la investigación realizada.

Ofrecer a los departamentos psicopedagógicos, un proceso de selección de personal docente que favorezca y enriquezca el nivel académico de los bachilleratos.

Ahora bien, el cuestionario de diagnóstico aplicado persigue otros objetivos, a los que se denominan objetivos específicos:

- Conocer los procesos de selección de personal docente empleados por los bachilleratos.
- Comprobar si lo dicho en la parte teórica, con respecto a la problemática por la que atraviesa la educación media superior, concuerda con la realidad vivida por las instituciones educativas.
- Elaborar, basándonos en los resultados obtenidos, un proceso de selección de personal docente, con todos los medios necesarios para favorecer el cumplimiento de los fines de la educación.

IV.2 Metodología.

IV.2.1 Instrumento.

Se elaboró un cuestionario de diagnóstico, dirigido a los directores de las instituciones educativas, se pensó en la conveniencia de un cuestionario debido a la facilidad que éste representa para ser contestado, considerando la excesiva carga de trabajo que normalmente tienen los directores de las escuelas.

El cuestionario consta de 15 reactivos; el tipo de preguntas que se elaboraron fueron abiertas, con la finalidad de no limitar las respuestas; debido a que no existe un criterio base para realizar la selección de personal docente en las preparatorias y cada institución realiza su proceso de diferente manera.

IV.2.2 Sujetos.

El cuestionario de diagnóstico se aplicó a los directores de las instituciones educativas que tuvieran las siguientes variables dependientes:

- Preparatorias tradicionales.
- Con departamento psicopedagógico.
- Incorporadas a la Universidad Nacional Autónoma de México.
- Ubicadas en el área de Naucalpan, Estado de México.

Ahora bien, no fue requisito para contestar:

- El hecho que las escuelas fueran mixtas o de puras mujeres u hombres.

El total de las instituciones que cubren los requisitos antes mencionados fue de cinco y debido a que el número es pequeño se tomaron como muestra todas.

IV.3 Realización de la Investigación.

IV.3.1 Categorías de Análisis.

Las preguntas del cuestionario de diagnóstico están separadas en 3 bloques:

- 1.- Funciones y personal que forma parte del departamento psicopedagógico.
- 2.- Características de su proceso de selección.
- 3.- Perfil del profesor de preparatoria.

Estas categorías se establecieron a partir de lo mencionado en el capítulo I, acerca de los departamentos psicopedagógicos; en el capítulo II, acerca de las características que debe reunir un docente de este nivel educativo; y en el capítulo III del presente trabajo y se basó en lo siguiente:

El bloque número 1 consta de las siguientes preguntas: 1, 2 y 3; y se refieren al personal que forma parte del departamento psicopedagógico y las funciones que éste realiza con respecto a la selección de personal.

El bloque número dos contiene las preguntas 4, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 14 y 15. Tienen como objetivo conocer el proceso de selección que siguen las instituciones.

El bloque número tres esta compuesto por las preguntas 5, 6, y 13; y tienen la finalidad de conocer el perfil de personal docente establecido por las preparatorias.

IV.3.2 Aplicación del Cuestionario de Diagnóstico.

Como ya se mencionó anteriormente, el cuestionario de diagnóstico se aplicó a los Directores de las instituciones educativas que cumplían con las variables dependientes.

No en todas las escuelas existió la misma disposición para contestar el cuestionario, hubo escuelas en las que nos cerraron las puertas y no se nos permitió aplicar el cuestionario. Hubo escuelas que nos abrieron las puertas y contestaron el cuestionario de la mejor manera. En otras, tuvimos que ir varias veces; debido a la excesiva carga de trabajo de los directivos; razón por la cual, no podían atendernos en la hora prevista.

IV.3.3 Criterios de Calificación.

Anteriormente se mencionó la manera en que estaban clasificadas las preguntas, es decir, que se dividieron en bloques: Funciones y personal del departamento psicopedagógico, características de su proceso de selección y perfil del profesor de preparatoria.

Las preguntas del cuestionario fueron tanto abiertas como cerradas, fueron preguntas cerradas aquellas que presentaban únicamente dos o tres alternativas de respuesta. Se hicieron abiertas, las preguntas cuya respuesta dependía de los criterios de la institución y de sus directivos; debido, a que como ya se mencionó, no existe un perfil específico de docente para este nivel .

En el caso de las preguntas abiertas contestaron conforme al procedimiento específico que se lleva a cabo en su institución, que en la mayoría de ellas hubo una variación significativa en las respuestas. En el caso de las preguntas cerradas, se presentaban las alternativas y ellos escogían la que más se acercará a su procedimiento para elegir al personal.

Fueron preguntas abiertas: la 1, 2, 3, 6, 7, 12, 13 y la 14.
Fueron preguntas cerradas: la 4, 5, 8, 9, 10, 11 y la 15

CUESTIONARIO DE DIAGNÓSTICO.

Nombre de la Institución: _____

Fecha: _____

INSTRUCCIONES: Lea atentamente y conteste las cuestiones que abajo se presentan.

1.- ¿Qué funciones desempeña el departamento psicopedagógico?

2.- ¿Cuántas personas forman parte del departamento psicopedagógico y que profesiones tienen? _____

3.- ¿Quién lleva a cabo la selección del personal que trabajará en la institución? _____

4.- Para seleccionar al personal docente, ¿se tiene un esquema ya establecido a seguir?

SI _____

NO _____

5.- ¿Cuénta el departamento psicopedagógico, con el perfil de profesor para preparatoria?

SI _____

NO _____

6.- En caso afirmativo, ¿en qué se basan para establecer dicho perfil? _____

7.- ¿Qué medios emplean para atraer a los aspirantes que cubrirán la vacante? _____

8.- ¿Todos los aspirantes llenan la misma solicitud de empleo?

SI _____

NO _____

9.- ¿Qué clase de entrevistas realizan?

a) Inicial.

b) Final.

c) Ambas.

10.- ¿Se comprueban las referencias y antecedentes de las personas que posiblemente cubrirán la vacante?

SI _____

NO _____

11.- Para seleccionar al personal docente se aplican pruebas:

a) Psicológicas.

b) De conocimientos.

c) De habilidades o de trabajo.

12.- ¿Qué tipo de pruebas psicológicas aplican? _____

13.- En general, ¿qué requisitos debe cubrir el aspirante? _____

14.- ¿Quién toma la última decisión con respecto al personal que trabajará en la institución?_____

15.- En su opinión, su proceso de selección de personal es:

Excelente_____ Bueno_____ Regular_____ Malo_____

GRACIAS

IV.4 Resultados, Análisis e Interpretación de Datos.

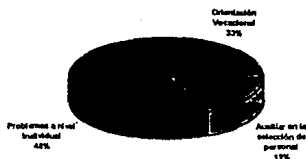
IV.4.1 Análisis Estadístico de los Resultados.

Para obtener la información deseada, se analizaron cada una de las preguntas con su respectiva respuesta. A continuación se presenta la interpretación cuantitativa de los resultados obtenidos.

Pregunta # 1: Las funciones que desempeña el departamento psicopedagógico:

Fue una pregunta abierta, las respuestas dadas son:

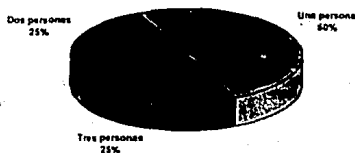
- a) Manejar problemas con los alumnos a nivel individual: 48%
- b) Orientación vocacional a los alumnos: 33%
- c) Auxiliar en la selección de personal docente y administrativo: 19%



Pregunta # 2 Las personas que forman parte del departamento psicopedagógico y sus profesiones:

Fue pregunta abierta, las respuestas dadas son:

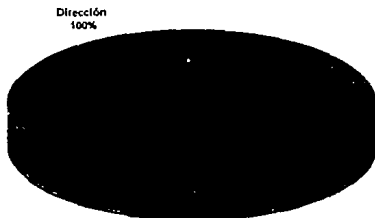
- a) Una persona: psicólogo.50%
- b) Dos personas: Psicólogo y pedagogo.25%
- c) Tres personas: Psicólogo y dos maestros de la escuela.25%



Pregunta # 3: Quién lleva a cabo la selección del personal que trabajará en la institución:

Pregunta abierta, la única respuesta dada fue:

a) La dirección. 100%

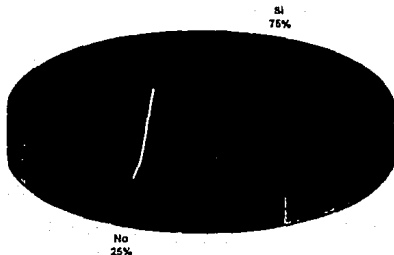


Pregunta # 4: Si para seleccionar a su personal tienen un esquema ya establecido a seguir:

Pregunta cerrada, las opciones fueron:

a) Si 75%

b) No 25%



Pregunta # 5: Si el departamento psicopedagógico tiene el perfil para profesor de preparatoria:

Pregunta cerrada, las alternativas fueron:

Si 50%

No 50%



Pregunta # 6: En que se basan para establecer el perfil:

Pregunta abierta, las respuestas dadas son:

a) En el conocimiento de la materia, la práctica docente y la experiencia. 75%

b) No sé 25%

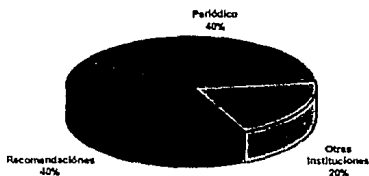
Conocimientos,
práctica y
experiencia
75%



Pregunta # 7: Los medios que emplean para atraer a los aspirantes que cubrirán la vacante:

Pregunta abierta, las respuestas dadas son:

- a) Anuncios en el periódico. 40%
- b) Recomendaciones de los mismos profesores. 40%
- c) Comunicación con otras instituciones. 20%



Pregunta # 8: Si todos los aspirantes llenan la misma solicitud de empleo:

Pregunta cerrada, las alternativas fueron:

Si 100%

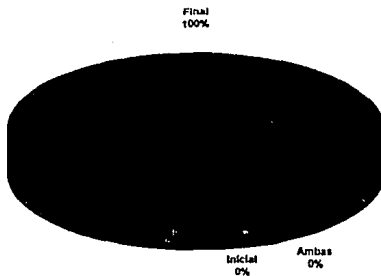
No 0%



Pregunta # 9: Que tipo de entrevistas realizan:

Pregunta cerrada, las opciones fueron:

- a) Inicial. 0%
- b) Final. 100%
- c) Ambas. 0%



Pregunta # 10: Si comprueban los antecedentes y referencias de las personas que posiblemente cubrirán la vacante:

Pregunta cerrada, las opciones dadas fueron:

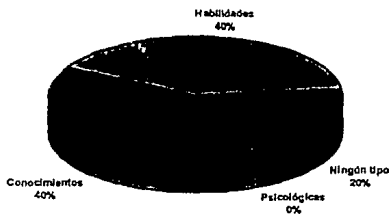
- Si 75%
- No 25%



Pregunta # 11: Para seleccionar al personal docente se aplican pruebas:

Pregunta cerrada, las opciones dadas fueron:

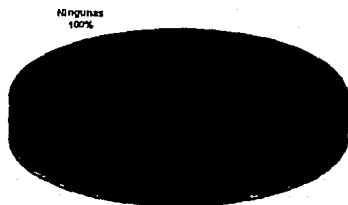
- a) Psicológicas. 0%
- b) De conocimientos. 40%
- c) De habilidades o de trabajo. 40%
- d) De ningún tipo. 20%



Pregunta # 12: Que tipo de pruebas psicológicas aplican:

Pregunta abierta, las respuestas dadas son:

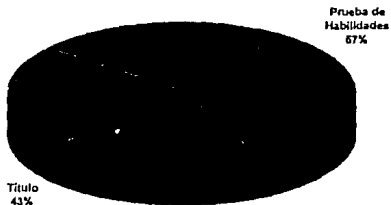
- a) Ningunas. 100%



Pregunta # 13: Qué requisitos debe cubrir el aspirante:

Pregunta abierta, las respuestas dadas fueron:

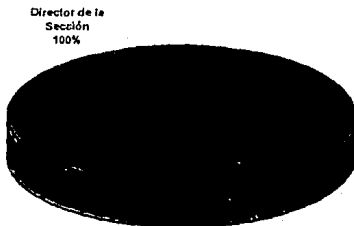
- a) Tener título universitario. 43%
- b) Prueba de habilidades ante las autoridades. 57%



Pregunta # 14: Quién toma la última decisión con respecto a la selección de personal docente en la institución:

Pregunta abierta, la respuesta dada fue:

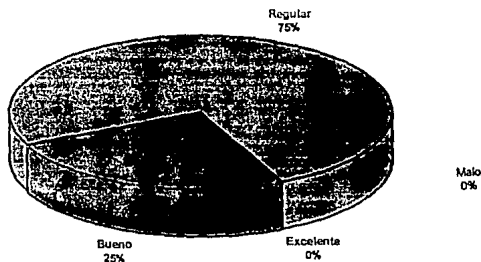
- a) El director de la sección correspondiente. 100%



Pregunta # 15: Cual es su opinión con respecto al proceso de selección empleado en su institución:

Pregunta cerrada, las opciones fueron:

- a) Excelente. 0%
- b) Bueno. 25%
- c) Regular. 75%
- d) Malo. 0%



Una vez que ya se analizo el cuestionario y se vieron las gráficas correspondientes a cada pregunta, se hará la interpretación cualitativa de cada pregunta.

Empezaremos por las preguntas del bloque # 1, referente a las funciones y al personal que forma parte del departamento psicopedagógico. La pregunta número uno se refiere a las

funciones que desempeña el departamento psicopedagógico, un 48% de los directores contestaron que maneja problemas con los alumnos a nivel individual. Un 33% respondió que dan orientación vocacional a los alumnos y un 19% mencionó que auxilia en la selección de personal docente y administrativo. Lo que muestra que en la realidad, éstos departamentos dan más atención a los alumnos que a la selección de personal.

La siguiente pregunta se refiere al número de personas que conforman a los departamentos psicopedagógicos y las profesiones que tienen. Invariablemente los psicólogos forman parte de estos departamentos, mientras que la existencia de los pedagogos se manifestó en un 25%. Un 25% de la muestra respondió que dos de sus profesores de planta forman parte de estos departamentos. En ninguna escuela se menciona la existencia de un médico, además de la excesiva carga de trabajo que tendría un profesor al realizar funciones docentes y psicopedagógicas.

La tercer pregunta se refiere a quien es el encargado de llevar a cabo la selección del personal que trabajará en la institución. En el 100% de las escuelas esta función la realiza la dirección.

En la siguiente pregunta se indaga en la existencia de un esquema a seguir para seleccionar al personal. Se trata de una

pregunta cerrada, en la que un 75% respondió que si tienen un esquema establecido a seguir y un 25% contestó que no lo tienen.

La quinta pregunta del cuestionario dice así: ¿Cuénta el departamento psicopedagógico con el perfil de profesor para preparatoria? En el 50% de las instituciones la respuesta fue si cuentan con ese perfil y en el otro 50% contestaron que no lo tienen.

En la sexta pregunta, que fue abierta, se trata de investigar en que se basan para establecer dicho perfil. Esta pregunta sólo fue contestada por el 50% que en la pregunta anterior contesto que si contaban con el perfil de profesor de preparatoria. Un 75% respondió que se basan en el conocimiento que la persona tenga de la materia que impartirá, en su experiencia y en su práctica docente. Un 25% contestó que no conocia los requisitos que debe cubrir el aspirante.

La pregunta # 7 se refiere a los medios que emplean las instituciones para atraer a los aspirantes. Un 40% de las instituciones recurre a poner anuncios en los periódicos, otro 40% menciona que los profesores del colegio recomiendan a algunas personas y un 20% respondió que se tiene comunicación con otras instituciones, entre las cuales boletinan a su personal.

La siguiente pregunta fue si todos los aspirantes llenan la misma solicitud de empleo. El 100% contestó que si.

Con la siguiente pregunta se indaga en que tipo de entrevistas realizan al seleccionar a su personal. Fue una pregunta cerrada, en la que las opciones dadas fueron: La entrevista inicial obtuvo un 0%, la final un 100% y en ninguna institución se realizan los dos tipos de entrevistas.

La pregunta # 10 se refiere a si comprueban los antecedentes y referencias personales de las personas que posiblemente cubrirán la vacante. En un 75% de las preparatorias si hacen este tipo de comprobaciones y en el 25% de las mismas no lo hacen.

La pregunta # 11 es cerrada e indaga sobre el tipo de pruebas que se aplican para seleccionar a su personal docente. En ninguna institución aplican pruebas psicológicas, lo que anula la pregunta # 12, en un 40% aplican pruebas de conocimientos, un 40% de las instituciones aplican pruebas de habilidades o de trabajo y un 20% no aplica ningún tipo de pruebas.

La pregunta # 13 es abierta y dice así: ¿Qué requisitos debe cubrir el aspirante a profesor de preparatoria? El 43% respondió que el único requisito es tener un título profesional y el 57% contestó que deben pasar una prueba de habilidades docentes ante las autoridades.

La siguiente pregunta es quien toma la última decisión con respecto a la selección de personal. En todas las instituciones la decisión es tomada por el director de la sección correspondiente.

La pregunta # 15 es: Como consideran su proceso de selección de personal docente. Es una pregunta cerrada. El 25% respondió que su proceso de selección es bueno y un 75% contestó que es regular. Ninguna escuela considero su proceso excelente, aunque tampoco respondieron que fuera malo.

IV.4.3 Interpretación Global.

El cuestionario aplicado dio a conocer aspectos de vital importancia en materia de los procesos selección y de los perfiles para profesor de las escuelas preparatorias. Algunos de los más relevantes fueron:

- El personal que integra los departamentos psicopedagógicos: En la mayoría de los casos una sola persona se encarga de llevar a cabo las funciones del departamento, cuando se considera que se debe trabajar interdisciplinariamente, para obtener mejores resultados. Los profesores de la escuela deben coadyuvar la labor del departamento psicopedagógico; la información y los datos que éstos puedan aportar sobre los alumnos, son de vital importancia,

debido a que son ellos los que mantienen un contacto más estrecho con los alumnos. Aunque no se considera conveniente que realicen actividades psicopedagógicas, puesto que no están capacitados para tal.

- En todas las instituciones educativas el director selecciona al personal docente, sin embargo, el departamento psicopedagógico deber ser el encargado de elaborar el reporte de todos los candidatos, con la finalidad de que la dirección delegue responsabilidades y de ayudar a la dirección en la decisión final.

- Ninguna de las instituciones aplica pruebas psicológicas: Este tipo de pruebas son instrumentos necesarios para conocer los intereses, habilidades, aptitudes, y en general, la personalidad del sujeto. Para de esta forma comprobar que la persona tenga verdadera habilidad y vocación para la docencia. Las pruebas de trabajo darán a conocer el manejo de grupo que se tiene y los conocimientos didácticos.

- El criterio de flexibilidad debe estar presente a lo largo de todo el proceso. Esto, debido a que la experiencia que alguna persona pudiera tener con respecto al trato con adolescentes tendría la misma validez o aun más que varios cursos tomados acerca del tema en cuestión.

- La falta de un perfil para profesor de preparatoria:

Es preciso hacer notar que son varios los aspectos que deben ser tomados en cuenta al seleccionar a un profesor para este nivel y no únicamente el respaldo de un título universitario o un diploma con valor curricular. Se podría mencionar a una persona con título de biólogo, que indudablemente conociera la materia que va a impartir, pero si no tiene conocimientos didácticos o no sabe como transmitir a sus alumnos todo ese cúmulo de conocimientos, de nada sirve que se pare frente a un grupo.

IV.4.4 Confrontación de Resultados con Objetivos.

En general, se puede afirmar que los objetivos específicos se alcanzaron, gracias a las respuestas obtenidas en el cuestionario; se corroboró en algunos casos la falta y en otros la insuficiencia, tanto de un perfil para profesores como de un adecuado proceso de selección de personal docente. Al mismo tiempo que la complejidad aumenta al ser un nivel educativo no profesionalizado.

IV.5 Propuesta de un Proceso de Selección de Personal Docente.

IV.5.1 Justificación.

A partir de los resultados obtenidos en el cuestionario

aplicado, se pensó en la realización de un proceso de selección de personal para las preparatorias, con un perfil específico para profesores que impartan este nivel educativo.

IV.5.2 Objetivos del proceso.

Al analizar los resultados que se obtuvieron en la investigación realizada, se hizo notorio el hecho de que los directivos de las escuelas preparatorias no prestan la atención debida a la selección de su personal docente, siendo este aspecto de vital importancia en la formación de los discentes; es por esta causa, que se pensó en ofrecer a los bachilleratos un proceso de selección que optimizara sus resultados y que además elevará el nivel académico de su institución.

La propuesta pedagógica esta formada por cuatro partes:

- 1.- El personal del departamento Psicopedagógico.
- 2.- El perfil para profesor de preparatoria.
- 3.- Los pasos del proceso de selección; con una explicación detallada de cada uno de los pasos que se deben seguir.
- 4.- Los instrumentos de selección; que tienen la finalidad de ofrecer a las escuelas todos los elementos que se requieren para aplicar el proceso.

IV.5.3. El Personal del Departamento Psicopedagógico

Como ya se mencionó en la fundamentación teórica, no todas las instituciones educativas cuentan con el presupuesto necesario para instrumentar un departamento psicopedagógico con un gran número de especialistas. Razón por la cual, se integrará un departamento psicopedagógico con los siguientes profesionales:

- a) Psicólogo escolar y/o clínico
- b) Pedagogo
- c) Médico

Las funciones a desempeñar por tal departamento son:

- Orientación escolar
- Contacto con educadores
- Contacto con las familias

Estas son, a groso modo, las funciones que desempeñaría el departamento psicopedagógico, no se ahondará más en su organización debido a que no es objeto de estudio de esta tesis: debido a que lo que nos interesa es su papel en la selección de personal docente.

Sin embargo, cabe aclarar que todos los aspectos relacionados con psicopedagogía y con selección y evaluación del personal docente y administrativo será llevado a cabo por el psicólogo y

por el pedagogo, que son los profesionales preparados para ello. Para cumplir con todas sus funciones deberán trabajar todos los días y con un horario completo de trabajo.

La existencia de un médico es indispensable en todo plantel educativo por cualquier emergencia que se pudiera presentar con los alumnos y personal del plantel. Su presencia es útil, también, para la realización de valoraciones médicas al personal y alumnos de la escuela.

IV.5.4 El Perfil para Profesor de Preparatoria.

Los requisitos que debe cubrir el aspirante son:

- Experiencia no necesaria.
- Edad no especificada.
- Pasante o titulado de la materia que impartirá.
- Tener habilidad para la docencia. (Cursos o diplomado de pedagogía, didáctica, etc.)
- Conocer la psicología del adolescente.
- Tener vocación para la docencia.
- Congruencia.
- Tener una filosofía acorde a la de la institución.
- Disponibilidad para tomar cursos de actualización.
- Presentación de documentos.

IV.5.5 Pasos del Proceso de Selección.

Los pasos a seguir son los siguientes:

- 1.- Requisición.
- 2.- Reclutamiento.
- 3.- Solicitud de empleo.
- 4.- Entrevista inicial.
- 5.- Comprobación de antecedentes y referencias personales.
- 6.- Aplicación de pruebas: psicológicas, de trabajo y de conocimientos.
- 7.- Examen médico.
- 8.- Entrevista final.
- 9.- Decisión final.

REQUISICIÓN:

La dirección de la institución educativa notificará al departamento psicopedagógico la falta de una persona para impartir determinada materia. Al mismo tiempo que dará a conocer la fecha en que deberá ser cubierta la vacante, el tiempo por el cual se va a contratar, el sueldo que se va a pagar, el turno, el horario y la materia que impartirá. Se pensó en la conveniencia de que existiera un formato especial para dar a conocer estos datos al departamento psicopedagógico. (Ver instrumentos de selección)

RECLUTAMIENTO:

Es necesario llevar a cabo los dos tipos de reclutamiento: interno y externo. El reclutamiento interno se hará con la finalidad de investigar si algún profesor de la institución cumple con los requisitos necesarios para ocupar el puesto. En caso afirmativo, se hablará con tal persona, para saber si puede o no cubrir la vacante. Por tal razón, es necesaria la existencia de fichas acumulativas de todos los profesores.

En caso de que por medio del reclutamiento interno no se encuentre a la persona adecuada, se recurrirá al reclutamiento externo, que consistiría en poner anuncios en los periódicos y en ir a ciertas instituciones, universidades y centros de capacitación docente.

SOLICITUD DE EMPLEO:

Los datos que debe contener la solicitud de empleo son los siguientes: - Fotografía del aspirante.

- Datos personales.
- Datos escolares.
- Experiencia laboral.
- Datos familiares.

(Ver instrumentos de selección)

ENTREVISTA:

La entrevista inicial tiene la finalidad de corroborar los datos expuestos por la persona en la solicitud de empleo. Al mismo tiempo que sirve para tener un contacto personal con el sujeto y observar ciertas conductas y hábitos como son: puntualidad, presentación, etc. Sirve para profundizar en aspectos relacionados con el puesto en cuestión.

Este es el momento de aclarar algunas cuestiones que no hayan quedado claras en la solicitud de empleo. En esta etapa del proceso se deberá presentar toda la documentación, como son: título, diplomas, curriculum vitae, etc.

Toda entrevista debe estar dividida en 5 partes:

a) Apertura: El entrevistador recibe al entrevistado y se forma la primera impresión.

b) Rapport: Establecer un clima de confianza, espontaneidad y naturalidad entre ambas partes. El entrevistador formulará preguntas neutras, con la finalidad de establecer un buen ambiente.

c) Desarrollo: Preguntas generales y de escolaridad. Sirve para corroborar los datos que la persona anotó en la solicitud de empleo. El tipo de preguntas que deben hacerse son directas.

d) Clima: El tipo de preguntas que se formularán son abiertas. Para indagar aspectos relacionados con el concepto que la persona tiene de sí misma y acerca de cuáles son sus metas futuras. Se hablará de la familia del aspirante, para profundizar más en el conocimiento de la persona.

e) Cierre: Se hablará de temas relacionados con la salud y los pasatiempos del sujeto. Se preguntará al entrevistado, si existe alguna duda o información que desee aclarar. Es importante que el entrevistador dé algún aviso acerca de las acciones futuras del entrevistado.

Es necesario, que al término de la entrevista se registren todos los datos y detalles de la misma, para evaluar, al sujeto, en ese momento, en que la información está fresca en la memoria del entrevistador.

Hasta este momento, se ha llevado a cabo la primera parte del proceso. Con los datos que ya se tienen se puede tener una visión clara de las personas que aspiran a la vacante y también se puede saber si se adecuan al perfil. Hay que descartar a las personas que no cumplan los requisitos indispensables.

COMPROBACIÓN DE ANTECEDENTES Y REFERENCIAS:

Se realizará con la finalidad de corroborar los datos de la

persona con respecto a su experiencia laboral. El personal del departamento psicopedagógico se pondrá en contacto con la o las instituciones en las que la persona ha trabajado para conocer aspectos relacionados con su personalidad, hábitos, conducta y forma de trabajar.

APLICACIÓN DE PRUEBAS:

De ellas se obtienen datos muy significativos, aunque se piensa que no es prudente confiar totalmente en ellas, puesto que la información que en ellas se anota puede ser falsa o puede estar manipulada por el sujeto. Esto sucede, principalmente, con las pruebas psicológicas.

Las pruebas de conocimientos se aplicarán con la finalidad de valorar el grado de conocimientos que la persona tiene acerca de la psicología del adolescente. Estas pruebas deberán ser objetivas.

Las pruebas psicológicas se aplicarán con la finalidad de conocer los rasgos de personalidad e inteligencia de la persona, se piensa que es recomendable aplicar:

- a) Perfil e inventario de personalidad (GORDON)
- b) Test de matrices progresivas (RAVEN)

El perfil e inventario de personalidad (Gordon), proporcionan una medida de fácil obtención de ocho aspectos de la personalidad, importantes en el funcionamiento diario de una persona normal. Los rasgos son significativos para la determinación del ajuste y la afectividad del individuo en muchas situaciones sociales, educativas e industriales.

Esta prueba se proyectó para ser aplicada en: Selección de personal, estimación, orientación vocacional, consejo personal, etc. En selección de personal se emplea por la brevedad de tiempo en que el examinado contesta la prueba. Las dos pruebas se realizan en un tiempo aproximado de 30 minutos.

Los rasgos de personalidad que mide esta prueba son:

- | | |
|-------------------------|-------------------------|
| -Ascendencia. | -Cautela. |
| -Responsabilidad. | -Originalidad. |
| -Estabilidad emocional. | -Relaciones personales. |
| -Sociabilidad. | -Vigor. |

El medir éstos ocho rasgos en un futuro profesor de preparatoria, resulta de vital importancia; todo docente debería o debe tener todas o gran parte de las actitudes que con este test se miden.

El test de matrices progresivas (RAVEN), es un instrumento destinado a medir la capacidad intelectual. Informa sobre la capacidad del examinado para la actividad intelectual. En selección de personal se utiliza para clasificar a los aspirantes que ingresaran a algún trabajo. Es útil para un diagnóstico rápido del nivel de la capacidad intelectual y la eventual determinación del método y fallas del razonamiento del sujeto.

Las pruebas de trabajo o de desempeño se aplicarán con la finalidad de conocer la habilidad para la docencia que tiene el sujeto, es decir, como planea, realiza y evalúa una sesión. Deberán evaluarse todos los aspectos relacionados con el proceso enseñanza - aprendizaje.

Para cumplir con el objetivo de éstas pruebas se recomienda la utilización de una hoja de evaluación, en la que tanto el director de área como el personal del departamento psicopedagógico, valores cuantitativamente todos los aspectos. Posteriormente se evaluarán las valoraciones otorgadas por cada uno de los examinadores, para conocer los puntos débiles y fuertes del examinado.

El examen médico y la entrevista final se aplicarán a aquellos sujetos que más se adecuen al perfil.

EXAMEN MEDICO:

Se hará con la finalidad de tener un cuadro general de salud de la persona. Puede ser realizado por el médico escolar o por alguna dependencia ajena a la escuela. Se trata de ver si la persona se adecua biofisiológicamente a las especificaciones del puesto.

DECISIÓN FINAL:

Se pretende comparar los datos de cada uno de los aspirantes para ver cual de ellos se adecua más a los requerimientos del puesto. Se pretende comparar la adecuación de la persona al puesto, para así, poder llegar al último paso del proceso, que es la entrevista final.

La decisión final debe ser tomada por el director de área, que en este caso es el director de preparatoria. El departamento psicopedagógico debe pasar al director un reporte completo de cada uno de los aspirantes, para que éste estudie y analice cada uno de los reportes y pueda tomar una decisión.

ENTREVISTA FINAL:

Se concertará una cita con la persona seleccionada, para informarle sobre la decisión tomada. En caso de que acepte, se procederá a la firma del contrato y a la especificación de algunos detalles como son: horario, sueldo, turno, etc. Este paso debe ser llevado a cabo por el director.

Se considera que los reportes, solicitudes y los currícula de las personas que no fueron seleccionadas deben ser guardados en el archivo escolar con el fin de llamarlos en el caso de que posteriormente se requieran sus servicios.

Posteriormente se pasará a lo que se llama integración, en el proceso que sigue la administración de recursos humanos.

IV.5.6 Instrumentos de selección.

Los instrumentos de selección son aquellas herramientas que se utilizarán a lo largo del proceso y que fueron elaborados con la finalidad de ofrecer todos los elementos necesarios para el adecuado desarrollo de este proceso de selección en específico; por lo que forman parte de él. Los instrumentos de selección son:

- Hoja de requisición
- Solicitud de empleo
- Registro de entrevista inicial
- Hoja de evaluación para la prueba de trabajo o de habilidades

HOJA DE REQUISICION

FECHA: _____ AREA: _____

A).- REQUISITOS DEL PUESTO.

Nombre del puesto: _____

Descripción: _____

Area o nivel educativo: _____

Se trata de un vacante: _____

Permanente () Temporal () Por cuanto tiempo: _____

Horario de trabajo: _____

Fecha de contratación: _____

Origen de la vacante: _____

Puesto de nueva creación () Movimiento de personal ()

Sueldo aproximado: _____

B).- REQUISITOS DEL OCUPANTE.

Edad: _____ Sexo: _____ Estado civil: _____

Escolaridad: _____

Experiencia de trabajo: _____

Otras características: _____

Habilidades específicas: _____

C).- REEMPLAZO.

¿A quién reemplaza? _____

Puesto: _____

Motivo: _____

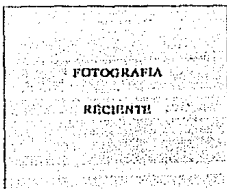
Observaciones: _____

D).- CANDIDATOS VIABLES INTERNOS O EXTERNOS:

Firma de la dirección de área.

SOLICITUD DE EMPLEO

FECHA: _____ PUESTO SOLICITADO: _____



A).- DATOS PERSONALES:

Nombre: _____
Edad: _____ Sexo: _____ Estado civil: _____
Domicilio: _____
Estado: _____ C.P. _____ Teléfono: _____
Lugar y fecha de nacimiento: _____

Vive con:
Sus padres () Su familia () Parientes () Otros: _____
Personas que dependen económicamente de usted:
Hijos () Conyuge () Padres () Otros: _____

B).- ESTADO DE SALUD Y HABITOS PERSONALES:

Su estado de salud actual es:
Bueno () Malo () Regular ()
Padece alguna enfermedad crónica: _____

Tiene algún problema o enfermedad con:
Ojo derecho () Oído derecho ()
Ojo izquierdo () Oído izquierdo ()
Practica algún deporte: SI () NO ()

¿Cuál? _____

Pasatiempo (s) favorito (s): _____

C).- DATOS FAMILIARES:

	VIVE	DOMICILIO	OCUPACION
Padre:	_____	_____	_____
Madre:	_____	_____	_____
Esposa(o):	_____	_____	_____
Nombres, edades y ocupación de los hijos:			
	NOMBRE	EDAD	OCUPACION
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____

D).- ESCOLARIDAD:

	Nombre de la escuela	Teléfono	Fecha	Titulo recibido
Primaria:				
Secundaria:				
Preparatoria:				
Profesional:				
Otros:				

Estudios actuales: _____ Grado: _____
Nombre de la escuela: _____ Horario: _____

E).- EXPERIENCIA LABORAL:

Mencione el nombre, teléfono y puesto que desempeñó en sus 3 últimos empleos:

NOMBRE	PUESTO	TELEFONO
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____

Sueldo inicial y final de su último empleo: _____

F).- REFERENCIAS PERSONALES:

(No jefes, ni parientes)

NOMBRE	TELEFONO	TIEMPO DE CONOCERLO
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____

OBSERVACIONES:

REGISTRO DE ENTREVISTA INICIAL.

FECHA: _____ PUESTO: _____
NOMBRE DEL EXAMINADO : _____
NOMBRE DEL EXAMINADOR: _____

A). – APERTURA.

B). – RAPPORT: Hacer preguntas neutras, con la finalidad de establecer un clima de confianza y naturalidad.

C). – DESARROLLO:

– ¿Porqué medios se entero de la existencia de esta vacante?

– ¿Porqué tiene interes en trabajar en esta institución?

– ¿Fecha en qué podría presentarse a trabajar?

Corroborar los datos generales, escolares y laborales que la persona anotó en su solicitud de empleo. En caso necesario anotar aquí sus observaciones:

D). – CLIMA

– ¿Qué metas se había propuesto ud, una vez que terminara sus estudios?
¿Se han cumplido?

– ¿Cuáles eransus deberes o responsabilidades primordiales en su último trabajo?

– ¿Cuáles son las normas del éxito en su trabajo?

- ¿Tiene ud. experiencia en el trabajo con adolescentes?

- ¿Cuál es alguno de los grupos más difíciles ante los que ud. ha estado y cuáles fueron sus normas de acción?

- ¿Qué es lo que más le gusta en su trabajo como profesor?

- ¿Qué es lo que menos le gusta en su trabajo como profesor?

- ¿Porqué selecciono ud. este tipo de trabajo?

- ¿Bajo qué condiciones piensa ud. que trabaja mejor?

- ¿Cómo se las arregla para lograr un cierto grado de simpatía y confianza mutua entre ud. y sus alumnos, sin perder autoridad dentro del aula?

- ¿Se ajusta ud. rápidamente a los cambios?

E). — CIERRE: preguntas de salud y pasatiempos.

HOJA DE EVALUACION PARA PRUEBA DE DESEMPEÑO.

NOMBRE DEL EXAMINADO: _____

FECHA: _____

PUESTO: _____

ESCALA:

5	EXCELENTE
4	MUY BIEN
3	BIEN

2	REGULAR
1	MAL
0	PESIMO

ASPECTOS A EVALUAR:

- 1.- Propiedad y claridad de los objetivos:
- 2.- Uso adecuado y variado de técnicas:
- 3.- Presentación de la materia:
- 4.- Claridad del contenido:
- 5.- Uso adecuado de material didáctico:
- 6.- Preocupación por fijar el aprendizaje:
- 7.- Presentación y desenvolvimiento:
- 8.- Uso de la voz:
- 9.- Evaluación general: (logro de objetivos)

OBSERVACIONES: _____

NOMBRE DEL EXAMINADOR: _____

CONCLUSIONES

La educación es un proceso que debe llevar al hombre al perfeccionamiento de sus potencialidades. Es un proceso debido a que la naturaleza del hombre es inacabada y perfectible; por lo que se debe llevar a cabo a lo largo de toda la vida del hombre.

Partiendo de la anterior consideración se argumenta que todo alumno, de cualquier nivel educativo, va perfeccionándose día a día, a través de los conocimientos y habilidades que va adquiriendo en su vida familiar, en la escuela y mediante el contacto que mantiene con su entorno. Un niño y un adolescente ven en sus educadores (padres de familia y profesores) un modelo de vida que van haciendo suyo, a partir de la convivencia diaria con ellos; por tal razón el comportamiento de los mismos debe ser congruente a su naturaleza humana.

Así como los educandos van desarrollándose, también los educadores deben hacerlo; debido a que la misión que tienen a su cargo así los obliga. Los profesores tienen una misión específica, que es la de dar a los alumnos una formación integral, que les permita enfrentarse a la vida que tienen delante.

La escuela, es una comunidad educativa por excelencia, para cumplir con su misión necesita de varios factores y elementos,

que deben trabajar con el objetivo primordial de dar una educación integral a sus alumnos. Uno de éstos elementos son los departamentos psicopedagógicos, que deben coadyuvar la labor de profesores y directivos; apoyando a los alumnos y apoyando a la dirección de la institución en lo que se refiere a la selección de su personal docente y administrativo. Se piensa de esta forma, debido a que éstos departamentos deben contar con personal especializado para llevar a cabo dichas funciones.

Se piensa que el personal que debe formar parte de los departamentos psicopedagógicos debe ser, por lo menos, un psicólogo, un pedagogo y un médico. Se menciona este mínimo debido a que la crisis económica que vive nuestro país, no permitiría a todas las escuelas, contar con más personal para este departamento.

Es vital escoger con acierto al personal que laborará en la escuela, pues de esa selección y la formación del personal docente y directivo, depende en gran medida la eficacia de una institución educativa, del sistema escolar y la disciplina de la escuela. Si quienes dirigen la escuela carecen de una formación pedagógica y de la capacidad adecuada para elegir a su personal docente y administrativo, no podrán sacar adelante el plantel.

El profesor es una de las causas principales por las que muchas veces no se cumple el proceso enseñanza - aprendizaje, por carecer éste de una adecuada preparación que lo ayude a realizar esta labor.

De aquí, que resulte básico que todo profesor tenga una formación que abarque:

- a) Dominio de la materia que impartirá.
- b) Conocimientos de la psicología del educando con el que estará en contacto.
- c) Una adecuada pedagogía que le permita transmitir los contenidos de su materia, utilizando el variado número de métodos, técnicas y recursos existentes.

Por otra parte, al estudiar el sistema educativo mexicano, nos encontramos con la limitante de que el nivel de educación media superior no se encuentra profesionalizado, es decir, que nuestro sistema no prepara al personal que dará clases en la preparatoria; razón por la cual, se duda de los criterios y del personal que forma parte de los bachilleratos.

Son muchos los aspectos que deben considerarse al seleccionar al personal que trabajará en una preparatoria y no únicamente el respaldo de un título universitario o un diploma con valor

curricular, esta última, razón por la cual, los fines y objetivos de la educación muchas veces no se alcanzan.

Esto último fue lo que motivo a elaborar un proceso de selección de personal para los bachilleratos y un perfil específico del profesor de este nivel educativo.

El proceso de selección diseñado se encuentra fundamentado en el proceso de selección empleado por las empresas, que es el de la administración de recursos humanos. De este proceso administrativo se desprendieron valiosos elementos que hicieron posible la aplicación del mismo al campo educativo.

Cada uno de los pasos que integran el proceso diseñado, son de vital importancia para conocer la adecuación de la persona al perfil establecido para profesor de preparatoria.

BIBLIOGRAFÍA

- 1.- CASTILLO, Gerardo.
Los Adolescentes y sus Problemas.
Ed. Minos, S.A. de C.V.
3a. Edición.
México, 1987.
págs. 232.
- 2.- CHAVARRIA, Marcela, et. al.
Orientaciones para la Elaboración y Presentación de Tesis de Pedagogía.
Universidad Panamericana.
México, D.F., 1990.
págs. 115.
- 3.- CHÁVEZ, M. Alfonso.
¿Por qué mi Hijo no Aprende?
Ed. EDAMEX.
5a. Edición.
México, 1989.
págs. 68.
- 4.- DEBESSE, Maurice, et. al.
La Función Docente.
Ed. Oikos-tau, S.A.
Barcelona, España, 1980.
págs. 191.
- 5.- DEBESSE, Maurice, et. al.
Psicología de la Educación I.
Ed. Oikos-tau, S.A.
Barcelona, España, 1974.
págs. 265.
- 6.- DEBESSE, Maurice, et. al.
Psicología de la Educación III.
Ed. Oikos-tau, S.A.
Barcelona, España, 1975.
págs. 237.
- 7.- GARCÍA, H. Víctor.
El Concepto de Persona.
Ed. Rialp.
Madrid, España, 1989.
págs. 293.

- 8.- GARCÍA, H. Víctor.
Principios de Pedagogía Sistemática.
 Ed. Rialp.
 Undécima Edición.
 Madrid, España, 1960.
 págs. 694.
- 9.- LUZURIAGA, Lorenzo.
Pedagogía.
 Ed. Losada, S.A.
 Buenos Aires, Argentina, 1973.
 págs. 331.
- 10.- NERICI, Imideo.
Hacia una Didáctica General Dinámica.
 Ed. Kapelusz.
 4a. impresión.
 Buenos Aires, Argentina, 1986.
 págs. 541.
- 11.- PIAGET, Jean.
A Dónde Va la Educación.
 Ed. Taide, S.A.
 2a. Edición.
 México, D.F., 1985.
 págs. 110.
- 12.- PLIEGO, María.
Valores y Autoeducación.
 Ed. Minos, S.A.
 México, D.F., 1988.
 págs. 116.
- 13.- SALVADOR, Ana.
Evaluación y Tratamiento Pedagógico. El Departamento de Orientación según la LOGSE.
 Ed. Narcea, S. A.
 Madrid, España, 1993.
 págs. 188
- 14.- SECRETARIA DE EDUCACIÓN PÚBLICA.
Informe de Labores 1988 - 1989.
 México, D.F.
 págs. 157.
- 15.- SECRETARIA DE EDUCACIÓN PÚBLICA.
Informe de Labores 1991 - 1992.
 México, D.F.
 págs. 162.

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA.

- 16.- ALVIRA, Tomás.
Metafísica.
Ed. Eunsa.
2a. Edición.
Pamplona, España, 1986.
págs. 247.
- 17.- ARIAS, Fernando.
Administración de Recursos Humanos.
Ed. Trillas.
3a. Edición.
México, D.F., 1984.
págs. 535.
- 18.- COLEGIO DE CIENCIAS Y HUMANIDADES.
El Bachillerato de Ciencias y Humanidades.
Dirección de la Unidad Académica del Ciclo de Bachillerato
del Colegio de Ciencias y Humanidades.
México, D.F., 1988.
págs. 89.
- 19.- "Convocatoria"
La Gaceta UNAM.
Núm. 2,589.
México, D.F., 1991.
Ciudad Universitaria.
- 20.- CHIAVENATO, Idalberto.
Administración de Recursos Humanos.
Trad. Ma. Isabel Fittipaldi de Reiz.
Ed. Mc Graw Hill.
México, D.F., 1988.
págs. 578.
- 21.- Diccionario de Ciencias de la Educación.
Ed. Santillana.
2a. Edición.
Querétaro, México, 1987.
- 22.- Enciclopedia Técnica de la Educación.
Ed. Santillana.
4a. Reimpresión.
México, D.F., 1984.
págs. 447

- 23.- FERNÁNDEZ Y SARRAMONA.
La Educación. Constantes y Problemática Actual.
Ed. Rialp, S.A.
Madrid, España, 1967.
págs. 596.
- 24.- GRADOS, E. Jaime.
Inducción, Reclutamiento y Selección.
Ed. El Manual Moderno, S.A. de C.V.
México, D.F., 1988.
págs. 261.
- 25.- GRONLUND, Norman.
Nuevas Metas en la Reforma Educativa.
Ed. Pax.
México, D.F., 1980.
págs. 122.
- 26.- HAMPTON, R. David, et. al.
Administración.
Trad. Marco Antonio Malfavón Martínez.
Ed. Mc. Graw Hill.
3a. Edición.
México, D.F., 1989.
págs. 791.
- 27.- KOONTZ, L. Nelson, et. al.
Administración.
Trad. Sauri Jaled de Allub.
Ed. Mc. Graw Hill.
8a. Edición.
México, D.F., 1988.
págs. 758.
- 28.- LARROYO, Francisco.
Diccionario Porrúa de Pedagogía.
Ed. Porrúa.
México, D.F., 1982.
págs. 601.
- 29.- KELLY, William.
Psicología de la Educación.
Trad. Gonzalo Gonzalvo Mainar.
Ed. Ediciones Morata, S. A.
7a. edición.
Madrid, España, 1982.
págs. 683.