

Gestión para el desarrollo del potencial humano en el nivel de Educación Media de Manabí

Management for the development of human potential at the Middle School level of Manabí

Autora

Ana Manuela Palma Avellán
ID: UD55306BBU64309

Doctoranda en Administración de Empresas
Magister en Docencia Universitaria e
Investigación Educativa
Diploma Superior en Educación Universitaria
Por Competencias; Diploma Superior
En Investigación, Ingeniería Industrial
Docente de la Universidad Laica “Eloy Alfaro de Manabí”.
Manta-Portoviejo, Ecuador

Resumen

La gestión para el desarrollo del potencial humano en instituciones educativas del nivel de educación media comporta la asunción de modelos teórico-metodológicos de intervención que se configuran en intermitentes tránsitos entre la teoría y la práctica, cuyo eje central de atención se focaliza en las relaciones entre el personal que se desempeña laboralmente en determinadas organizaciones o instituciones educativas. En este artículo se pretende describir las opiniones y consideraciones sobre el proceso de gestión para el desarrollo del potencial humano, que posee el personal directivo de las escuelas de educación media de Manabí. A tales efectos se realizó un estudio descriptivo, documental de campo, no experimental, transaccional, en el marco de lo cual se administró una encuesta a 32 docentes entre rectores y personal directivo de 15 instituciones educativas ubicadas en Portoviejo, Chone y Manta como cantones pertenecientes a la provincia de Manabí. Entre los resultados más destacables resalta: que la gestión para el desarrollo del potencial humano de los planteles educativo de Manabí imbrica en sí misma la consideración de una serie de factores entre los que destacan: la descripción y análisis de los cargos disponibles, el reclutamiento y la selección de personal, la contratación y la evaluación del desempeño de la idoneidad didáctica de los docentes. De allí que, en cuanto a la descripción

de los cargos y puestos debe revisarse la puesta en práctica de concursos y la concordancia e idoneidad con los perfiles académicos de los profesionales de la docencia, con respecto al reclutamiento se analiza si debe ser en forma externa o interna, las técnicas de selección del personal, el proceso de contratación e inserción laboral, los procesos de inducción y capacitación, en cuanto a la evaluación de desempeño profesional docente el diseño de instrumentos y baremos que midan las competencias, habilidades, creatividad, trayectoria y praxis pedagógica, aunado a los procesos de motivación, satisfacción laboral, compensación salarial y bonificaciones, entre otros.

Palabras clave: Gestión directiva, potencial humano, idoneidad pedagógica, organización, educación media, Manabí

Summary

The management for the development of human potential in educational institutions at the level of Secondary Education involves the assumption of theoretical-methodological models of intervention that are configured in intermittent transits between theory and practice, whose central axis of attention is focused on the relationships between the personnel who work in certain organizations or educational institutions. This article aims to describe the opinions and considerations on the management process for the development of human potential, held by the directives of the Manabí secondary schools. To this end, a descriptive, documentary field study, non-experimental, transectional was carried out, within the framework of which a survey was administered to 32 teachers among rectors and directive staff of 15 educational institutions located in Portoviejo, Chone and Manta as cantons belonging to to the province of Manabí. Among the most notable results, it stands out: that the management for the development of the human potential of the educational establishments of Manabí involves in itself the consideration of a series of factors, among which are: the description and analysis of the available positions, the recruitment and the selection of personnel, the hiring and the evaluation of the performance of the didactic suitability of the teachers. Hence, regarding the description of the positions and positions, the implementation of competitions and the concordance and suitability with the academic profiles of the teaching professionals must be reviewed, with respect to recruitment it is analyzed whether it should be externally or internal, personnel selection techniques, the process of hiring and job placement, induction and training processes, in terms of the evaluation of professional teacher performance, the design of instruments and scales that measure competences, skills, creativity, trajectory and pedagogical practice, coupled with the processes of motivation, job satisfaction, salary compensation and bonuses, among others.

Keywords: Executive management, human potential, pedagogical suitability, organization, Secondary Education, Manabí

Introducción

En las primeras décadas del siglo XX, se dieron diversas denominaciones al manejo y gestión del personal dentro de las organizaciones, los cuales han venido evolucionando con el resurgir de nuevas teorías. En un principio se utilizó el modelo de “Administración del Personal” en el que se insistía en el cumplimiento de las reglas internas y las exigencias de las empresas a sus empleados con respecto a los niveles de productividad.

En la actividad educativa está implícito un compromiso de crecimiento recíproco entre el educador y el alumno. Hoy en día, las organizaciones educativas requieren de personal con capacidad de desarrollar al máximo sus habilidades, de hacer una transformación de los servicios educativos, y de mejorar e innovar como compromiso primordial al brindar el mayor aprendizaje impartido a los estudiantes. El objetivo central de este artículo es describir las opiniones y consideraciones sobre el proceso de gestión para el desarrollo del potencial humano, que posee el personal directivo de las escuelas de educación media de Manabí.

Fundamentos epistémicos esenciales sobre la gestión para el desarrollo del potencial humano

En Ecuador, (Valencia, 2018) desarrolló una investigación cuyo objetivo primordial fue dar a conocer la realidad que afrontan las PYMES que comercializan productos y servicios para centros de datos en la ciudad de Quito, en cuanto al manejo interno de sus trabajadores, sus procesos de reclutamiento y selección del personal, la evaluación de sus competencias, así como la compensación que perciben estos trabajadores por parte de sus empleadores, y obtuvo como resultado que la gestión de talento humano se encuentra relegada a un segundo plano dentro de la mayoría de las empresas encuestadas.

Para finalizar, en la ciudad de Manta, se desarrolló un artículo de investigación titulado Estrategia Para Mejorar el Desempeño Laboral de las Secretarías de Facultad en las Unidades Académicas de la Universidad Laica "Eloy Alfaro de Manabí", donde se propuso elaborar un plan para mejorar el desempeño laboral de las secretarías de la facultad, y cuyos resultados destacaron la elaboración y ejecución de un plan de capacitación, promoción y sucesión basado

en las habilidades y capacidades de las secretarías, con la finalidad de aumentar el clima laboral y mejorar sus desempeños.

Gestión de talento humano.

La gestión de talento o capital humano puede definirse como el “conjunto integrado de procesos de la organización diseñados para atraer, gestionar, desarrollar, motivar y retener a los colaboradores” (Ibañes, 2015).

Desempeño laboral.

Las organizaciones deben diseñar y aplicar sistemas de evaluación del desempeño a fin de identificar oportuna y eficazmente los problemas y limitaciones a la hora de alcanzar los objetivos institucionales con miras a corregir y mejorar (Pedraza Amaya & Conde, 2010).

Motivación Laboral.

Es la voluntad que caracteriza al individuo a través del esfuerzo propio a querer alcanzar las metas de la organización ajustado a la necesidad de satisfacer sus propias necesidades (Peña, 2017).

Satisfacción laboral.

La satisfacción laboral de los empleados, es actualmente uno de los elementos fundamentales en la eficiencia, desempeño laboral y sostenibilidad, tanto en productos como en servicios tanto al interior como al exterior de una Institución; permite determinar las razones por las que se alcanza o no los objetivos tanto personales como institucionales (Torres & Zarraga, 2015).

Principios Básicos de la Metodología empleada.

La Investigación se desarrolla bajo una metodología descriptiva con diseño de campo, fundamentada en el paradigma cuantitativo, con diseño no experimental de tipo transeccional.

La población del estudio estuvo conformada por treinta y dos (32) personas entre ellos rectores y personal directivo, de instituciones educativas de Portoviejo y de Manta entre ellas las siguientes: U.E María de la Merced, U.E José María Velazco, U.E Informática Portoviejo, U.E Particular Sagrada Familia, U.E María Auxiliadora, U.E Israel, U.E del Pacifico, U.E Stella Maris, a quienes se les aplicó el instrumento de recolección de información.

En la recolección de datos se empleó la técnica de la encuesta, mediante un cuestionario, que se aplicó a cada estrato y que incluyó cinco (5) ítems, utilizando una escala con tres alternativas: De acuerdo, medianamente de acuerdo y en desacuerdo.

Resultados obtenidos. Análisis y discusión de los resultados.

A partir del desarrollo y al análisis de la información recopilada, se procede a la implementación de encuestas en escuelas educativas de las ciudades de Portoviejo y de Manta, dirigidas a los rectores y el resto del personal directivo, se determinó que el 94% (30 personas) respondieron estar de acuerdo con que se lleven a cabo estrategias que permitan desarrollar al máximo el potencial humano en las instituciones educativas y el 6% (2 personas) respondieron estar medianamente de acuerdo. Por consiguiente En la representación gráfica del resultado a la pregunta número dos se resalta que el 44% (14 personas) respondieron estar medianamente de acuerdo con que el potencial humano debe ser tomado en cuenta, un 37% (12 personas) respondieron estar de acuerdo y un 19% (6 personas) respondieron estar en desacuerdo.

Así mismo se constató que un 100% (32 personas) están de acuerdo con que el desarrollo del potencial humano tiene que ser uno de los propósitos más importantes en las instituciones. Por lo que el 87% (28 personas) estuvieron de acuerdo con que el potencial humano debe ser tomado en cuenta para el reclutamiento y la selección del personal de las instituciones educativas, el 13% (4 personas) estuvieron medianamente de acuerdo.

Con tal fin, el 44% (14 personas) están de acuerdo con que el proceso de gestión para el desarrollo del potencial humano es el as adecuado, el 31% (10 personas) están medianamente de acuerdo y el 25% (8 personas) están en desacuerdo.

La gestión para el desarrollo del potencial humano de los planteles educativo de Manabí imbrica en sí misma la consideración de una serie de factores entre los que destacan: la descripción y análisis de los cargos disponibles, el reclutamiento y la selección de personal, la contratación y la evaluación del desempeño de la idoneidad didáctica de los docentes. De allí que, en cuanto a la descripción de los cargos y puestos debe revisarse la puesta en práctica de concursos y la concordancia e idoneidad con los perfiles académicos de los profesionales de la docencia, con respecto al reclutamiento se analiza si debe ser en forma externa o interna, las técnicas de selección del personal, el proceso de contratación e inserción laboral, los procesos de inducción y capacitación, en cuanto a la evaluación de desempeño profesional docente el diseño de instrumentos y baremos que midan las competencias, habilidades, creatividad, trayectoria y praxis pedagógica, aunado a los procesos de motivación, satisfacción laboral, compensación salarial y bonificaciones, entre otros.

Consideraciones finales.

La gestión de calidad del talento humano empleadas en las organizaciones que imparten educación deben ser herramientas prácticas para la acción. El potencial humano es la el recurso humano con capacidad para luchar y cumplir con sus objetivos, crecer y mejorar, así como también, es una cualidad, cuyo entrenamiento podría resultar muy productivo. El hecho de pretender explicar el desempeño docente o administrativo dentro de las instituciones educativas implica definir cómo deben ejercer sus funciones, resaltar las características que se debe asumir en el marco del contexto escolar y sociocultural del que forman parte los mismos, esto además debe asumirse como una constante en su disposición profesional, con la finalidad de definir ocupaciones y analizar habilidades y potencialidades del personal que labora dentro de los planteles educativos.

Bibliografía

Ibañes, B. (2015). Apoyo administrativo a la gestión de recursos humanos. Oviedo: Ediciones Nobel.

Pedraza Amaya & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina. Zulia - Venezuela: Universidad del Zulia.

Peña, H. (2017). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC, C.A.

Torres & Zarraga, S. (2015). Clima organizacional y Desempeño Laboral. Puno: Intituciones Educativas de la Ciudad de Puno .

Valencia, M. (2018). Estudio descriptivo de la gestión de talento humano en las pequeñas y medianas empresas. Quito, Ecuador.

Bibliography

Ibañes, B. (2015). Administrative support for human resource management. Oviedo: Nobel Editions.

Pedraza Amaya & Conde, M. (2010). Job performance and stability of the administrative staff hired from the Faculty of Medicine. Zulia - Venezuela: University of Zulia.

Peña, H. (2017). Labor Motivation. Fundamental Element in Organizational Success. International Institute for Educational Technological Research and Development INDTEC, C.A.

Torres & Zarraga, S. (2015). Organizational Climate and Work Performance. Puno: Educational Institutions of the City of Puno.

Valencia, M. (2018). Descriptive study of human talent management in small and medium-sized companies. Quito, Ecuador.