



FACULTAD DE POSTGRADO

TESIS DE POSTGRADO

**LA ESTRUCTURA ACTUAL DE RECURSOS HUMANOS EN
LAS DIRECCIONES DEPARTAMENTALES DE LA SECRETARÍA DE
EDUCACIÓN DE HONDURAS Y SU ADECUACIÓN A LA NUEVA LEY
FUNDAMENTAL DE EDUCACIÓN**

**DOLORES MARITZA AMAYA BANEGAS
ERNESTINA DE JESÚS MARTÍNEZ CENTENO.**

**PREVIA INVESTIDURA AL TÍTULO DE
MÁSTER EN ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA CENTROAMERICANA

**TEGUCIGALPA, M.D.C. F. M., HONDURAS, C.A.
ABRIL, 2014.**

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA CENTROAMERICANA
UNITEC**

FACULTAD DE POSTGRADO

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

RECTOR

LUIS ORLANDO ZELAYA MEDRANO

SECRETARIO GENERAL

JOSÉ LÉSTER LÓPEZ

VICERRECTOR ACADÉMICO

MARLON ANTONIO BREVÉ REYES

DECANO DE LA FACULTAD DE POSTGRADO

DESIRRE TEJEDA CALVO

**LA ESTRUCTURA ACTUAL DE RECURSOS HUMANOS EN
LAS DIRECCIONES DEPARTAMENTALES DE LA SECRETARÍA
DE EDUCACIÓN DE HONDURAS Y SU ADECUACIÓN A LA
NUEVA LEY FUNDAMENTAL DE EDUCACIÓN**

**TRABAJO PRESENTADO EN CUMPLIMIENTO DE LOS
REQUISITOS EXIGIDOS PARA OPTAR AL TÍTULO DE**

**MÁSTER EN
ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

**ASESOR METODOLÓGICO
JOSÉ TRÁNCITO MEJÍA**

**ASESOR TEMÁTICO
HENRY ANDINO**

**MIEMBROS DE LA TERNA (O COMISIÓN EVALUADORA):
MARTHA DINORA IRÍAS
OSCAR MURILLO
JOSÉ DANILO RIVERA**



**LA ESTRUCTURA ACTUAL DE RECURSOS HUMANOS
EN LAS DIRECCIONES DEPARTAMENTALES DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN
DE HONDURAS Y SU ADECUACIÓN A LA NUEVA LEY FUNDAMENTAL DE
EDUCACIÓN**

AUTORAS:

Dolores Maritza Amaya Banegas y Ernestina de Jesús Martínez Centeno

RESUMEN

Con la nueva Ley Fundamental de Educación se propician cambios trascendentales en toda la Ley. Esta investigación se originó basada en la “Estructura actual de RR.HH. en las Direcciones Departamentales y su adecuación a la nueva Ley Fundamental de Educación”.

La nueva Ley de Educación y Las Direcciones Departamentales son dependencias del nivel desconcentrado, adscritas a la Secretaría de Educación y que se encargan de administrar el Recurso Humano y financiero correspondiente al departamento o jurisdicción respectiva según la variable encontrada. Para comprobar esta investigación se aplicó el cuestionario estructurado como instrumento de exploración; por lo que se recomienda diseñar un plan de capacitación para el conocimiento de la misma, y puedan aplicarlas en la estructura de los Recurso Humanos ya que esta unidad muestra múltiples debilidades para desempeñar sus labores porque no cuentan con el talento humano capacitado. En la propuesta que estamos entregando servirá para que pueda

ser operativa al aplicar la Ley su reglamento, este le permitirá gestionar, administrar y promover el recurso humano para aplicar la normativa y clasificación de puestos y sus funciones para alcanzar las metas y objetivos propuestos y que los colaboradores realicen las funciones del puesto asignado de acuerdo a esta Ley y su reglamento poniendo en práctica los conocimientos, aptitudes nivel de habilidades, destrezas, profesionalización que debe poseer un subordinado en el desempeño competitivo de acuerdo a un manual de puestos y salarios requeridos.

Palabras claves: Aplicación, transformación, práctica administrativa recursos humanos, Ley Fundamental, desconcentración, jurisdicción, reglamento, funciones.



GRADUATE SCHOOL

LA ESTRUCTURA ACTUAL DE RECURSOS HUMANOS EN LAS DIRECCIONES DEPARTAMENTALES DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE HONDURAS Y SU ADECUACIÓN A LA NUEVA LEY FUNDAMENTAL DE EDUCACIÓN

AUTHORS

DOLORES MARITZA AMAYA BANEGAS

ERNESTINA DE JESÚS MARTÍNEZ CENTENO

ABSTRACT:

With the new Law Bases of Education transcendental changes in the structure in the educational system are promoted. This investigation was conceived based in the current structure of the human resources in the District board of education and its approach to the new Law Bases of Education.

This new law of education makes the deconcentration possible so the District board of education offices which are branches of the Education Ministry and are uncharged of the human resources administration and finances resources that correspond to the district or respective jurisdiction according to the found variable. To approve this investigation a questioner was applied organized as a exploration instrument, for which it is recommended to design a capacitating plan that can be applied in the human resources structure, given the fact that this area shows multiples weakness in order to fulfill the job assigned because its staff it isn't well trained. In the proposal that we are delivering will help to make operative the application of the new law and its regulation stamens. This will allow gestations, administration and promote human resources applied the norms and position levels organization and function assigned according to this law and

regulation in order to achieved the goals and objectives proposed and the collaborator make their functions for the assigned position according to the new law. Exploiting every knowledge, aptitude, abilities, professionalism that an employee most poses to accomplish its work according to the position and salary manual.

Key words: application, transformation, administrative practice of human resources, Education Bases Law, deconcentration, jurisdiction, regulation, functions.

DEDICATORIA

A NUESTRO PADRE CELESTIAL Por brindarnos la oportunidad y la dicha de la vida, al brindarnos los medios necesarios para continuar nuestra formación superior siendo un apoyo incondicional para lograrlo ya que sin él no habiéramos podido.

A NUESTRAS MADRES Quienes nos han apoyado en todo momento, que con su ejemplo nos han impulsado para ser mujeres y profesionales de bien, y que se han esforzado día a día para que lográsemos alcanzar las metas anheladas.

A NUESTROS PADRES que ya partieron a la presencia del Altísimo, quienes en vida fueron un bastión importante en nuestras vidas, de los cuales aprendimos a ser perseverantes, tenaces, y luchadoras, a ellos dedicamos este trabajo, ya que permanentemente nos enseñaron a lograr nuestras metas y objetivos propuestos y que al brindarnos con su ejemplo a ser perseverantes nos impulsó a conseguirlo.

NUESTRA FAMILIA Cualquier momento es bueno para empezar un nuevo proyecto en la vida todo se puede lograr con la voluntad y el deseo de avanzar, a nuestra familia quienes nos acompañaron a lo largo del camino, brindándonos la fuerza necesaria para continuar y por sus consejos oportunos.

AGRADECIMIENTO

"La gratitud, como ciertas flores, no se da en la altura y mejor reverdece en la tierra buena de los humildes." **José Martí**.

Agradecimiento a nuestro Dios por habernos permitido llegar hasta este punto, y habernos dado salud para lograr nuestros objetivos, además de su infinita bondad y amor.

A nuestra familia, por el incondicional apoyo recibido durante cada etapa de nuestra vida.

Especial agradecimiento a nuestra casa de estudio la Universidad Tecnológica Centroamericana por abrirnos las puertas y ofrecernos la excelente oportunidad de integrarnos, a tan prestigiada institución del sistema de Educación Superior del país, y permitirnos lograr nuestro objetivo académico; al **Doctor, José Tránsito Mejía**, por su invaluable apoyo y asesoría en cada momento, para la realización de nuestro trabajo y sobre todo por su capacidad para tutelar nuestras opiniones e ideas, constituyendo un soporte , significativo, no solo en el proceso de diseño y elaboración de esta tesis, sino en nuestra formación profesional.

Un trabajo de investigación es el fruto de un esfuerzo personal, pero es además, el resultado del apoyo decidido de personas relacionadas de forma directa o indirecta con el proceso de elaboración.

Por ésta razón queremos agradecer de manera especial al:

Doctor Henry Leonel Andino, nuestro asesor temático, quien en el transcurso de la realización de nuestra tesis nos demostró comprensión y apoyo en todo instante por aportar nuevas ideas a nuestro humilde trabajo. Su presencia en este esfuerzo nos animó siempre.

A Nuestros amigos, y familiares quienes de una u otra forma han colocado un granito de arena para el logro de este trabajo, agradecemos de forma sincera su valiosa contribución.

A mi amado **Edgar** por su apoyo valioso, y constante motivación para la realización del presente trabajo, de igual forma a mi adorada **hija Denisse Marisell**, y en especial a mi hermano **Jorge Amaya** por su asesoría apoyo, y noches de desvelo para apoyarme en la realización del presente trabajo, y sin duda alguna a mi madre por ser un motor importante en mi vida, gracias infinitas.

Dolores Maritza Amaya

Mi profundo agradecimiento a toda mi familia que han confiado en mí y declara dándome que seré una gran ayuda para este bello país, sobre todo a mi madre **María Antonia Centeno** que con sus consejos, su acompañamiento de muchas noches de estudio y de oraciones constantes para yo que lograra alcanzar la meta que me he propuesto, a **María Regina** (mi morena) que es y ha sido un apoyo incondicional en todo tiempo de mis estudios y en especial a todos ustedes que en algún momento de su vida dedicaran un tiempo valioso para leerla.

Ernestina Martínez

CONTENIDO

CAPITULO I . PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN	pág. 1
INTRODUCCIÓN	pág. 1
1.2. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA.....	pág. 2
1.3. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA	pág. 4
1.3.1 ENUNCIADO DEL PROBLEMA	pág. 4
1.3.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	pág. 6
1.3.3 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN.....	pág. 7
1.4. OBJETIVOS DEL PROYECTO.....	pág. 7
1.4.1 OBJETIVO GENERAL.....	pág. 7
1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	pág. 7
1.5. HIPÓTESIS Y/O VARIABLES DE INVESTIGACIÓN.....	pág. 8
1.5.1. VARIABLES DE INVESTIGACIÓN.....	pág. 9
1.6. JUSTIFICACIÓN.....	pág. 9
1.6.1 DELIMITACIÓN.....	pág. 11
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN	pág. 14
2.1 INTRODUCCIÓN.....	pág. 14
2.2 DEFINICION DE ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.....	pág. 14
2.3 ELEMENTOS DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.....	pág. 14
2.3.1 REQUERIMIENTOS DE LA ORGANIZACIÓN.....	pág. 16
2.3.2 PRINCIPIOS DE UNA ORGANIZACIÓN.....	pág. 16
2.3.3 PROPÓSITO DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.....	pág. 16
2.4 VISION, MISIÓN, FILOSOFÍA, Y OBJETIVOS.....	pág. 17
2.4.1 VISION	pág. 17
2.4.2 MISIÓN.....	pág. 18
2.4.3. FILOSOFÍA.....	pág. 18
2.5 TIPOS DE ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.....	pág. 19
2.5.1 Estructura organizativa formal e informal.....	pág. 19
2.5.2 Tipos de Organización formal.....	pág. 20
2.6 CARACTERIZACIÓN DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL EN LAS DIRECCIONES DEPARTAMENTALES DE EDUCACIÓN DE HONDURAS	pág. 21
2.7 MARCO LEGAL.....	pág. 27
2.7.1 ANTECEDENTES LEGALES.....	pág. 27
2.7.2. MEDIDAS LEGISLATIVAS IMPLEMENTADAS.....	pág. 28
2.7.3. FUNCIONES DE LAS DIRECCIONES DEPARTAMENTALES CONFORME LA NUEVA LEY FUNDAMENTAL DE EDUCACIÓN.....	pág. 28

2.7.4	COMPARACIÓN DE LA LEY DE EDUCACIÓN DE HONDURAS DE (1966) Y LA NUEVA LEY FUNDAMENTAL DE EDUCACIÓN.	pág. 30
2.8	CONCEPTOS RELACIONADOS.	pág. 31
	CAPÍTULO III. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.	pág. 33
3.1	ENFOQUE Y METODOS.	pág. 33
3.1.1	ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN.	pág. 34
3.2	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	pág. 34
3.2.1	POBLACIÓN.....	pág. 35
3.2.2	CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN.	pág. 35
3.2.3	MUESTRA.....	pág. 36
3.2.4	UNIDAD DE ANÁLISIS.	pág. 36
3.3	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS APLICADOS.....	pág. 37
3.3.1	BASE DE DATOS.....	pág. 37
3.3.1.1	CUESTIONARIO ESTRUCTURADO.....	pág. 37
3.3.2	TÉCNICAS.....	pág. 38
3.4.	FUENTES DE INFORMACIÓN.....	pág. 39
3.4.1	FUENTES PRIMARIAS.....	pág. 39
3.4.2	FUENTES SECUNDARIAS.....	pág. 39
	CAPÍTULO IV RESULTADOS Y ANÁLISIS.....	pág. 40
4.1	DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL.....	pág. 40
4.1.1	ANÁLISIS DEL PROBLEMA.	pág. 40
4.1.2.	RELEVANCIA DE LA PROPUESTA.	pág. 41
4.2.	ANÁLISIS DE RESULTADO.....	pág. 41
4.2.1.	INTERPRETACIÓN DE DATOS.....	pág. 42
	PRINCIPALES HALLAZGOS.....	pág. 49
	CAPÍTULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	pág. 54
	CAPITULO VI APLICABILIDAD.....	pág. 69
	BIBLIOGRAFÍA.....	pág. 70
	ANEXOS.....	pág. 73

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Mapa de Honduras.....	pág.4
Figura 2.	Mapa de Atlántida.....	pág.5
Figura 3.	Mapa de Francisco Morazán.....	pág.5
Figura 4.	Mapa de Cortés.....	pág.6
Figura 5.	Mapa de Comayagua.....	pág.6
Figura 6.	Variables de investigación.....	pág.9
Figura 7.	Dirección Departamental de Cortés.....	pág.21
Figura 8.	Organigrama de La Dirección Departamental de Educación de Cortés	pág.22
Figura 9.	Organigrama de La Dirección Departamental de Educación de Francisco Morazán.....	pág.23
Figura 10.	Organigrama de La Dirección Departamental de Educación de Atlántida	pág.24
Figura 11.	Organigrama de La Dirección Departamental de Comayagua...	pág.26

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de las variables.....	pág. 8
Tabla 2.	Cronograma de Trabajo.....	pág. 12
Tabla 3	Congruencia Metodológica.....	pág. 13
Tabla 4.	Matriz Comparativa de Leyes.....	pág. 30
Tabla 5.	Resultados Generales Ámbito Temático Fundamentación.....	pág. 42
Tabla 6	Resultados Generales Ámbito Temático Estructura de los RRHH	pág. 43
Tabla 7	Resultados Generales Ámbito Temático Perfil del Asociado	pág. 45
Tabla 8.	Resultados Generales Ámbito Estructura Curricular.....	pág. 46
Tabla 9	Resultados Generales Ámbito Temático Programas a Desarrollar.....	pág. 47
Tabla 10.	Resultados Generales Ámbito Reglas de Valoración.....	pág. 48
Tabla 11	“Estrategia N°1”.....	pág. 63
Tabla 12.	“Estrategia N°1”.....	pág. 65
Tabla 13	“Estrategia N°2”.....	pág. 66
Tabla 14	“Estrategia N°3”.....	pág. 68
Tabla 15	“Estrategia N°4”.....	pág. 69

ÍNDICE DE GRÁFICAS DE LAS CUATRO DIRECCIONES DEPARTAMENTALES

GRÁFICA 1. FUNDAMENTACIÓN.....	pág. 42
GRÁFICA 2. ESTRUCTURA DEL PLAN RRHH	pág. 43
GRÁFICA 3. PERFIL DEL PROFESIONAL.....	pág. 45
GRÁFICA 4. ESTRUCTURA CURRICULAR.....	pág. 46
GRÁFICA. 5 PROGRAMAS A DESARROLLAR.....	pág. 47
GRÁFICA 6. REGLAS DE VALORACIÓN.....	pág. 48

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

LA ESTRUCTURA ACTUAL DE RECURSOS HUMANOS EN LAS DIRECCIONES DEPARTAMENTALES DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE HONDURAS Y SU ADECUACIÓN A LA NUEVA LEY FUNDAMENTAL DE EDUCACIÓN.

En este capítulo se expresan los elementos del planteamiento de la investigación, todo esto con la intención de lograr un razonable análisis del problema a tratar, como ser: la introducción al problema, los antecedentes, el enunciado del problema, así como también se definen las preguntas de investigación y los objetivos a comprobar dando una completa atención acerca del problema en estudio. Se abordará la problemática de la cual se tratará de dar una solución describiendo segmento a segmento los pasos para alcanzarla.

1.1 INTRODUCCIÓN:

Con el tema de esta investigación se diagnóstica cual es la estructura actual de los recursos humanos (RR. HH), de las Direcciones Departamentales de Educación (DDE) de Honduras, incluye la búsqueda de información actualizada, que facilite a los interesados seguir la sistematización de la información, conforme a la realidad actual de las estructuras de recursos humanos en estas instancias.

Hoy en día el capital humano, constituye la razón de ser de las organizaciones, por tal razón en este escenario de acción es importante estudiar el recurso humano con que cuentan, el presente proyecto de tesis, incluye a cuatro (4) Direcciones Departamentales de Educación de: (Francisco Morazán, Cortes Atlántida y Comayagua), se optó por estas cuatro por ser representativas del país, ya que La Dirección Departamental de Francisco Morazán y Cortés atienden mayor número de centros educativos, y Atlántida y Comayagua menor número de atención de centros educativos.

Las Direcciones Departamentales actualmente, deben de ser instancias competitivas. Por tal motivo hay que fortalecer las estructuras de recursos humanos, y tomar las medidas para reclutar personal que posea los conocimientos técnicos y las competencias necesarias que contribuyan al desarrollo del proceso cuantitativo y cualitativo de las mismas, Mediante esta investigación se buscará el diseño de una propuesta de adecuación en base a la Nueva Ley Fundamental de Educación.

1.2 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

Las direcciones departamentales de educación han tenido a su cargo la administración de recursos humanos y financieros en la jurisdicción departamental correspondiente. Se organizan con las unidades técnicas y recursos humanos necesarios para dar cumplimiento a las funciones asignadas.

Actualmente estas direcciones departamentales han trabajado con diferentes limitaciones; entre ellas la falta de recursos, la remoción periódica de personal, falta de capacitación del personal humano en el uso y manejo de los equipos técnicos, la falta de cumplimiento en el logro de metas en el desarrollo de los diversos programas porque no lograron coordinarse adecuadamente. Es importante destacar que el máximo obstáculo para que no ejerza un liderazgo sobre los docentes de los centros educativos bajo su directriz, es la falta de coordinación y de una estructura de recursos humanos adecuada, según PREAL 2005 (Programa de Promoción de la Reforma Educativa y el Caribe).

La estructura de Recursos Humanos de las DDE (Departamentales de Educación) cuenta con una estructura permanente: Director Departamental, un Secretario Departamental y Jefe de Recursos Humanos. Algunas veces es permisible el apoyo administrativo encargado de las innovaciones, tal es el caso del cargo de Gerente de Negocios o Financiero. Se ha logrado incorporar y cubrir las necesidades de cierto equipo técnico de planta como Jefe de Informática o Infotecnología, además un Jefe de Coordinación Institucional, puesto creado para la elaboración y gestión de proyectos

educativos. De igual manera se crearon cargos técnicos y de asuntos pedagógicos que atienden funciones pedagógicas en diversas categorías. Los servicios de los cargos son equivalentes y coincidentes en todas las direcciones departamentales del país.

Al estructurar las direcciones departamentales se asignaron diferentes puestos sin tener bien definidos las funciones que realizarían en cada uno de estas instancias dando como resultado que el recurso humano que labora en estas dependencias haya sido cuestionado por sus nombramientos y llamados de atención por escándalos entre las autoridades de la Secretaría, especialmente en el año 2012.

La falta de una estructura de recursos humanos operativa, trae consecuencias que van en detrimento de la óptima funcionalidad de las Direcciones Departamentales de Educación. Las expectativas de los docentes son altas. Anhelan que ocurra una transformación o renovación en las estructuras existentes para el bien del sistema educativo del país.

Dadas las condiciones que anteceden y como consecuencia de las reformas educativas en Honduras se procede a implementar la nueva Ley Fundamental de Educación. El impacto esperado con dicha Ley, es que los recursos humanos, cumplan de forma eficiente las funciones para los puestos que han sido nombrados.

Ubicación de Las Direcciones Departamentales de Honduras.



Figura 1. Mapa de Honduras.

1.3 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

Los RRHH (recursos humanos) de la DDE (Direcciones Departamentales de Educación) tienen una estructura en desgaste, siendo estas la columna vertebral del área administrativa. Este capítulo permite el estudio y diagnóstico preciso de los efectos de la nueva Ley Fundamental de Educación sobre la estructura de Recursos Humanos para lograr alcanzar las metas propuestas en la institución.

Como apoyo a esta indagación hemos presentado una propuesta de adecuación para poner en práctica en las diferentes unidades de los RRHH de estas instancias.

1.3.1 ENUNCIADO DEL PROBLEMA

Las Estructuras De Recursos Humanos de las Direcciones Departamentales de Educación en Honduras (DDE), enfrentan múltiples problemas laborales respecto a su estructura, funciones y responsabilidades, las cuales son objeto de estudio.

Estas han tenido y siguen teniendo un papel importante en el avance de las mismas direcciones. El rol desempeñado por el talento humano en cualquier empresa, reviste gran valor y su contribución al desarrollo y progreso de la organización es significativo y relevante. Es por eso que en el mundo globalizado, la clave del éxito, lo constituye el recurso humano y de allí la importancia de contar y mantener las bases sólidas en su estructura, para incentivarles a que sean el motor y desarrollo de la institución. Una institución es, lo que su personal es.

En el sector educación específicamente en las Direcciones Departamentales en las cuales se enfoca nuestro estudio, es imperante contar con estructuras de RRHH adecuadas congruentes con el quehacer de las mismas.

Sin embargo para conocer a fondo acerca de la funcionalidad de las estructuras de estas dependencias se llevó a cabo un sondeo al director departamental y jefes de unidad sobre dominio y el manejo de La Nueva Ley fundamental de Educación. Para ello se tomaron como muestra cuatro (4) Direcciones Departamentales de Educación distribuidos equitativamente: 25% DDE de Francisco Morazán, 25% en DDE de Cortés, 25% DDPE de Atlántida y 25% de Comayagua.

Mapas de los Departamentos de la delimitación de la investigación.



Figura 2. Mapa de Atlántida.

Figura 3. Mapa de Francisco Morazán



Figura 4. Mapa de Cortes

Figura 5. Mapa de Comayagua

1.3.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Para desarrollar la presente investigación es necesario plantearse las preguntas siguientes:

- ¿Hay claridad en las funciones que deben realizarse en los diferentes puestos de recursos humanos de las direcciones departamentales?
- ¿Cuál es la utilidad que tiene el reglamento de la nueva ley fundamental para desarrollar las funciones de cada puesto en las direcciones departamentales?
- ¿El recurso humano que tienen las direcciones departamentales cumplen con los requisitos para trabajar en base a la nueva Ley Fundamental y su reglamento?

1.3.3 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

¿Tienen claras las funciones que realizan los Recursos Humanos de las direcciones Departamentales?

¿Qué dificultades tienen los recursos humanos para desempeñar su función en la actualidad antes de la implementación de la nueva Ley Fundamental de Educación?

¿La nueva Ley Fundamental hará más eficiente la labor de los recursos humanos?

1.4 OBJETIVOS DEL PROYECTO

1.4.1 OBJETIVO GENERAL

Conocer el nivel de dominio del talento humano sobre la nueva Ley fundamental de educación en las cuatro (4) Direcciones Departamentales de educación por medio de un instrumento de investigativo que permita formular y brindar una propuesta formativa en esta área.

1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ☞ Identificar los problemas que actualmente enfrentan los Recursos Humanos de las Direcciones Departamentales de Educación en Honduras para desempeñarse eficientemente en sus puestos.
- ☞ Identificar mediante un diagnóstico las funciones que en la actualidad realizan los recursos humanos de las direcciones departamentales de educación de Honduras.
- ☞ Identificar la estructura vigente de los recursos humanos de las direcciones departamentales de educación de Honduras.
- ☞ Diseñar propuesta de adecuación a la estructura de los recursos humanos de la Direcciones Departamentales.

1.5 HIPÓTESIS Y/O VARIABLES DE INVESTIGACIÓN.

1.4 Tabla 1. Operacionalización de las variables

Variable	Definición Conceptual	Unidad de análisis y medición	Indicador
Estructura de recursos humanos RR.HH	Las Direcciones Departamentales son dependencias del nivel desconcentrado, adscritas a la Secretaría de Educación (SE) y que se encargan de administrar el Recurso Humano y financiero correspondiente al departamento o jurisdicción respectiva	Cuestionario Estructurado.	<ul style="list-style-type: none"> -Descripción actual de las Direcciones Departamentales de Educación. -Estructura -Marco legal -Funciones. -Alcances
Implicaciones de la Nueva Ley en la Estructura de RR. HH	Es el instrumento jurídico aprobado por el estado, de Honduras, y que busca modernizar el sistema Educativo Nacional.	Cuestionario Estructurado	<ul style="list-style-type: none"> -Principales reformas propuestas, por la Ley Fundamental en el marco de las DDE. -Implicaciones de la Ley con respecto a RR.HH -Principales transformaciones de la Ley con respecto al presupuesto -Principales transformaciones con respecto a la desconcentración.
Competencias laborales	Los comportamientos que se llevan a cabo cuando se ponen en práctica los conocimientos. Aptitudes y rasgos, o el nivel de habilidades, destrezas, profesionalización que debe poseer un individuo en su desempeño profesional de acuerdo a un manual de puestos y salarios de la Secretaría de Educación.	Cuestionario Estructurado.	<ul style="list-style-type: none"> -Competencias teóricas, técnicas. -Nivel que tienen los empleados -Habilidades y conocimientos -Antigüedad

1.5.1. Variables de Investigación

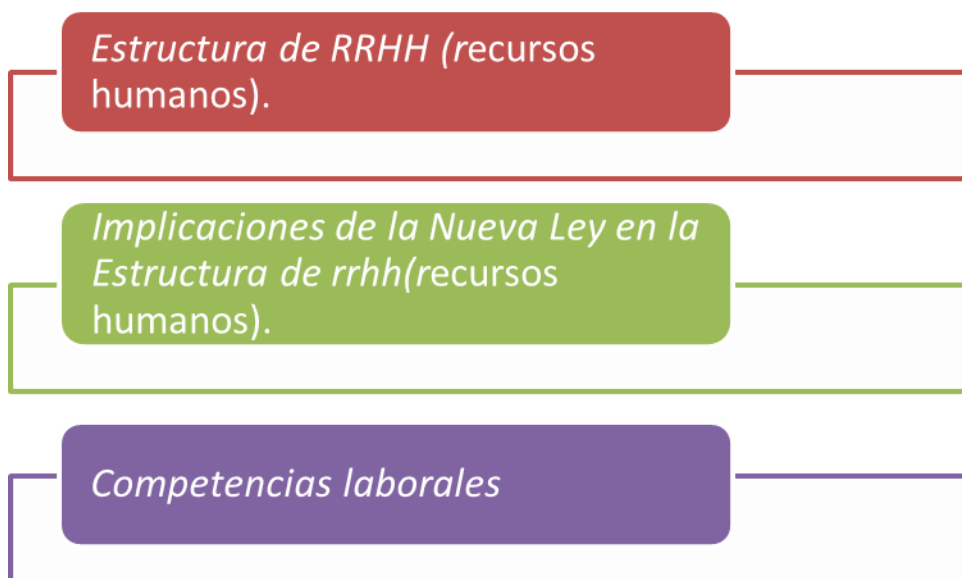


Figura 6. Variables de investigación.

1.6 JUSTIFICACIÓN

Conforme Roberto Hernández Sampieri (2010), es recomendable abordar la justificación de un proyecto de investigación mediante cinco criterios a saber: conveniencia, relevancia social, utilidad metodológica, valor teórico, implicaciones prácticas.

Tomando en consideración los cinco criterios mencionados anteriormente, reflexionamos que la realización de este estudio es relevante debido a los siguientes argumentos:

La relevancia social: con base a que la educación es el pilar principal para el desarrollo económico y social de la nación, resulta fundamental el desarrollo del presente estudio para brindar a las autoridades de sistema educativo del país, propuestas coherentes, de adecuación a los Recursos Humanos de las Direcciones

Departamentales, conforme a la Nueva Ley Fundamental de Educación, consecuentemente contribuir a solventar el problema de funcionamiento de las estructuras actuales de recursos humanos (RRHH) de estas instancias, visualizándose que en un futuro sean más competitivas.

Los beneficiarios del presente estudio en primer lugar serán los colaboradores ya que podrán conocer si las estructuras de recursos humanos de su institución son funcionales o no, los empleados podrán interesarse en impulsar el aumento de conocimiento y el desarrollo de habilidades en consonancia con su puesto de trabajo. De igual forma podrá beneficiarse la institución misma. Este estudio servirá para la toma de decisiones de las autoridades educativas correspondientes, igualmente de conocer como ser más competidores cuáles son sus debilidades y fortalezas para enfrentar las amenazas y aprovechar las oportunidades que se presentan.

El valor teórico de la investigación radica que al incorporarse propuestas de mejora en las estructuras actuales de recursos humanos de las direcciones departamentales del país, esto ofrecería nuevas oportunidades de desarrollo del talento humano de estas instituciones y serviría para la realización de futuros estudios probablemente, tendientes a mejorar la funcionalidad de las estructuras de recursos humanos (RRHH).

La utilidad metodológica de este estudio está en la aportación que se hará al desarrollar las propuestas reales de adecuación conforme la nueva Ley Fundamental de educación que podrá servir para la toma de decisiones o estrategias de mejora de las direcciones departamentales del país.

Con esto se intenta llenar un vacío sobre el conocimiento de la funcionalidad de los recursos humanos de las direcciones departamentales del país bajo este estudio. Así se ofrecerá un diagnóstico real de los recursos humanos de estas instituciones, dada la necesidad que la Secretaría de Educación de Honduras tiene de conocer su funcionamiento. De esta forma se estaría en posibilidades de ajustar las estrategias más apropiadas con los planes operativos y estratégicos de las direcciones departamentales.

1.6.1 DELIMITACIÓN

La presente investigación se realizará en el sector educación, en cuatro direcciones departamentales de educación del país, ubicadas en los departamentos de Francisco Morazán, Cortés, Atlántida Y Comayagua.

Tiempo: Diez (10) semanas

Se realizará mediante la aplicación de instrumentos (encuesta estructurada) a cuatro (4) Directores Departamentales, y seis (6) jefes de unidades, un total de 28 colaboradores.

Tabla 2 Cronograma de Trabajo.

ACTIVIDADES	MESES															Responsable.	Recursos.
	1					2					3						
	SEMANAS																
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5		
Selección de la idea de investigación.																Ernestina/ Maritza	Humanos
Selección del tema de investigación debidamente fundamentado con un problema como base de investigación (Aprobado por UNITEC).																Ernestina/ Maritza	Humanos Tecnológicos
Planeación del Anteproyecto de Investigación																Ernestina/ Maritza	Tecnológicos
Recopilación de la información																Ernestina/ Maritza	Bibliografía
Definición del Asesor Temático																Ernestina/ Maritza	Carta firmada
Diseño del planteamiento de la investigación e introducción al Marco teórico. (Avance 1er informe).																Ernestina/ Maritza	Humanos Tecnológicos
Afinamiento de la parte introductoria, de la investigación, marco teórico, secciones de instrumentos por aplicar (avance segundo informe).																Ernestina/ Maritza	Humanos Tecnológicos
Trabajo de Campo y aplicación de instrumentos en las Cuatro (4) direcciones departamentales de Educación.																Ernestina/ Maritza	Cuestionario Humanos
Instrumentos aplicados, tabulados, como base para el análisis respectivo (Tercer informe de avance).																Ernestina/ Maritza	Cuestionario, Humanos
Análisis de la información.																Ernestina/ Maritza	Cuestionario, Humanos
Redacción del informe final y entrega a Post Grado																Ernestina/ Maritza	Humanos, Tesis
Ajustes finales y Defensa																Ernestina/ Maritza	Humanos, Tesis

Tabla 3 Congruencia Metodológica

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVO ESPECIFICO	PREGUNTAS DE INVESTIGACION	VARIABLES INDEPENDIENTE Y DEPENDIENTE	HIPOTESIS DE INVESTIGACION
<p>Conocer el nivel de dominio del talento humano sobre la nueva Ley fundamental de educación en las cuatro (4) Direcciones Departamentales de educación por medio de un instrumento de investigativo que permita formular y brindar una propuesta formativa en esta área.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ☞ Identificar los problemas que actualmente enfrentan los Recursos Humanos de las Direcciones Departamentales de Educación en Honduras para desempeñarse eficientemente en sus puestos. ☞ Identificar mediante un diagnóstico las funciones que en la actualidad realizan los recursos humanos de las direcciones departamentales de educación de Honduras. ☞ Identificar la estructura vigente de los recursos humanos de las direcciones departamentales de educación de Honduras. ☞ Diseñar propuesta de adecuación a la estructura de los recursos humanos de las Direcciones Departamentales de Educación. 	<p>¿Tienen claras las funciones que realizan los Recursos Humanos de las direcciones Departamentales?</p> <p>¿Qué dificultades tienen los recursos humanos para desempeñar su función en la actualidad antes de la implementación de la nueva Ley Fundamental de Educación?</p> <p>¿La nueva Ley Fundamental hará más eficiente la labor de los recursos humanos?</p>	<p>Estructura de los recursos humanos.</p> <p>Implicaciones de la nueva ley de los recursos humanos.</p> <p>Competencias laborales.</p>	<p>Descripción actual de las Direcciones Departamentales de Educación.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Estructura -Marco legal -Funciones. -Alcances- <p>Principales reformas propuestas, por la Ley Fundamental en el marco de las Direcciones Departamentales.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Implicaciones de la Ley con respecto a recursos humanos. -Principales transformaciones de la Ley con respecto al presupuesto -Principales transformaciones con respecto a la desconcentración. Competencias teóricas, técnicas. -Nivel que tienen los empleados -Habilidades y conocimientos Antigüedad (Legislativo P. , 2012)

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 INTRODUCCIÓN

En este capítulo se establece categóricamente el estudio de las teorías, las conceptualizaciones, sus perspectivas, las investigaciones y antecedentes en general que se consideren veraces para el adecuado desarrollo de la presente investigación.

2.2 DEFINICION DE ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Según Strategor: (1988) es el conjunto de las funciones y de las relaciones que determinan formalmente las funciones que cada unidad deber cumplir y el modo de comunicación entre cada unidad.

Según Mintzberg: (1984) es el conjunto de todas las formas en que se divide el trabajo en tareas distintas y la posterior coordinación de las mismas.

La estructura organizacional es una estructura intencional de roles, cada persona asume un papel que se espera que cumpla con el mayor rendimiento posible.

2.3 ELEMENTOS DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.

El término organización incluye una estructura determinada de papeles o posiciones. La estructura organizacional debe diseñarse para que aclare los puestos, las obligaciones y responsabilidades por los resultados, para eliminar los obstáculos del desempeño ocasionados por las confusiones e incertidumbre de la asignación para proporcionar redes de toma de decisiones y comunicaciones que reflejen y apoyen los objetivos de la empresa. (Harold Koontz, y Heinz, Weihrich, 1991, pág. 211).

El propósito de la estructura organizacional es crear un sistema de papeles que han de desarrollar los miembros de una organización para trabajar juntos de forma óptima a fin de alcanzar los objetivos de la institución.

Se entiende la estructura organizacional como el medio del que se sirve una organización cualquiera para conseguir sus objetivos. En su sentido más amplio, la estructura organizacional da orden a la empresa responsabiliza el talento humano de la organización en cada una de las áreas que se han definido previamente.

Para algunos consultores organizacionales y expertos en el tema, la estructura organizacional es la forma en que se dividen, agrupan y coordinan las actividades de la organización en cuanto a las relaciones entre los gerentes y los empleados, entre gerentes y gerentes, y entre empleados y empleados.

Según se ha citado, a Koontz, y Weihrich, (1991). La estructura organizacional debe cumplir con ciertos principios los cuales son:

1. Principios de la Organización: El propósito de la organización es ayudar a lograr que los objetivos que tengan significado y contribuyan a la eficiencia organizacional.
2. Principio de la Unidad de Objetivos: La estructura de una organización es eficaz si le permite al personal contribuir a los objetivos de la empresa.
3. Principio de la eficiencia organizacional: Una organización es eficiente si está estructurada para ayudar al logro de los objetivos de la empresa con un mínimo de consecuencias.
4. Angulo de autoridad: Este término se emplea para hacer referencia al número de subordinados sobre los que un superior ejerce un control directo y efectivo.
5. División y especialización del trabajo: En aquellos casos lo más frecuente en la vida de las empresas, en que las tareas son repetitivas y rutinarias, la división del trabajo entre varios individuos o grupos, especializadas en actividades concretas permite centrar la atención en un número menor de operaciones o problemas, con los que consigue un mayor rendimiento con un mínimo esfuerzo.
6. Unidad de mando: El principio de la unidad de mando significa que la organización debe ser tal que, en caso de conflicto entre órdenes emanadas de autoridad diferentes exista claramente una de ellas.
7. Autoridad y Jerarquía: La autoridad consiste en el derecho de mandar y en el poder de hacerse obedecer.

2.3.1 REQUERIMIENTOS DE LA ORGANIZACIÓN

Por otra parte es importante definir los elementos de la organización los cuales se detallan:

1. Los objetivos deben ser verificables, precisos y realizables. Para que sean precisos deben ser cuantitativos y para ser verificables deben ser cualitativos.
2. Tiene que haber una clara definición de los deberes, derechos y actividad de cada persona.
3. Se tiene que fijar el área de autoridad de cada persona, lo que cada uno debe hacer para alcanzar las metas.
4. Saber cómo y dónde obtener la información necesaria para cada actividad. Cada persona debe saber dónde conseguir la información y le debe ser facilitada.

2.3.2 PRINCIPIOS DE UNA ORGANIZACIÓN:

EFICACIA: una estructura organizativa es eficaz si permite la contribución de cada individuo al logro de los objetivos de la empresa (El Talento Humano, 2007).

EFICIENCIA: una estructura organizativa es eficiente si facilita la obtención de los objetivos deseados con el mínimo costo posible (Idalberto Chiavenato, 2007).

2.3.3. PROPÓSITO DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

El propósito de una estructura organizacional es definir las guías, parámetros y el procedimiento necesario para un grupo para alcanzar un objetivo principal. Por ejemplo, la anatomía de una estructura organizacional, organiza prioridades en forma jerárquica.

La estructura organizacional implica como un negocio por ejemplo, organiza categoriza y delega tareas para alcanzar un objetivo en particular. Determinando como un negocio está yendo para tomar decisiones y como esas decisiones son implementadas es el propósito y la esencia de la estructura organizacional.

2. 4 VISIÓN, MISIÓN, FILOSOFÍA, Y OBJETIVOS

Procederemos a ver cada una de las partes de la estructura organizacional.

2.4.1 VISIÓN:

La visión es la imagen que la organización tiene de sí misma y de su futuro. Es el acto de verse a sí misma proyectada en el tiempo y en el espacio. Toda organización debe tener visión correcta de sí misma, de los recursos que tiene a su disposición y del tipo de relaciones que desea tener con sus clientes y mercados, de lo quiere hacer para la continua satisfacción de las necesidades y los deseos de los clientes, de cómo alcanzar sus objetivos, de las oportunidades y desafíos, que debe enfrentar, de sus principales agentes, de las fuerzas que la impulsan y de las condiciones en las cuales opera. (Chiavenato. 2009, Pág. 67).

Cinco etapas en la generación de una visión:

1. Decir: El jefe debe saber cuál debe ser la visión y la organización, debe estar dispuesta a seguirla.
2. Vender: el jefe sabe cuál debe ser la visión, pero necesita que la organización la compre, antes de proceder con ella.
3. Probar: el jefe tiene una o varias ideas acerca de cuál debe ser la visión y desea conocer la reacción de la organización antes de proceder con ella.
4. Consultar: el jefe pone a consideración una visión, y desea opiniones creativas de la organización antes de proceder con ella.
5. Crear un equipo: El jefe y los miembros de la organización, a través de un proceso de colaboración, construyen juntos una visión compartida.

2.4 2 MISIÓN:

La misión representa la razón de ser de una organización, significa el fin o el motivo por el que fue creada y para el que debe servir. Una definición de la misión de la Organización debe de dar respuesta tres preguntas básicas ¿Quiénes somos? ¿Qué hacemos ¿ y ¿Por qué lo hacemos? (Chiavenato. 2009, Pág. 67).

La misión sirve para aclarar y comunicar los objetivos de la organización, sus valores básicos y su estrategia organizacional, la misión debe traducir la filosofía de la organización la cual formulan sus fundadores o creadores en razón de sus comportamientos o acciones.

2.4.3 FILOSOFÍA: Como elementos de la filosofía se consideran a los objetivos, valores, metas creencias, principios políticas y lineamientos, de la organización.

2.4.4 Objetivos:

Según Chiavenato 2009, El objetivo es el resultado deseado que se pretende Alcanzar dentro de un periodo determinado. La visión de la organización sienta las bases para la definición de los objetivos de la organización que serán alcanzados.

Los objetivos deben cumplir simultáneamente seis criterios:

1. Enfocarse en el resultado que se debe alcanzar y no en una actividad.
2. Ser conscientes, deben tener ligas congruentes, con otros objetivos, y las demás metas de la organización.
3. Específicos, estar circunscritos y bien definidos.
4. Ser mensurables, cuantitativos y objetivos,
5. Referirse a un periodo determinado, como día, semana, mes y número de año.
6. Ser alcanzables, deben de ser enteramente posibles.

Los componentes y elementos antes señalados se observan en la organización a través de documentos propios de la institución.

2.5 TIPOS DE ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

2.5.1 Estructura organizativa formal e informal

La Organización Formal:

Es el modo de agrupamiento social que se establece de forma elaborada y con el propósito de establecer un objetivo específico. Se caracteriza por las reglas, procedimientos y estructura jerárquica que ordenan las relaciones entre sus miembros

La Organización Informal:

Son las relaciones sociales que surgen de forma espontánea entre el personal de una empresa. La organización informal es un complemento a la formal si los directores saben y pueden controlarla con habilidad.

Características De La Estructura Organizativa Formal

1. Especialización: Forma según la cual se divide el trabajo en tareas más simples y cómo estas son agrupadas en unidades organizativas.
2. Coordinación y áreas de mando: hay determinados grupos bajo el mando de un supervisor.
3. Formalización: grado de estandarización de las actividades y la existencia de normas, procedimientos escritos y la burocratización.

En base a lo anteriormente expuesto, y para efectos del presente trabajo la organización que interesa es la formal ya que tiene que ver claramente con la estructura organizacional del tema de la presente investigación.

De acuerdo a las necesidades de la alta gerencia se pueden encontrar los siguientes tipos de organización formal.

2.5.2 Tipos de Organización formal

Organización Lineal

Es una organización sencilla, de adhesión piramidal se caracteriza porque cada jefe transmite y recibe lo que sucede en su área, mediante líneas de comunicación rígidas mediante escala jerárquica.

Organización Matricial

Cuando se combinan las estructuras funcional y divisional, en el entendido que se agrupa a las personas simultáneamente por funciones y divisiones; es decir, combina El objetivo principal de este tipo de estructuración es la de buscar la mayor integración de recursos especializados, lo cual es de gran utilidad cuando se desarrollan proyectos con tiempo definidos, en cuanto a su elaboración o entrega.

Organización Funcional

A diferencia de las estructuras anteriores, Este tipo de estructura es la más utilizada, en ella los departamentos o áreas funcionales representan tareas propias de la empresa, agrupa a personas que tienen una posición similar dentro de la organización o que desarrollan funciones semejantes, utilizando recursos y habilidades del mismo estilo.

2.6 CARACTERIZACIÓN DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL EN LAS DIRECCIONES DEPARTAMENTALES DE EDUCACIÓN DE HONDURAS.

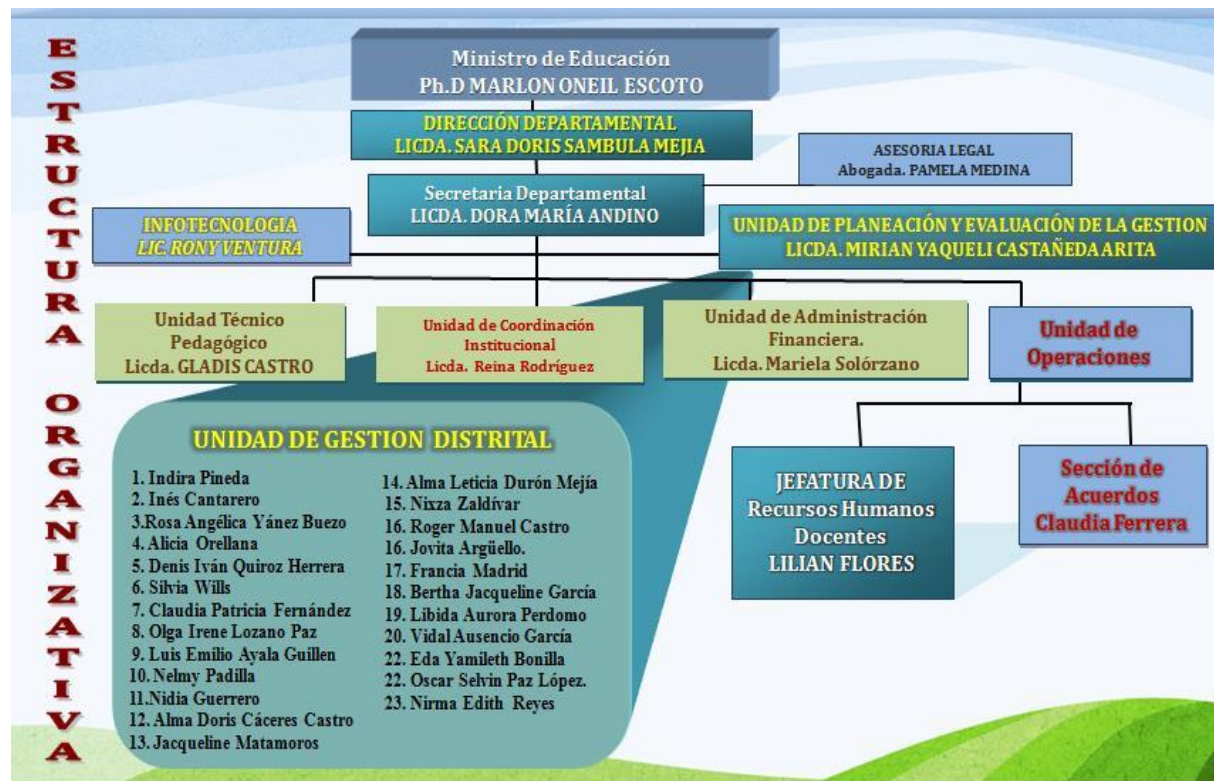


Tomado de la página del Portal de Transparencia de La Secretaría de Educación

Figura 7 .Fotografía de la Direccionen Departamental de Educación de Cortés

En cada departamento del país se ha constituido una Dirección Departamental de Educación, que tiene por función proveer los servicios y programas educativos, con el apoyo organizado del nivel central. Tiene la facultad para administrar y tomar decisiones en el marco de las Leyes, planes educativos, normas y orientaciones curriculares de carácter nacional, regulaciones relativas a los recursos humanos y financieros y las disposiciones de carácter general. También tiene la facultad de efectuar adecuaciones y ajustes resultantes al considerar las condiciones y situaciones particulares en su jurisdicción geopolítica y contratar servicios eventuales según las necesidades. Su titular depende del despacho de Secretaría de Educación a través de la Unidad de Coordinación de Direcciones Departamentales.

Organigrama de La Dirección Departamental de Educación de Cortés



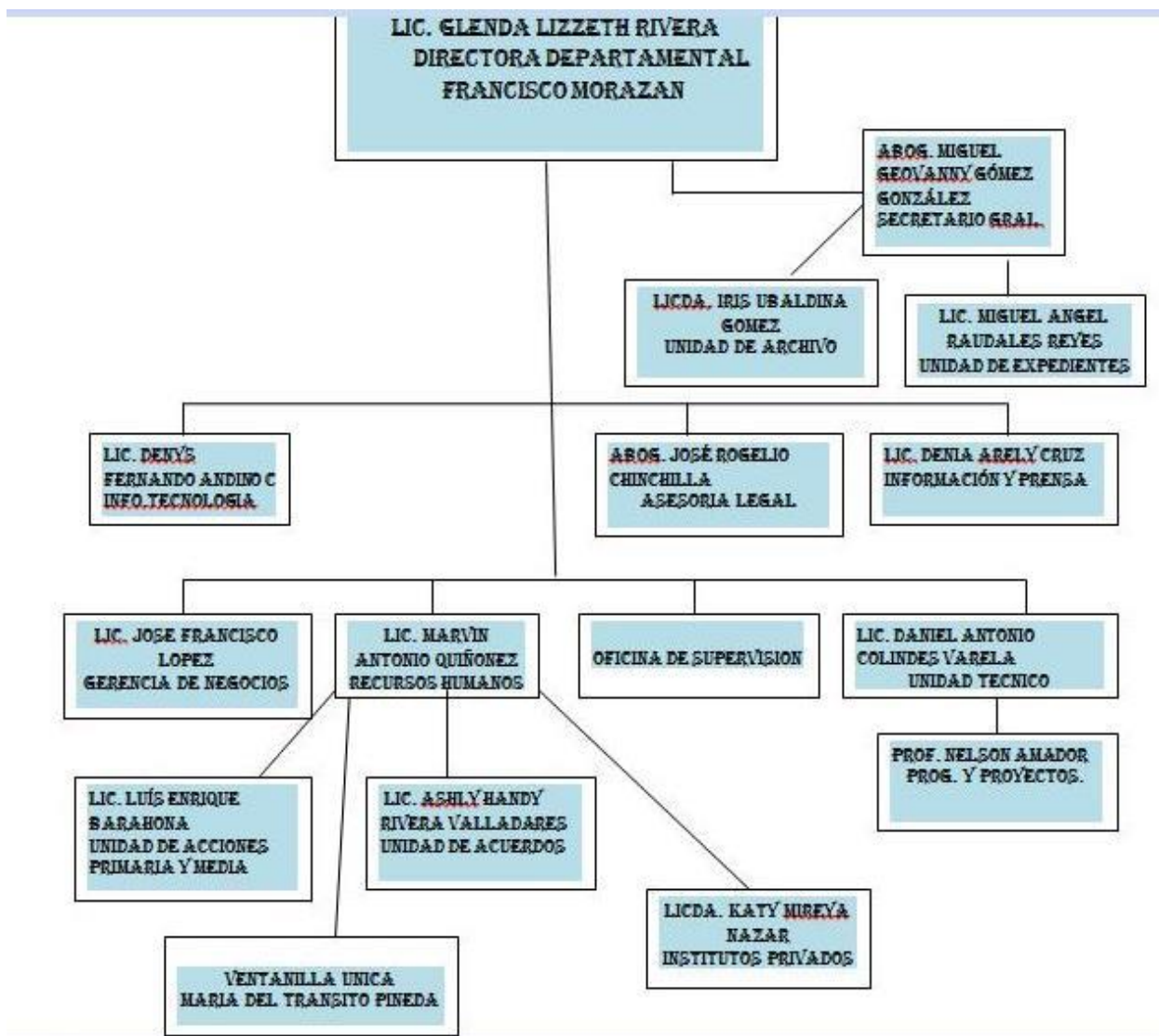
Tomada de La Página del Portal de Transparencia de La Secretaría de Educación.

Figura 8. Estructura organizativa

Es de hacer notar que las estructuras de Recursos Humanos de las Direcciones Departamentales de Cortés, como en todas las direcciones departamentales del país, dependen del Señor Ministro de Educación. Posteriormente esta la figura del Director departamental como autoridad de esta institución descentraliza, un Secretario (a) Departamental, del que depende el asesor legal, y una jefatura de Infotecnología, la unidad de Planeación y las unidades de Coordinación Institucional, puesto creado para la elaboración y gestión de proyectos educativos. De igual manera existe la jefatura de asuntos técnicos pedagógicos que atienden funciones pedagógicas en diversos grados, unidad de administración financiera, y la unidad de operaciones de quien depende la unidad de operaciones y la jefatura de Recursos Humanos.

Y finalmente las unidades de gestión distrital conformada por veintitrés (23) direcciones distritales de educación.

Figura 9. Organigrama de La Dirección Departamental de Educación de Francisco Morazán

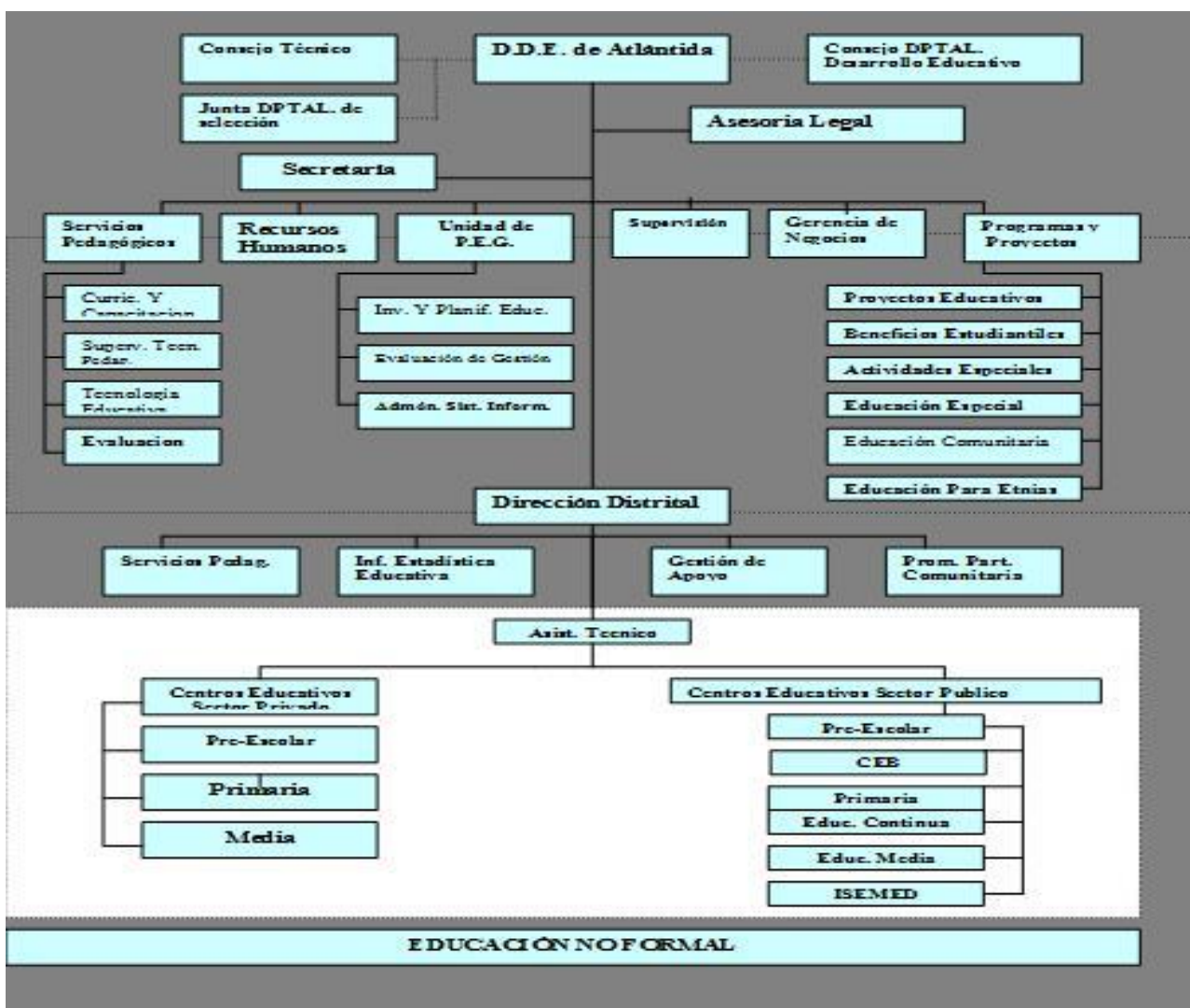


Tomado de la página del Portal de Transparencia de La Secretaría de Educación.

Mediante el organigrama que presenta la Dirección Departamental de Francisco Morazán de Tegucigalpa M.D.C es de hacer notar que las estructuras de Recursos Humanos de esta dirección como en todas las direcciones departamentales del país, dependen del Señor Ministro de Educación, luego está la figura del Director

Departamental como figura primordial de esta institución educativa, un Secretario (a) departamental, de quien depende la unidad de archivo y la unidad de expedientes, una jefatura de infotecnología, y jefatura del departamento legal, así mismo se contempla la jefatura de comunicación y prensa, quienes dependen directamente de la Directora o Director Departamental.

Existen las unidades de gerencia de negocios, recursos humanos, unidad de supervisión y unidad técnica. De La unidad de recursos humanos dependen, la unidad de acciones de primaria y media, la unidad de acuerdos, la unidad de institutos privados, y ventanilla única. Finalmente las unidades de gestión distrital.



Tomado de la página del Portal de Transparencia de La Secretaría de Educación.

Figura 10. Organigrama de La Dirección Departamental de Educación de Atlántida.

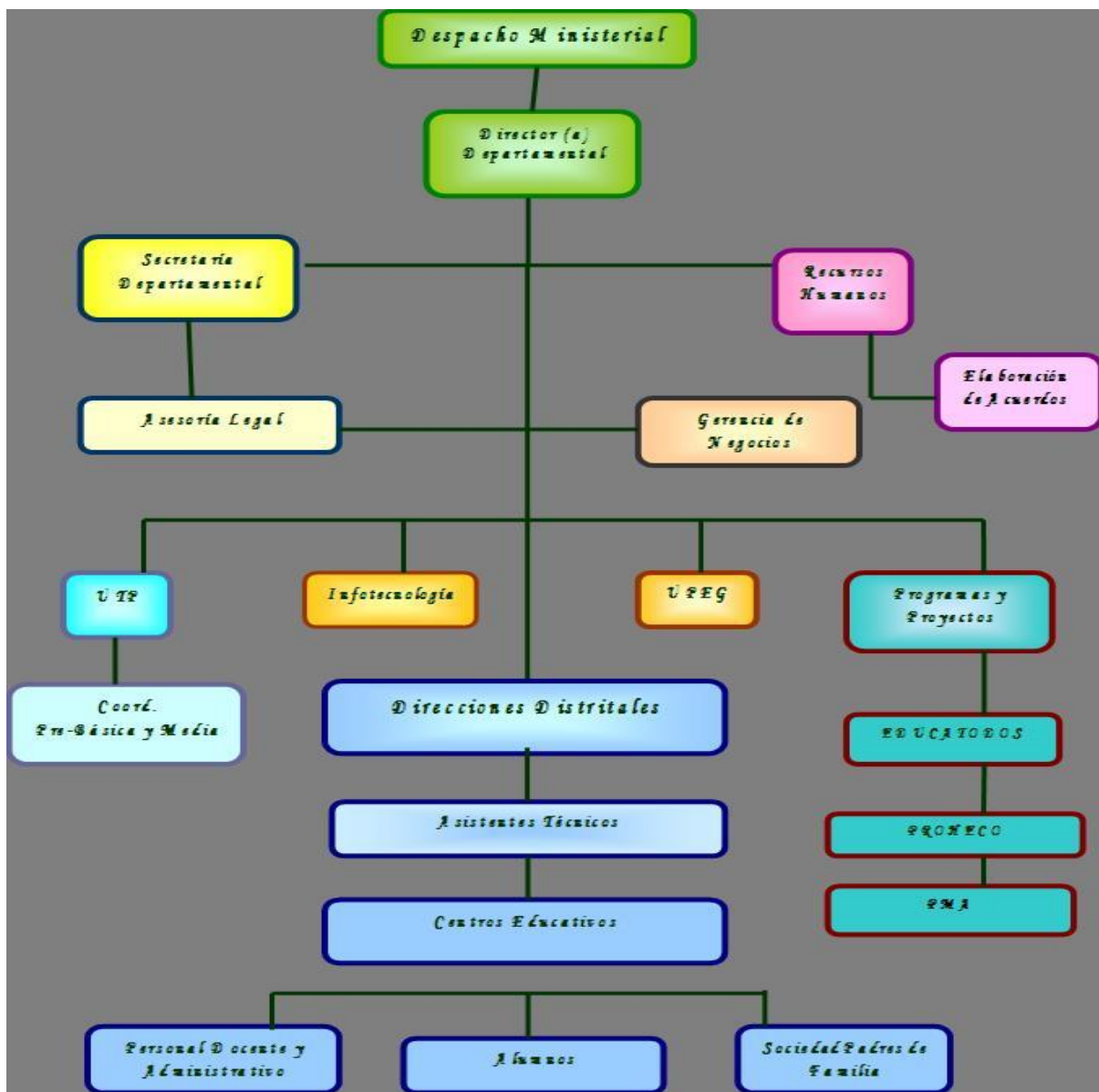
El organigrama que presenta la Dirección departamental de Atlántida está representada por la figura principal del Director(a) departamental de dicha institución educativa, en la misma línea se encuentra el consejo departamental de desarrollo educativo y el consejo técnico, de quien depende la junta departamental de selección un Secretario (a) Departamental, y asesoría legal.

Además existen seis (6) unidades las que describen de la siguiente manera:

Unidad de Servicios Pedagógicos, Unidad de Recurso Humanos, unidad de Planificación Educación y Gestión (P.E.G) unidad de Supervisión, Gerencia de Negocios, y unidad de programas y proyectos.

La unidad de servicios pedagógicos contiene cuatro (4) asistentes técnicos responsables de: Currículo y capacitación, Supervisión técnica pedagógica, tecnología Educativa y Evaluación. De igual forma la unidad planificación educación y gestión (PEG), tiene tres (3) Asistentes técnicos responsables de: Investigación y Planificación Educativa, Evaluación de la Gestión y Administración de Sistemas Informáticos.

La unidad de Programas y proyectos tiene asistentes técnicos responsables de: Proyectos Educativos, Beneficios Estudiantiles, Actividades Especiales, Educación Especial, Educación Comunitaria y Educación para las Etnias.



Tomado de la página del portal de Transparencia de La Secretaría de Educación.

Figura 11. Organigrama de La Dirección Departamental de Educación de Comayagua.

Es de hacer notar que las estructuras de Recursos Humanos de las Dirección Departamental, de Comayagua, está la figura del Director (a) departamental como figura principal de esta institución del estado, dependen del Señor Ministro de Educación existe la figura del Secretario (a) Departamental, de quien depende asesoría legal, existe la unidad de recursos humanos, de quien depende la unidad de acuerdos.

Además existe la unidad de gerencia de negocios, la unidad Técnico Pedagógico (U.T.P). Unidad de infotecnología, Planificación y Gestión (U.P.E.G), y la unidad de Programas y proyectos.

De la Unidad Técnico Pedagógico (U.T.P) Funciona con dos coordinadores uno para el nivel Básico y otro para el nivel Medio, la unidad de Programas y proyectos existen asistentes técnicos encargados del Programa EDUCATODOS, Programa de Programa hondureño de Educación Rural (PROHECO); Programa de la Merienda Escolar, (P.M.A).

Es de hacer notar que en todas las direcciones departamentales delimitadas en el presente estudio, presentan un organigrama diferente, por lo que resulta necesario que sea alinearlos conforme a las Leyes vigentes.

2.7 MARCO LEGAL

2.7.1 ANTECEDENTES LEGALES

Con la vigencia de la Ley de modernización del estado se aplica la desconcentración de la Secretaría de Educación (SE), creándose para ella las 18 direcciones departamentales mediante el decreto legislativo n° 136-97 de fecha 11 de septiembre de 1997 y sus reformas. Siendo establecidas en las cabeceras de los departamentos del país.

Con la creación de estas nacen también las Direcciones Distritales y Municipales para realizar acompañamientos al personal de los diferentes centros educativos para el cumplimiento de los fines y objetivos de la Educación hondureña.

La Ley Orgánica de Educación en Honduras contenida en el Decreto del Congreso Nacional N° 79, del 14 de Noviembre de 1966, ya no responde a las grandes exigencias de realidad Nacional y del mundo globalizado, a los avances en la ciencia, el conocimiento, la tecnología, así como la evolución experimentada en la sociedad

actual, en tal sentido existe un nuevo instrumento jurídico aprobado por el estado, de Honduras, y que busca modernizar el sistema educativo nacional, el cual define el perfil de conocimientos, habilidades y aptitudes por parte de las personas, inmersas en el sistema educativo del país, en consecuencia se procede a implementar la Nueva Ley Fundamental de Educación.

2.7.2. MEDIDAS LEGISLATIVAS IMPLEMENTADAS

En las medidas legislativas, apenas en este momento se están finalizando de elaborar los reglamentos conforme a la nueva Ley Fundamental de Educación en consonancia con la modernización de la educación y con la cual se espera contribuya, dentro del marco constitucional, a la modernización del Estado.

La Ley en vigencia fue creada desde 1966, a este momento tiene 48 años de estar normando la educación, obviamente se ha quedado desfasada de la realidad que es ahora muy diferente. Surgió una primera propuesta de Ley General de Educación, ya estando en discusión en el Congreso Nacional, fue retirada de la mesa de discusión por la fuerte oposición del movimiento magisterial, en este momento se está accediendo una nueva Ley, llamada Ley Fundamental de Educación, ésta fue consensuada con todos los sectores involucrados.

Sin embargo es de hacer notar que esta nueva Ley reconoce y propone cambios sobre la base de las reformas educativas implementadas en el Programa de Modernización de la Educación, especialmente lo correspondiente a las Direcciones Departamentales y Distritales y también a los niveles del Sistema Educativo como son Pre-básica, Básica y Media.

Es una Ley amplia que da espacio para estructurar reglamentos y procedimientos que consolidarán las reformas educativas implementadas desde 1990.

2.7.3. FUNCIONES DE LAS DIRECCIONES DEPARTAMENTALES CONFORME LA NUEVA LEY FUNDAMENTAL DE EDUCACIÓN.

Conforme a la nueva Ley Fundamental de Educación, Capítulo 8 del Reglamento de las Direcciones Departamentales, y Distritales de Educación son funciones las siguientes:

- a) Administrar los recursos humanos y financieros dentro de su jurisdicción;
- b) Coordinar con las dependencias respectivas del nivel central de la Secretaría de Estado en el Despacho de Educación, la implementación coherente de las políticas, normas y lineamientos técnicos en su jurisdicción territorial.
- h) Promover la participación de la comunidad educativa en la formulación de la Planificación estratégica y operativa del departamento basado en la Gestión por Resultados con enfoque a los educandos;
- i) Administrar los recursos humanos, financieros, materiales y equipos de todas las dependencias de la Dirección Departamental;
- j) Implementar los manuales de proceso y herramientas de gestión pedagógica, administrativa y financiera;
- k) Ejecutar lo pertinente al Sistema Nacional de Información que debe desarrollar la Secretaría de Estado en el Despacho de Educación;
- l) Desarrollar capacidades para fortalecer la descentralización de funciones, con el propósito de garantizar equidad y calidad en los servicios educativos.
- p) Aplicar los reglamentos específicos que regulan la gestión y funcionamiento de las Direcciones Departamentales de Educación y los Manuales de Clasificación de Puestos y Salarios y de Evaluación del Desempeño Docente.

Según el artículo 2 “de las definiciones el reglamento general el Estatuto el Docente inciso 20, la directiva departamental: autoridades educativas departamentales que son responsables de la administración del sistema educativo en su ámbito geográfico.

2.7.4 COMPARACIÓN DE LA LEY DE EDUCACIÓN DE HONDURAS DE (1966) Y LA NUEVA LEY FUNDAMENTAL DE EDUCACIÓN.

Tabla 4. MATRIZ COMPARATIVA DE LAS LEYES EDUCATIVAS

N°	Leyes Educativas de Honduras 1966	Ley Fundamental de Educación 2012
1	El sistema Educativo Nacional para el cumplimiento de sus funciones contaba con las dependencias internas de la Secretaría de Educación Pública y contaba con los siguientes dpto. ejecutivos de Educación Pre Escolar, Primaria, Media, Vocacional Magisterial, Artística y Extensión Cultural , Alfabetización y Educación De Adultos, Educación Física Y Construcciones Escolares (Legislativo, Título V Ley Orgánica de Educación 1966, Congreso Nacional, 1966)	Las Direcciones Departamentales de Educación aplican la normativa emanada del nivel central de la Secretaría de Estado en el Despacho de Educación y tienen a su cargo las funciones de: contará con la siguiente estructura: a) Director Departamental; b) Unidades de Apoyo: Secretaría Departamental de Educación, Unidad de Planificación y Evaluación, Unidad de Supervisión, Unidad de Tecnología Informática; Departamental de Administración y Finanzas, Subdirección Departamental del Talento Humano, Departamental de Programas y Proyectos, d) Dirección Municipal; e) Dirección Distrital; y f) Dirección de Centro Educativo (Legislativo, 2012)
2	Existían otros departamentos, La Oficial de Planeamiento Integral de Educación, Consejo Nacional de Educación, y el Consejo Superior económica y el Consejo Nacional de Educación.	Deberá elaborar y dar seguimiento a la política Educativa Nacional apoyándose en un comité técnico consultivo
3	La administración de los recursos humanos estaba a cargo de la dirección General de Educación Media y de las supervisiones regionales.	Las Direcciones Departamentales de Educación tiene a su cargo la administración de los recursos humanos y financieros dentro de su jurisdicción
4	La dirección general era la encargada de administrar los recursos humanos y financieros de Educación Primaria	La Administración de recursos humanos y Financiero a cargo de La Secretaría de Estado en la Despacho de Educación se llevara a cabo en forma descentralizada a nivel departamental.
5	El o (la) Ministro de Educación era los encargados de dirigir todo el aparato Educativo.	La Secretaría de Estado en los Despachos de Educación, ejecuta la política Educativa Nacional establecida por el Consejo Nacional de Educación y dar informes confiables de evaluación de esta política asegurando al acceso público.

2.8 CONCEPTOS RELACIONADOS

Competencias Laborales:

Se entiende por competencias laborales el conjunto de conocimientos, habilidades y capacidades requeridas para desempeñar exitosamente un puesto de trabajo; dicho de otra forma, expresan el saber, el hacer y el saber hacer de un puesto laboral.

Al describir un puesto bajo el concepto de Competencias Laborales, se establecen Normas de Competencia Laboral, las cuales indican:

- Lo que una persona debe ser capaz de hacer,
- La forma en que puede juzgarse si lo que hizo está bien hecho, y
- Las condiciones en que el individuo debe mostrar su aptitud.

Ley Fundamental de Educación

Ley Fundamental de Educación de Honduras, es el instrumento jurídico aprobado por el estado, de Honduras, y que busca modernizar el sistema Educativo Nacional.

La Ley Fundamental tiene como objetivo garantizar el Derecho humano a la educación establece principios, garantías, fines, y lineamientos, generales de la educación nacional. Reconoce al educando como titular del derecho y actor principal; establece que el fin primordial de la educación es el desarrollo al máximo de sus potencialidades y su personalidad; define la estructura del Sistema Nacional de educación, las atribuciones y obligaciones del Estado, los derechos y responsabilidades de las personas y de la sociedad en la función educadora.

Fuente Ley Fundamental de Educación según la gaceta no 32,754, Decreto Legislativo no.262 -2011, de fecha miércoles 22 de febrero 2012

Recursos Humanos:

Normalmente, se designa como recursos humanos al conjunto de trabajadores o empleados que forman parte de una empresa o institución y que se caracterizan por desempeñar una variada lista de tareas específicas a cada sector. Los recursos humanos de una empresa son, de acuerdo a las teorías de administración de empresas, una de las fuentes de riqueza más importantes ya que son las responsables de la ejecución y desarrollo de todas las tareas y actividades que se necesiten para el buen funcionamiento de la misma. El término es muy común hoy en día y se utiliza en diversos aspectos relacionados al ordenamiento empresarial.

Adecuación:

El término adecuación sirve para señalar el proceso de adaptación que una persona, situación o fenómeno puede realizar ante el cambio de ciertas condiciones preexistentes. La adecuación significa, en otras palabras, aceptar las nuevas condiciones y responder de manera positiva ante ellas.

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Posterior del desarrollo de la perspectiva teórica, es necesario determinar la metodología de la investigación a utilizar. Esta implica el alcance de la misma tipo de enfoque, método, instrumentos diseño y fuentes de información primarias y secundarias utilizadas. Nuestra investigación se realizó en las Direcciones Departamentales de Educación de Francisco Morazán, Cortés, Atlántida y Comayagua, donde utilizaremos un estudio descriptivo el cual nos permitirá, conocer los factores determinantes de la situación actual de los Recursos Humanos en las Direcciones departamentales de Educación seleccionadas.

3.1 ENFOQUE Y MÉTODOS

El enfoque es cualitativo, utilizando el tipo de investigación descriptiva, según (Hernández, Fernández, & Baptista 2010, p.80). Los estudios descriptivos, buscan especificar las propiedades, las características, y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis, Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo, no es indicar como se relacionan estas.

La presente investigación se realizó en los departamentos de Francisco Morazán, Cortes, Atlántida y Comayagua, para comprobar la viabilidad de realizar un diagnóstico de la estructura actual de Recursos Humanos de las Direcciones Departamentales de Educación y la adecuación coherente a la nueva Ley Fundamental de Educación.

Según su carácter es de tipo cualitativo, y de naturaleza empírica ya que se persigue trabajar directamente con los hechos y las experiencias directas para recabar la información deseada a través del contacto con los directores departamentales, jefes de diferentes unidades.

Se utilizó un enfoque esencialmente cualitativo con el fin de analizar los datos recolectados convertirlos en información importante para la presente investigación.

3.1.1 ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN

El alcance de la presente investigación es descriptiva, conforme (Hernández, Fernández, & Baptista 2010, p.80) la investigación descriptiva busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Específicamente en el presente estudio se pretende conocer los factores determinantes de la situación actual de las estructuras de los Recursos Humanos en las Direcciones Departamentales de Educación del país.

3.2 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Según (Hernández, Fernández, & Baptista 2010, p.151) “Es una investigación no experimental transversal porque se centraliza en evaluar una situación específica, es transversal ya que se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único”. Con el propósito de describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado Para alcanzar las intenciones de esta investigación se hizo uso del diseño de investigación descriptiva, ya que tiene como objeto central de estudio la medición precisa de una o más variables. Esta indagación, busca dar a conocer los factores determinantes de la situación actual de las estructuras de los Recursos Humanos en las Direcciones Departamentales de Educación del país.

Se pretende investigar los problemas que actualmente enfrentan los Recursos Humanos en las Direcciones Departamentales de Educación, determinando que es descriptiva ya que intenta mostrar algunas relaciones entre variables de estudio, como ser estructura de Recursos Humanos, implicaciones de la nueva Ley Fundamental, competencias laborales etc.

Los pasos a seguir durante la realización del proyecto son:

- 1) Elección del tema

- 2) Investigar información sobre el tema.
- 3) Revisión de literatura para organizar el marco de referencia
- 4) Aplicación de instrumentos (Cuestionario Estructurado)
- 5) Análisis de los resultados
- 6) Conclusiones y recomendaciones

3.2.1 POBLACIÓN.

"Partiendo de la definición que una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones" (Selltiz, 1980). El presente estudio se realizará con una muestra a cuatro Direcciones Departamentales del país, la población, elegida es directores departamentales de educación, jefes de unidades de las mismas.

3.2.2 CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN

En la actualidad existen 18 Direcciones Departamentales de Educación, ubicadas en las cabeceras de los departamentos del país, y las de objeto de estudio son Francisco Morazán, Cortés Atlántida y Comayagua.

Las principales características de la población se conformaron por personal de las Direcciones Departamentales de Educación de Francisco Morazán, Cortés, Atlántida y Comayagua, se optó por estas cuatro, porque las dos primeras atienden mayor número de centros educativos, y Atlántida Comayagua menor número de atención de centros educativos.

Del total del personal de Las Direcciones Departamentales de Educación, de Francisco Morazán, Cortés, Atlántida y Comayagua, se toma una muestra de siete (7) empleados por dirección departamental, a los que se les aplicaran un cuestionario estructurado, para la recolección de datos sobre los factores determinantes en situación actual de las estructuras de los Recursos Humanos en las Direcciones Departamentales.

3.2.3 MUESTRA

Para efectos del presente estudio se utilizó el método de muestreo probabilístico, de la población en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad sino de las características de la investigación según (Hernández, Fernández, & Baptista 2010, p.173).

La muestra para la investigación sobre el diagnóstico de las estructuras de recursos Humanos, se recolectaron los datos precisos, representativos por el director (a) departamental jefes de las diferentes unidades que tiene esta dependencia para el objeto de estudio, por lo tanto es una porción probabilística de la población, porque todos elementos tienen la posibilidad de ser elegidos. La técnica es un muestreo probabilístico, de tipo aleatorio simple, donde cada elemento es seleccionado independiente de los otros elementos, se calcula utilizando la siguiente ecuación según (Malhotra, 2004, pag.321).

En esta población se tomará una muestra al azar simple de las Direcciones Departamentales. Su cálculo será probabilístico, para calcular el tamaño de la muestra en poblaciones menores de 100. 000 se utiliza la siguiente fórmula estadística:

Sea la población objeto de estudio (N),

$$N = 28$$

Dirección Departamental de Atlántida siete (7)

Idem con las de Francisco Morazan, Cortés y Comayagua.

Siendo un total de 28 colaboradores que se les aplico el instrumento.

La técnica de muestreo para la presente investigación fue de tipo probabilístico aleatorio simple.

3.2 .4 UNIDAD DE ANÁLISIS

Una vez definida la unidad de análisis se delimitada la población (Hernández, Fernández, & Baptista 2010, p.173) para seleccionar la muestra, lo primero que se

hizo fue elegir el lugar donde se realizará la investigación (las Direcciones Departamentales de Educación Francisco Morazán, Cortés, Atlántida y Comayagua.) para efectos del presente estudio se tomaron en cuenta el personal que labora en las direcciones departamentales seleccionadas.

3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS APLICADOS.

“Un instrumento de medición es un recurso que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables que tiene en mente”. (Hernández, Fernández, & Baptista 2010, p.200) con el propósito de recabar información se utilizaron los siguientes instrumentos:

3.3.1 BASE DE DATOS

Las bases de datos constituyen recursos valiosos para la búsqueda de información, por consiguiente la plataforma virtual de la Secretaría de Educación (Portal de Transparencia) proporciona información a la presente investigación, así mismo apoyados en otros materiales como de las Leyes educativas vigentes, Estatuto del Docente Hondureño, datos del Foro Nacional de Convergencia (FONAC) y de la nueva Ley Fundamental de Educación y sus reglamentos.

3.3.1.1 CUESTIONARIO ESTRUCTURADO.

Para recabar información se empleó el cuestionario estructurado dirigido a los directores departamentales de educación, jefes de diferentes unidades de las direcciones departamentales de Francisco Morazán, Atlántida, Cortes y Comayagua con el fin de recabar las impresiones y percepciones de los sujetos de estudio

El cuestionario es un instrumento de investigación muy utilizado. Es por tanto una técnica estructurada para recopilación de datos que consiste en una serie de preguntas escritas o verbales que el encuestado responde (Malhotra, 2004, pág. 205). Se utiliza el cuestionario estructurado como instrumento para recabar información de primera mano de la muestra en cuestión.

Es fundamental la obtención de datos cuantitativos, siendo el instrumento para recolectar los datos, el cual consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir.” (Hernández, Fernández, & Baptista 2010, p.217)

El instrumento de medición es un cuestionario de seis (6) partes compuestas por:

- i. Fundamentación
- ii. Estructura del plan de recursos humanos (RRHH)
- iii. Perfil profesional del asociado
- iv .Estructura curricular
- v. Programas a desarrollar
- vi. Reglas de valoración.

Con este instrumento se pretende obtener la información necesaria de los encuestados de forma que se puedan efectuar los objetivos de la investigación así como las respuestas a las preguntas de investigación.

3.3. 2 TÉCNICAS

La técnica utilizada para el propósito del presente estudio es de representación cuantitativa, por medio de un cuestionario estructurado, para determinar la situación actual de las estructuras de Recursos Humanos de las Direcciones Departamentales. Se aplicó el cuestionario estructurado a siete (7) empleados de cada una de las instituciones seleccionadas.

3.4. FUENTES DE INFORMACIÓN

A continuación se especifican las fuentes de información consideradas para la presente investigación bibliografía, de autores que desarrollaran el tema de recursos humanos y de las Direcciones Departamentales de Educación, Portal de Transparencia de la Secretaría de Educación, Leyes Educativas vigentes, Estatuto del Docente Hondureño, Datos del Foro Nacional de Convergencia (FONAC) y de la nueva Ley Fundamental de Educación y su Reglamento.

3.4.1 FUENTES PRIMARIAS

“Las Fuentes primarias más utilizadas para elaborar marcos teóricos son: libros, revistas científicas y ponencias o trabajos presentados en congresos, simposios o eventos similares, especializadas” (Hernández, Fernández, & Baptista 2010,)

En la investigación de campo se compilaron datos, las fuentes de información fueron: el personal que labora en las direcciones departamentales de Educación de Francisco Morazán, Cortes, Atlántida, y Comayagua (Directores Departamentales, jefes de unidades).

Libros de textos de investigaciones textos sobre Recursos Humanos, Leyes educativas vigentes Ley Fundamental de Educación, portal de la Secretaría de Educación, Estatuto del Docente Hondureño, Datos del Foro Nacional de Convergencia (FONAC) y de la nueva Ley Fundamental de educación y sus reglamentos.

Así mismo un cuestionario estructurado diseñado para los directores departamentales de educación, y jefes de unidades.

3.4.2 FUENTES SECUNDARIAS

Las fuentes secundarias de investigación consideradas en la presente investigación fueron la base de datos electrónica de la plataforma virtual de la Secretaría de Educación de Honduras, (portal de Transparencia) base de datos electrónica como la del CRAI (Centro de Recurso para el Aprendizaje y la Investigación), manual de tesis, biblioteca personal, revistas especializadas, así como el internet instrumento de mucha utilidad para facilitar la recolección de la información.

4. CAPÍTULO IV RESULTADOS Y ANÁLISIS

En los capítulos preliminares se ha desarrollado el planteamiento del problema, el respectivo marco teórico y se definió la metodología de investigación a emplear. Lo descrito anteriormente sirve de guía, para este capítulo, en donde se presentan los resultados obtenidos en el estudio, así mismo se describe la situación que tienen las direcciones departamentales de educación, que son el objeto de estudio, el análisis de los mismos, permiten responder a las preguntas de investigación.

4.1 DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL

El diagnóstico organizacional es el estudio preciso para las organizaciones, que se encarga de valorar o evaluar la situación de la empresa, sus conflictos esto es qué dificultades existen en la empresa, sus potencialidades o hasta dónde puede llegar y vías de avance que es el camino a seguir para su crecimiento.

Un diagnóstico organizacional busca generar eficiencia en la organización a través de cambios, por consiguiente en el presente estudio el objetivo del diagnóstico organizacional, es proporcionar información específica para identificar las necesidades que tienen las direcciones departamentales de educación, en cuanto a sus estructuras de recursos humanos.

4.1.1 ANÁLISIS DEL PROBLEMA

Las Estructuras de recursos humanos de las Direcciones Departamentales de Educación en Honduras (DDE), enfrentan múltiples situaciones, las que son objeto de estudio, específicamente las direcciones departamentales de educación que se están delimitadas, en la presente investigación Francisco Morazán, Cortés, Comayagua y Atlántida.

4.1.2 RELEVANCIA DE LA PROPUESTA

La proyección de los resultados es fuertemente significativa, para la realización de la propuesta, ya que el personal que labora en las direcciones departamentales de educación, reconoce que tiene debilidades e identifica las necesidades de cubrir estos vacíos para el buen desempeño de la labor que realizan.

Por lo tanto este estudio es relevante ya que permitirá crear conciencia en las autoridades de educación, que conforman las direcciones departamentales de educación y de contar con estructuras de Recursos Humanos apropiadas, alineadas con las necesidades existentes en las mismas, de esta forma se beneficia no solo al empleado sino a la Institución misma, ya que podrán interesarse en impulsar el aumento de conocimiento y el desarrollo de habilidades, de conformidad con su puesto de trabajo, y con las exigencias e implicaciones de la nueva Ley Fundamental de Educación.

4.2 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

La participación de los colaboradores seleccionados de las Direcciones Departamentales, se observó que el 100% participó en la aplicación del instrumento y mostraron muchas expectativas, se puede decir que el 90% está interesado en mejorar sus competencias profesionales y además el 100% en conocer la nueva Ley Fundamental de Educación y su reglamento.

Al analizar los resultados de la tabulación de los cuestionarios estructurados, que se aplicaron al 100% de los consultados, se infirió que los mismos, desconocen los requisitos, así como las funciones para desarrollar el puesto asignado, según la nueva Ley Fundamental.

A continuación se muestra en detalle los resultados obtenidos.

4.2.1 INTERPRETACIÓN DE DATOS

A continuación se presentan las gráficas que amplían más la percepción de los datos obtenidos:

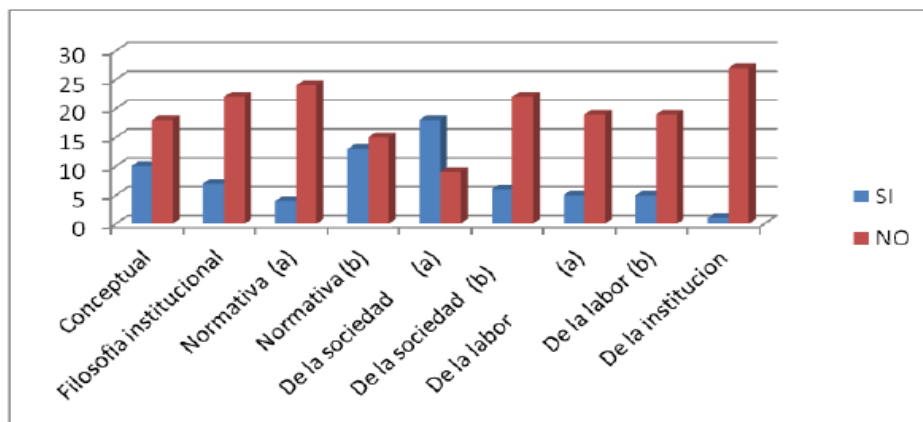
Pregunta. N 1. ¿La fundamentación que tiene las Direcciones Departamentales De Educación, cumple con lo establecido según la nueva Ley Fundamental de Educación?

Propósito: Si cumple o no con la Fundamentación.

TABLA 5. Resultados generales ámbito temático Fundamentación

FUNDAMENTACIÓN	SI	SI %	NO	NO%
Conceptual	10	35.71	18	64.29
Filosofía institucional	7	25.00	22	78.57
Normativa (a)	4	14.29	24	85.71
Normativa (b)	13	46.43	15	53.57
De la sociedad (a)	18	64.29	9	32.14
De la sociedad (b)	6	21.43	22	78.57
De la labor (a)	5	17.86	19	67.86
De la labor (b)	5	17.86	19	67.86
De la institución	1	3.57	27	96.43

Fuente: Elaboración propia según datos de cuestionario estructurado.



Fuente: Elaboración propia según datos de cuestionario estructurado.

GRÁFICA 1. FUNDAMENTACIÓN

En base al análisis de la pregunta de ámbito temático N°1 referente a la Fundamentación y en lo que concierne a la normativa se verifico que el 85.71% de los entrevistados, adujeron que no se consideran lineamientos generales y específicos relativos a aspectos fundamentales como la misión y visión institucional, mientras que el 14.29 % adujeron que si se consideran dichos lineamientos.

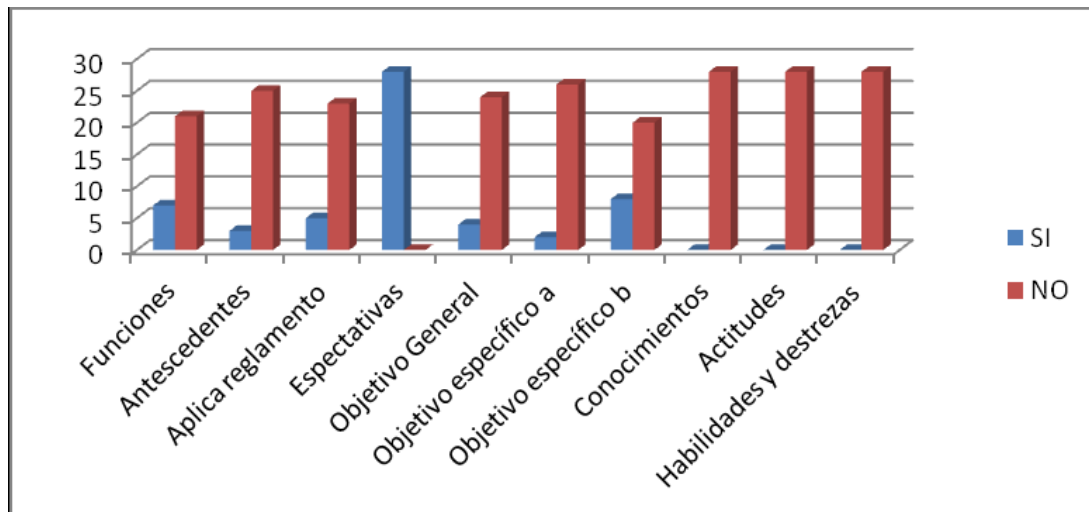
Pregunta N. 2 ¿La estructura de los RRHH justifica sus funciones basadas en la Nueva Ley Fundamental de Educación?

Propósito: Conocer la función que desempeña la estructura de RRHH

TABLA 6 Resultados generales ámbito temático estructura del plan de RRHH

ESTRUCTURA DEL PLAN RRHH	SI	SI %	NO	NO%
Funciones	7	25.00	21	75.00
Antecedentes	3	10.71	25	89.29
Aplica reglamento	5	17.86	23	82.14
Expectativas	28	100.00	0	0.00
Objetivo General	4	14.29	24	85.71
Objetivo específico a	2	7.14	26	92.86
Objetivo específico b	8	28.57	20	71.43
Conocimientos	0	0.00	28	100.00
Actitudes	0	0.00	28	100.00
Habilidades y destrezas	0		28	100.00

Fuente: Elaboración propia según datos de cuestionario estructurado



Fuente: Elaboración propia según datos de cuestionario estructurado

GRÁFICA 2. ESTRUCTURA DEL PLAN RRHH

Conforme al análisis de la pregunta del ámbito temático N° 2 de La Estructura del plan de Recursos Humanos, el 92.86 % de los entrevistados, coinciden en desconocer si se establecen en forma sistemática las funciones a desarrollar, según la nueva Ley Fundamental, en cambio el 7.14% consideran que si se establecen las funciones. El 100 % de los consultados presentan expectativas de los avances de la aplicación de la nueva Ley Fundamental de Educación y su reglamento.

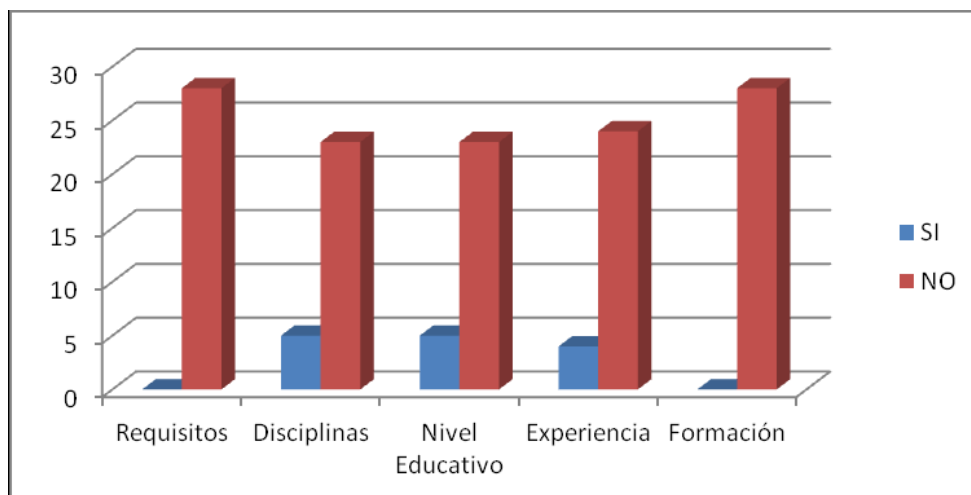
Pregunta N.3 ¿El Perfil del Asociado cumple con los requisitos que exige la nueva Ley Fundamental de Educación?

Propósito: Se cumple con los requisitos que demanda los recursos humanos (RRHH) según la Nueva Ley Fundamental de Educación.

Tabla 7 Resultados generales ámbito temático perfil profesional del asociado

PERFIL PROFESIONAL DEL ASOCIADO	SI	SI %	NO	NO%
Requisitos	0	0.00	28	100.00
Disciplinas	5	17.86	23	82.14
Nivel Educativo	5	17.86	23	82.14
Experiencia	4	14.29	24	85.71
Formación	0	0.00	28	100.00

Fuente: Elaboración propia según datos de cuestionario estructurado



Fuente: Elaboración propia según datos de cuestionario estructurado

GRÁFICA 3. PERFIL DEL PROFESIONAL

En base al análisis de la pregunta N° 3 referente a la temática del perfil profesional del asociado, el 100% de los entrevistados desconocen de los requisitos para desarrollar el puesto asignado, según la nueva Ley Fundamental, El 85.71% de los encuestados desconocen si en la nueva Ley, se describe el nivel de formación profesional y la experiencia requerida para las funciones que integran el plan o programa a desarrollar, mientras que el 14.29 % expresan conocerlo.

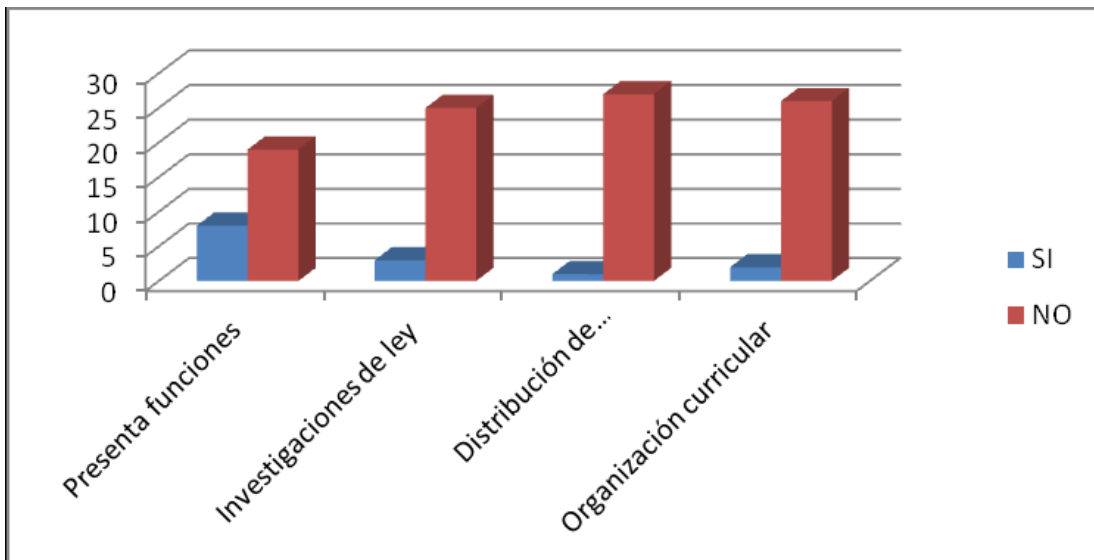
Pregunta N. 4 ¿La Estructura Curricular presenta e investiga y distribuye las funciones según la nueva LFE?

Propósito: Aplicación de la Estructura Curricular.

TABLA 8 Resultados generales ámbito temático estructura curricular.

ESTRUCTURA CURRICULAR	SI	SI %	NO	NO%
Presenta funciones	8	28.57	19	67.86
Investigaciones de ley	3	10.71	25	89.29
Distribución de funciones	1	3.57	27	96.43
Organización curricular	2	7.14	26	92.86

Fuente: Elaboración propia según datos de cuestionario estructurado



Fuente: Elaboración propia según datos de cuestionario estructurado

GRÁFICA 4. Estructura Curricular

Con relación al análisis de la pregunta N° 4, referente al ámbito temático de La Estructura Curricular, El 96.43% de los entrevistados, opinaron que no se establece la distribución de las funciones en contraste con 7.14. % de los consultados, los que opinaron que si se establecen como se observa en la gráfica.

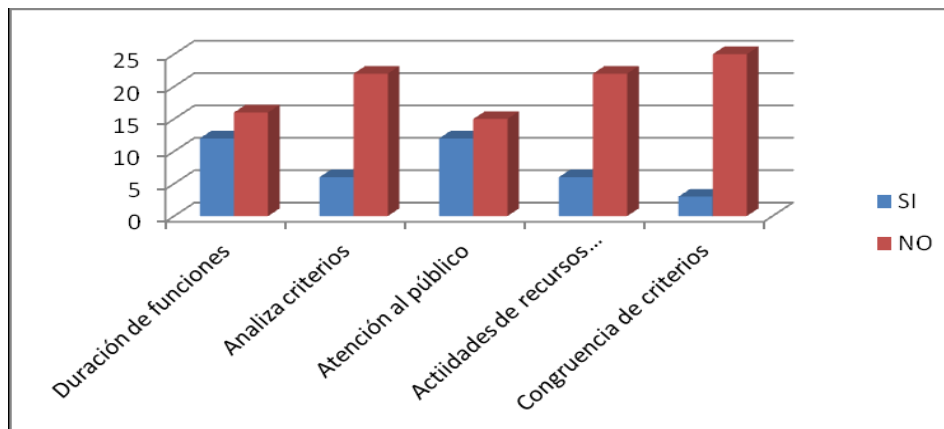
Pregunta N. 5 ¿El personal que labora en las Direcciones Departamentales establece los Programas a desarrollar?

Propósito: Aplicar los programas a desarrollar

TABLA 9 Resultados generales ámbito temático programas a desarrollar

PROGRAMAS A DESARROLLAR	SI	SI %	NO	NO%
Duración de funciones	12	42.86	16	57.14
Analiza criterios	6	21.43	22	78.57
Atención al público	12	42.86	15	53.57
Actividades de recursos humanos	6	21.43	22	78.57
Congruencia de criterios	3	10.71	25	89.29

Fuente: Elaboración propia según datos de cuestionario estructurado.



Fuente: Elaboración propia según datos de cuestionario estructurado.

GRÁFICA. 5 PROGRAMAS A DESARROLLAR

Conforme al análisis de la pregunta N° 5, referente a la temática de los Programas a desarrollar, se reflejó que el 89.29 % desconocen de los criterios en relación a la permanencia laboral del empleado en la institución, según la Ley Fundamental de Educación, y la minoría que representa el 10.71% adujo conocer los criterios.

Se puede observar en la gráfica que el 78.56% de los entrevistados coinciden que las actividades que presentan, no se realizan bajo la administración de los gerentes de recursos humanos de la dirección departamental de educación, a diferencia del 21.43% de los entrevistados que expresan que si se realizan bajo la dirección de RR.HH.

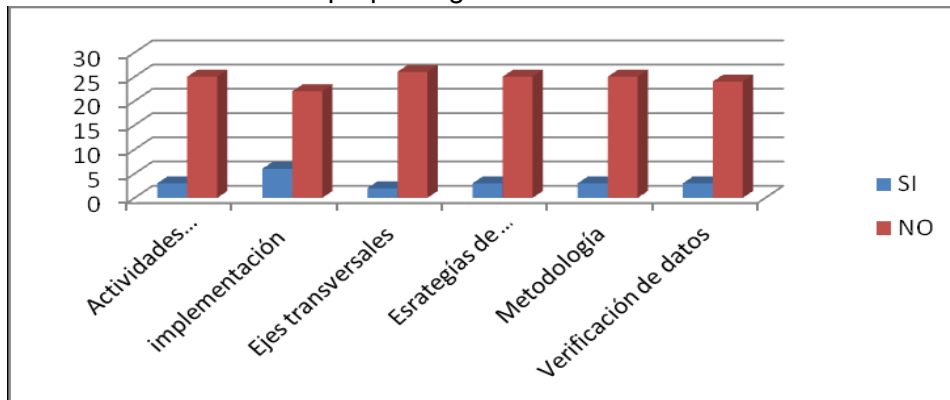
Pregunta N.6. ¿Las actividades son congruentes con las reglas de valoración?

Propósito: Congruencias de las reglas de valoración

TABLA 10 Resultados generales ámbito temático reglas de valoración

REGLAS DE VALORACIÓN	SI	SI %	NO	NO%
Actividades congruentes	3	10.71	25	89.29
implementación	6	21.43	22	78.57
Ejes transversales	2	7.14	26	92.86
Estrategias de implementación	3	10.71	25	89.29
Metodología	3	10.71	25	89.29
Verificación de datos	3	10.71	24	85.71

Fuente: Elaboración propia según datos de cuestionario estructurado



Fuente: Elaboración propia según datos de cuestionario estructurado

GRÁFICA 6. REGLAS DE VALORACIÓN

Con relación al análisis de la pregunta N° 6, referente al ámbito temático de valoración Como se puede observar en la gráfica el 92,86 % de los entrevistados, expresaron que desconocen, si la transversalidad de las funciones que realizan, son congruentes con las funciones contempladas en la nueva Ley Fundamental, en contraste con la minoría

que representa el 10.71% quienes expresaron que si están basadas en la Ley Fundamental, lo que denota que no se encuentran definidas institucionalmente.

PRINCIPALES HALLAZGOS

En toda investigación lo que se busca es alcanzar los objetivos. En tal sentido en el presente estudio y después de haber realizado el análisis, mediante los resultados proyectados a través de las fuentes de investigación, se determina el análisis de interpretación hecho por las investigadoras de acuerdo a los seis (6) ámbitos temáticos abordados junto con sus categorías de análisis, nos permiten describir a continuación los siguientes hallazgos:

EN EL ÁMBITO TEMÁTICO DE LA FUNDAMENTACIÓN

Conforme al tema abordado en la Fundamentación, la mayoría de entrevistados coincidieron que el sistema de las direcciones departamental no establece su filosofía institucional, por lo tanto existen vacíos en este aspecto, la mayoría de entrevistados tienen un ligero conocimiento de los lineamientos generales y específicos relativos a los aspectos académicos y que a la vez responda a la misión y visión de la institución, la mayoría de entrevistados mencionaron desconocer estos aspectos.

En referencia a la presentación de informes de actividades para el buen funcionamiento de las estructuras de Recurso Humanos, la generalidad de los entrevistados manifestaron desconocer de dichos informes, así mismo la mayoría desconoce lo referente a estadísticas de la demanda que tiene el departamento de recursos humanos.

A la vez mediante el presente estudio, se ve reflejado que las direcciones departamentales intervenidas pocas veces, ofrecen formación profesional para que los colaboradores puedan reorientar sus funciones de acuerdo al cargo.

ÁMBITO TEMÁTICO DEL PLAN DE RECURSOS HUMANOS

Concretamente los profesionales que participaron en la aplicación del instrumento, declararon que no tienen claras las funciones de las estructuras de recursos humanos, de la respectiva unidad a la que pertenecen, así mismo exteriorizaron que desconocen las funciones precisas definidas basadas en la nueva Ley Fundamental de Educación y sus reglamentos, como bien lo cita Idalberto Chiavenato (2007), la estructura de los recursos humanos es la que rige todo lo que compete a lo que es el talento humano.

Sin embargo el 100% de los consultados manifestaron tener expectativas de los avances de la aplicación de nueva Ley Fundamental y su reglamentación, El 100% en de los entrevistados revelaron que desconocen si existe un perfil definido que describa los conocimientos actitudes, habilidades y destrezas necesarias que el colaborador deberá tener al ingresar a la institución.

Los participantes, manifestaron desconocer la Ley Fundamental, debido a la poca socialización de la misma, por lo tanto se desconoce la nueva estructura de recursos humanos propuesta en el reglamento respectivo, pero expresaron estar interesados en capacitarse y hacer eficiente su labor profesional.

EN EL ÁMBITO TEMÁTICO PERFIL PROFESIONAL DEL ASOCIADO

En este ámbito temático, la mayoría de los informantes son de la opinión que no se encuentran definidos los perfiles del personal que se desempeña y que al momento de ingresar a la institución el 100% desconoce de los requisitos para desarrollar el puesto establecido. Y como la mayoría adujeron desconocer la Ley Fundamental de Educación, ignoran si en ella están contemplados dichos requisitos.

En referencia al nivel de formación profesional del colaborador y de la experiencia requerida para cada una de las funciones, o áreas de conocimiento que integran los planes o programas que desarrollan, la mayoría opinaron que muchas veces la experiencia se adquiere en la institución misma, y en relación a la nueva Ley Fundamental mencionaron desconocer si en ella se describe el nivel de formación requerido.

En relación a que, si la institución establece la formación del empleado según los conocimientos, habilidades destrezas y actitudes conforme a sus funciones, La mayoría manifestaron que existen pocos espacios de capacitación institucional y que no existen espacios de capacitación extra institucional, salvo el caso que el propio colaborador invierta en su propia formación.

Retomando el tema de socialización y capacitación del talento humano de estas estructuras departamentales, para que los colaboradores de estas instancias puedan conocer aspectos elementales en relación a la institución y del quehacer, fundamental de la misma, resulta necesario efectuar estrategias de fortalecimiento del recurso humano, mediante la implementación de procesos de capacitación coherente y alineados a las necesidades reales de su contexto, de esta forma resultará posible que los colaboradores de las direcciones departamentales, avancen sustancialmente en sus procesos de desarrollo institucional.

EN EL ÁMBITO TEMÁTICO DE LA ESTRUCTURA CURRICULAR

Este hallazgo de vital importancia ya que permite la investigación sobre los conocimientos, actitudes, habilidades, y destrezas que todo personal debe de tener, la mayoría indicó que aún se conserva la aplicación del estatuto del docente Hondureño, en donde se establece la distribución de funciones inherentes a los cargos.

Es notable que la mayoría de consultados, por la poca socialización de la nueva Ley Fundamental y sus reglamentos desconoce si está contemplado o no dentro de la misma Ley Fundamental, la organización curricular las áreas de conocimiento actitudes, habilidades, destrezas y estrategias de funciones conforme a la nueva Ley por lo que se vuelve urgente la socialización de la misma en las estructuras que conforman las direcciones departamentales y distritales/municipales de educación.

EN EL ÁMBITO TEMÁTICO DE PROGRAMAS A DESARROLLAR

Concretamente en relación al establecimiento de la duración de las funciones en las actividades a desarrollar, en los diferentes programas, en las unidades ejecutoras de las direcciones departamentales de Educación seleccionadas, para efectos del presente estudio, la gran mayoría de los informantes son de la opinión que lo anterior se establece mediante programaciones y calendarizaciones.

En referencia al análisis y cotejo de criterios técnicos e instrumentos utilizados para la realización de funciones, la tendencia de la mayoría de los informantes es negativa, y adujeron desconocer este aspecto, algunos mencionaron que se mide por productos mensuales.

En su mayoría, los consultados en relación a la interrogante de los objetivos, si estos se basan en las funciones para atención al público, opinaron que no.

En cuanto al tema, relacionado a las actividades presentadas, si estas se realizan bajo la conducción de los encargados de recursos humanos de la Dirección Departamental de Educación, la mayoría de los interrogados opinaron que no, señalaron que se realizan bajo la conducción del director (a) departamental y del coordinador (a) de la unidad en línea correspondiente.

EN EL ÁMBITO TEMÁTICO DE VALORACIÓN

En este ámbito temático de la respuesta al tema abordado en la valoración, los consultados expresaron que desconocen si las actividades que se realizan son congruentes con las funciones en base a la nueva Ley Fundamental porque como se ha venido expresando anteriormente, no se han provocado suficientes espacios de socialización de la nueva Ley, en estas instancias.

En relación al establecimiento de estrategias, criterios y metodologías, para la implementación de la nueva Ley Fundamental, adujeron que no se presentan evidencias de esto, ya que como autoridades y asistentes técnicos de este nivel desconcentrado de la S.E solo han escuchado sobre esta Ley y su aplicabilidad pero sin capacitación y socialización alguna.

5. CAPÍTULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES
<p>1. En la investigación realizada y de acuerdo a los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento el 85% de los participantes adujeron no conocer las funciones que deben desempeñar los recursos humanos RRHH de la Dirección Departamental correspondiente.</p>	<p>1. Socializar las funciones inherentes a cada puesto de trabajo según la estructura de los recursos humanos RRHH con forme a la nueva Ley Fundamental de Educación y su reglamento.</p>
<p>2. Mediante los resultados obtenidos en la presente investigación, y en lo que concierne a la estructura del plan de recursos humanos RRHH, se hace notar que las funciones que realizan los colaboradores no están acorde a las funciones establecidas por Ley.</p>	<p>2. Implementar procesos constantes de capacitación al personal que labora en estas dependencias para mejorar su desempeño profesional basados en la Ley; incorporando en dichos procesos especialistas en el área jurídica, educativa, y de recursos humanos.</p>

3. Mediante los resultados obtenidos, concluimos que no hay un perfil de puestos definido, para identificar las funciones esenciales y la responsabilidad de cada cargo de las direcciones departamentales respectivas, y que permita la integración de recursos humanos asegurando, que los planes y objetivos de la organización tengan mayor posibilidad de ser cumplidos.

4. En el estudio realizado El 100% de los consultados manifestaron tener expectativas de los avances de la aplicación de nueva Ley Fundamental y su reglamentación lo que refleja que existe una necesidad colectiva de conocer el nuevo marco jurídico aprobado por el estado de Honduras y que busca modernizar el sistema Educativo Nacional, demanda potencialmente insatisfecha.

3. Definir los perfiles de puestos, que cada colaborador deberá tener al ingresar a la institución, alineados a la nueva Ley Fundamental de educación y posterior socialización con los cuadros de equipos técnicos.

4. Incorporar en cada dirección departamental de educación procesos de socialización de los avances de la nueva Ley Fundamental y su reglamentación, conducentes a fortalecer el conocimiento de los colaboradores, en lo referente al nuevo marco jurídico del sistema educativo hondureño, se requiere de cooperación directa de la Secretaría de Educación a nivel central para que apoyen en estos procesos.

5. Se concluye mencionando que los colaboradores de las direcciones departamentales delimitadas, disponen de pocas oportunidades de capacitación institucional y que no existen espacios de capacitación extra institucional.

5. Promover espacios de capacitación en el área de recursos humanos y otras áreas afines, a nivel institucional para fortalecer el Talento Humano de las mismas.

**PROPUESTA DE ALINEAMIENTO
DE LAS ESTRUCTURAS
DEL TALENTO HUMANO
DE LAS DIRECCIONES DEPARTAMENTALES
CON LA NUEVA LEY
FUNDAMENTAL DE EDUCACIÓN.**

INTRODUCCIÓN

Para el planteamiento de las siguientes estrategias se han tomado en cuenta los resultados del trabajo de campo realizado en las cuatro direcciones departamentales de educación delimitadas como son: Francisco Morazán, Comayagua, Cortés y Atlántida a través de los resultados del instrumento, y de los puntos de vista de los encuestados, así como las opiniones documentadas en el cuestionario estructurado, en el estudio ***Diagnóstico de las estructuras de recursos humanos de las direcciones departamentales y su adecuación a la nueva Ley Fundamental de Educación***, dado que registran situaciones problemáticas de los recursos humanos y que han sido identificadas a través de esta investigación; por lo tanto, los aprendizajes allí consignados son de mucha utilidad en la búsqueda de soluciones en las direcciones departamentales de educación del país.

En tal sentido, y con base en los resultados obtenidos en la investigación, se considera que la estrategia de intervención a diseñar debe partir de las necesidades de cada dirección departamental.

Como punto de partida, es viable plantear una serie de **“Estrategias”** cuya estructura de vinculación y metodología específica estaría por definirse, según el criterio y condiciones reales de cada dirección departamental del país.

De momento, se diferenciará entre unas estrategias precisas en torno a las cuales se relacionan otras estrategias afines.

Por lo tanto es importante apreciar este trabajo con un enfoque administrativo con dos dimensiones: la administrativa formal y la dinámica con la finalidad de lograr óptimos resultados de las propuestas que a continuación se detallan:

Estrategia principal No. 1:

La búsqueda de la institucionalización de un “Modelo de Atención a la funcionalidad del talento humanos de las Direcciones Departamentales de Honduras, en consonancia con la Nueva Ley Fundamental de Educación”

De acuerdo a la tendencia de los resultados obtenidos en el presente estudio, se propone en primera instancia, que los Directores Departamentales adopten una organización funcional, cuyo modelo de atención de servicios y de formación de recursos humanos en las direcciones departamentales del país, sea fortalecido, por lo tanto se necesita imperiosamente una revisión minuciosa, del quehacer del recurso humano en estas instancias, para realizar las innovaciones y transformaciones en consonancia con la nueva Ley Fundamental de Educación, Una razón se fundamenta en el cambio que ha sufrido la educación a través de la descentralización de la educación para mejorar la gestión institucional, y hoy en día de cara a la implementación del nuevo marco jurídico que regirá el sistema educativo nacional.

A pesar que en la actualidad ya existe **“Un Departamento, o Unidades de Recursos Humanos”** dentro del organigrama de las direcciones departamentales del país, estas no han recibido la debida atención, presupuesto y personal para poder ejecutar los procesos pertinentes a fortalecer el recurso humano que labora dentro de las mismas, ni tampoco logra satisfacer todas las necesidades de RR HH de estas instancias.

En este sentido, esta primera estrategia busca que las direcciones departamentales inicien **la creación de la SUBDIRECCION DEL TALENTO HUMANO**, a la que le corresponden las siguientes atribuciones generales: según la nueva Ley Fundamental.

a) Gestionar y administrar los recursos humanos del departamento; b) Promover el desarrollo de las capacidades del Talento Humano; c) Aplicar la normativa contenida en el Manual de Clasificación de Puestos y Salarios, la cual se espera sea funcional al interior de las direcciones departamentales”, a la vez que se puedan operativizar

acciones de sensibilización y formación y/ o capacitación de los directores departamentales, Secretarios, departamentales, jefes de recursos humanos, administrador y jefes de unidades y demás colaboradores sobre el estilo estratégico de administrar.

En base a lo anterior se busca que atiendan una filosofía de trabajo a largo plazo con prioridad en el desarrollo del Talento Humano, así como Instituir una identidad de la organización a través de la promoción y divulgación de la misión, política y filosofía institucional, por lo tanto el estudio y análisis de la Misión, visión y filosofía es fundamental, y dicho proceso debe ser acompañado por varias acciones, como las siguientes:

Estrategia principal No. 2:

Realización de talleres de diagnóstico participativo

Para el aprendizaje de criterios técnicos y administrativos de la Nueva Ley Fundamental de Educación y su alineamiento con las estructuras de Recursos Humanos, **es necesario contar con una línea de base sobre el nuevo marco legal**, su respectiva **reglamentación** y su **aplicación** en las instancias departamentales respectivas, **se sugiere la realización de talleres de diagnóstico participativo en cada dirección departamental del país** para actualizar y contextualizar dichos conocimiento; esto requiere la participación de expertos en educación, Recursos Humanos, y sobre las legislación educativa , que se podrían identificar como aliados estratégicos para fortalecer las estructuras de recursos Humanos de las direcciones departamentales.

Mediante estos diagnósticos se debe indagar sobre: Cuáles son las prioridades del recurso humano en cada unidad o dependencia de la dirección departamental, o Cuáles problemas del recursos humanos, deben ser tratadas de preferencia por el director (a) departamental de educación, Cuáles son las debilidades y fortalezas con

que cuentan estas instancias, y cuáles son las oportunidades de mejora institucional, determinación de las funciones de cada colaborador en consonancia con la nueva Ley Fundamental, mediante el diseño de técnicas de diagnóstico.

Estrategia principal No. 3:

Realización de talleres para el Fortalecimiento de las estructuras del talento humanos congruente con la nueva Ley Fundamental.

Se propone realizar un tipo de **TALLER CONCEBIDO COMO ESPACIO DE ENCUENTRO Y DIÁLOGO ENTRE LOS EMPLEADOS DE LAS DIFERENTES UNIDADES DE LA DIRECCION DEPARTAMENTAL.**

En dichos talleres se debe propiciar la práctica y fortalecimiento del conocimiento de la Nueva Ley Fundamental de Educación teniendo como foco de atención temas específicos que de hecho constituyen a su vez otras estrategias de intervención para atender y mejorar las estructuras de Recursos Humanos, los talleres colaborativos entre personal de las direcciones departamentales debe enfocarse en:

El estudio profundo de las estructuras actuales de recursos humanos y funcionalidad de las direcciones departamentales.

Determinación del organigrama de las direcciones departamentales conforme al nuevo reglamento de la Ley fundamental de educación. El estudio preciso de las competencias básicas para el óptimo desempeño laboral en cada puesto de trabajo. Diseño de estrategias puntuales de mejora al recurso humano de estas direcciones.

Estrategia principal No. 4:

Instalación de un Sistema de Información en cada Dirección Departamental del país.

Se propone que la Secretaría de Educación, pueda **generar un sistema de información**, que permita la sistematización del funcionamiento estructural de cada dirección departamental de educación, para lo cual se requiere modernizar la base de datos laboral de estas instancias, en vista que ya se cuenta con bases de datos, de los docentes a nivel nacional, a través de la plataforma virtual del Sistema de actualización de Centros Educativos, (SACE) de la S.E, Así mismo es importante e imprescindible la **creación de dicho sistema de información a** el cual vendría a fortalecer la sub direcciones del Talento Humano establecidas en el Reglamento de Las direcciones Departamentales, con forme a Ley vigente, fortaleciendo así a las 18 direcciones departamentales del país, responsables directas de atender los docentes de todos los niveles del sistema educativo nacional.

Esto requiere la participación de expertos en infotecnología, recursos humanos, estadísticas y otras áreas afines, que se podrían identificar como aliados estratégicos para dar paso a esta iniciativa de implementación del sistema de información de las direcciones departamentales, lo cual vendría a ser parte de las innovaciones de esta índole.

Operación

Estrategia No. 1 La búsqueda de la institucionalización de un “Modelo de Atención a la funcionalidad del talento humanos de las direcciones departamentales de Honduras, en consonancia con la Nueva Ley Fundamental de Educación”

Tabla 11 “Estrategia N°1”

<i>META ESPECÍFICA</i>	<i>PRODUCTO</i>	<i>TIEMPO RECURSOS</i>
Sensibilización y Formación de los directores departamentales, Secretario, departamental, administrador y jefes de unidades sobre el estilo estratégico de administrar, es decir que atiendan una filosofía de trabajo a largo plazo con prioridad en el desarrollo del talento humano, a fin a adoptar una organización funcional.	<ul style="list-style-type: none">➤ Organización y ejecución con un estilo estratégico de administrar.➤ Diseño o readecuación del manual de funciones, contemplando los elementos de la organización, alineados a la nueva Ley Fundamental de Educación.➤ Elaboración del plan estratégico, y plan operativo anual institucional, incorporando, los elementos necesarios para el fortalecimiento de las estructuras de recursos humanos.	JUNIO A DICIEMBRE DEL 2014

<i>META ESPECÍFICA</i>	<i>PRODUCTO</i>	<i>TIEMPO RECURSOS</i>
<p>Crear una identidad con la organización a través de la aprobación del director(a) departamental y jefes de unidades sobre: los ofrecimientos de la institución con respecto al talento humano, docentes, y público en general.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Difusión de la misión y visión organizacional, precisando Qué es la empresa, Quien lo hace y por qué lo hace? A dónde se quiere llegar? ➤ Dar a conocer los objetivos, la filosofía y política institucional. ➤ Sensibilización del personal sobre el compromiso para el cumplimiento de la misión institucional. 	<p>ENERO 2015</p>

Operación

Estrategia No. 1 La búsqueda de la institucionalización de un “Modelo de Atención a la funcionalidad dl talento humanos de las direcciones departamentales de Honduras, en consonancia con la Nueva Ley Fundamental de Educación”

Tabla 12 “Estrategia N°1”

<i>META ESPECÍFICA</i>	<i>PRODUCTO</i>	<i>TIEMPO RECURSOS</i>
<i>Establecer las metas a que pretende llegar la organización en un determinado tiempo.</i>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Redacción de objetivos institucionales a corto y mediano plazo. ➤ Socialización de los objetivos institucionales en cada instancia de la dirección departamental. ➤ Socializar los objetivos de la institución a través de documentos escritos. 	<i>ENERO 2015</i>
<i>Instituir y formalizar cada uno de los cargos de trabajo de la dirección departamental, tomando en cuenta los requisitos de calificación, las responsabilidades implícitas, y las condiciones que cada puesto exige para desempeñarlo de manera adecuada, conforme a nueva Ley fundamental, así como una capacitación constante</i>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Análisis de cargos para establecer el trabajo diferenciado ➤ Diseñar e implementar un programa de inducción al puesto de trabajo. ➤ Diseñar un programa de actualización y capacitación continua. 	<i>MARZO A JUNIO DEL 2015</i>

Estrategia principal No. 2:

Realización de talleres de diagnóstico participativo

Tabla 13 “Estrategia N°2”

META ESPECÍFICA	PRODUCTO	TIEMPO RECURSOS
<p>Formación del equipo de colaboradores de las direcciones departamentales a través de talleres de diagnóstico participativo, para el aprendizaje de criterios técnicos y administrativos de la Nueva Ley Fundamental de Educación y su alineamiento con las estructuras de Recursos Humanos.</p>	<ul style="list-style-type: none">➤ Diferentes unidades de la dirección departamental de educación. empoderados de los criterios técnicos y administrativos de la nueva Ley Fundamental de Educación conforme a las estructuras de recursos humanos.➤ Efecto multiplicador de los talleres de diagnóstico participativo, para el aprendizaje de criterios técnicos y administrativos de la Nueva Ley Fundamental de Educación, con otros empleados de la institución➤ Monitoreo y seguimiento de los resultados.	<p>JUNIO A DICIEMBRE DEL 2014</p>

<p><i>Elaboración de instrumentos diagnósticos como el FODA institucional, a fin de detectar las necesidades prioritarias, fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas del talento humanos de estas dependencias.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ FODA institucional elaborado con la participación de los colaboradores de diferentes unidades. ➤ Detectar oportunidades de mejora institucional con respecto a los recursos humanos. 	<p>ENERO 2015</p>
--	---	-------------------

Estrategia principal No. 3:

Realización de talleres para el Fortalecimiento de las estructuras del talento humanos congruente con la nueva Ley Fundamental

Tabla 14 “Estrategia N°3”

META ESPECÍFICA	PRODUCTO	TIEMPO RECURSOS
Capacitación de personal clave de la institución, mediante talleres concebidos como espacio de encuentro y diálogo entre los empleados de las diferentes unidades de la Dirección Departamental.	<ul style="list-style-type: none">➤ Estudio y análisis profundo de las estructuras actuales de recursos humanos y funcionalidad de las direcciones departamentales, y su articulación con la nueva Ley.➤ Estudio de las competencias básicas para el óptimo desempeño laboral en cada puesto de trabajo.➤ Análisis Delimitación y estudio de las Funciones de la Dirección Departamentales de acuerdo a la nueva Ley Fundamental.➤ Diseño de estrategias puntuales de mejora del talento humano de estas direcciones.	JUNIO A DICIEMBRE DEL 2014
Reestructurar la organización, por departamentos funcionales, conforme la nueva Ley fundamental (diseño del organigrama alineado a la nueva Ley Fundamental.	<ul style="list-style-type: none">➤ Diseño y elaboración de un cronograma funcional, conforme a la nueva Ley Fundamental y su reglamento.	ENERO 2015

Estrategia Principal No. 4 Instalación de un Sistema de Información en cada dirección departamental del país.

Tabla 15 “Estrategia N°4”

META ESPECÍFICA	PRODUCTO	TIEMPO RECURSOS
Creación de un sistema de información en cada dirección departamental del país, para recabar información del talento humano con que cuentan dichas instituciones.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Diseño de un sistema de información como estrategias puntual de mejora del talento humano de estas direcciones. ➤ Implementación del sistema de Información para recopilar información pertinente de los colaboradores de cada dirección departamental ➤ Diseño de estrategias de actualización de datos. 	JUNIO A DICIEMBRE DEL 2014
Actualización de información básica del talento humano de las direcciones departamentales	<ul style="list-style-type: none"> ➤ actualización de la información básica del talento humano de esta instancias, en forma semestral y/o anualmente 	ENERO 2015/ JUNIO 2015

VI. BIBLIOGRAFÍA:

- ☞ Chiavenato, Idalberto , (2009).Gestión del Talento Humano
- ☞ Chiavenato Idalberto, (2007). Talento Humano. México M.c Grew Hill: 8° Edición.
- ☞ Di Gropello, E. Los modelos de descentralización en América Latina. Artículo para la Revista de la CEPAL. Agosto 1999.
- ☞ FONAC. Propuesta de la Sociedad Hondureña para la transformación de la Educación Nacional. Foro Nacional de Convergencia. Graficentro Editores, 2000.
- ☞ Formato para la Presentación del Proyecto de Graduación (2005). Universidad Tecnológica Centroamericana (UNITEC), Dirección de Postgrado.
- ☞ Hanson, M. La Descentralización Educacional: Problemas y desafíos. Noviembre 1997, Documento No 9 de PREAL.
- ☞ Hernández, R., Fernández, C. y C. y Batista, P. (2010). Metodología de la investigación (4ª. Ed.).México D.F.: Mc Graw Hill.
- ☞ Koontz H. y Heinz W., Elementos de Administración, novena edición, Mc. Graw Hill.
- ☞ Monografías de .COM trabajos. Salvado el 19 de enero del 2013
- ☞ Reglamento de las direcciones departamentales, municipales y distritales de educación decreto Legislativo N° 262-211, de fecha miércoles 22 de febrero del 2012.
- ☞ Legislativo, P. (1966). Leyes Educativas de Honduras. Tegucigalpa.
- ☞ Legislativo, P. (1966). Título V Ley Orgánica de Educación 1966, Congreso Nacional. Tegucigalpa: Art. 59.
- ☞ Legislativo, P. (2012). De la Nueva Ley Fundamental de Educación. Tegucigalpa: Art.31 32,38.
- ☞ Legislativo, P. (2012). Ley Fundamental de Educación. Tegucigalpa.

CIBERGRAFÍA

1. www.Crear una empresaya.wordpress.com (2011)
2. <http://www zeusconsult.com.mx/artclaborales.htm>
3. <http://www.zeusconsult.com.mx/artclaborales.htm>
- 4: <http://www.definicionabc.com/economia/recursos-humanos.php#ixzz2v9w9EfqD>
5. <http://www.definicionabc.com/general/adequacion.php#ixzz2v9vDJ7J6>

SIGLAS CONTENIDAS EN EL DOCUMENTO:

Centro de Recurso para el Aprendizaje y la Investigación	(CRAI)
Direcciones Departamentales de Educación	(DDE)
Foro Nacional de Convergencia	(FONAC)
Jóvenes y Adultos con Educación	(EDUCATODOS)
Programa de la Merienda Escolar,	(P.M.A).
Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe	(PREAL).
Programa Hondureño de Educación Rural	(PROHECO)
Recursos Humanos	(RRHH)
Secretaría de Educación	(S.E)
Sistema de actualización de Centros Educativos,	(SACE)
Unidad de Infotecnología, Planificación y Gestión	(U.P.E.G)
Unidad Técnico Pedagógico	(U.T.P)
Universidad Tecnológica Centroamericana	(UNITEC)

ANEXO 1

INSTRUMENTOS UTILIZADOS



**GUÍA PARA CONOCER LA ESTRUCTURA ACTUAL DE RECURSOS HUMANOS
EN LAS DIRECCIONES DEPARTAMENTALES DE LA SECRETARÍA DE
EDUCACIÓN DE HONDURAS SU ADECUACION A LA NUEVA LEY FUNDAMENTAL
DE EDUCACIÓN**

**PREVIA INVESTIDURA AL TÍTULO DE
MÁSTER EN ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

DATOS GENERALES

Nombre de la Institución: _____

Nombre del programa o unidad: _____

Cargo del funcionario que brinda la información

Objetivo General:

El presente instrumento tiene como objetivo realizar un diagnóstico para conocer la estructura actual del talento humano de la institución a fin de diseñar propuestas de adecuación con la nueva Ley Fundamental de Educación.

Agradecemos la información brindada, la cual tiene carácter confidencial.

INSTRUCCIONES:

Marque con una X la respuesta que considere correcta.

Nivel Educativo: Licenciatura ()

Maestría ()

Doctorado ()

En la casilla de observaciones, independientemente del cumplimiento ausencia de lo solicitado, por favor anotar las expectativas según estime a la información.

I.- Fundamentación:

Identificación de Necesidades	Aspectos a Evaluar	Presenta Evidencias		Observaciones
		SI	NO	
Conceptual	Guía el proceso formativo que sustente la oferta educativa, social y profesional.			
Filosofía Institucional	Establece el sistema institucional en su contexto social y competitivo.			
Normativa	Se consideran los lineamientos generales y específicos concernientes a los aspectos académicos y que al mismo tiempo Respondan a la misión y visión de la institución.			
	Aplica el reglamento la institución.			
De la Sociedad	Presenta el análisis de la persona ,sus necesidades y expectativas de atención de la población educativa que serán Resueltas por el instrucción propia.			
	Presenta informes de las actividades para el buen Funcionamiento de las estructuras de los RRHH con relación a la aplicación de la nueva Ley Fundamental de Educación.			
De la Labor	Presenta estadísticas de la demanda que tiene el departamento de RRHH.			
	Demuestra el estudio prospectivo y el diagnóstico de la nueva Ley de Educación.			
	La institución ofrece formación profesional para realizar las funciones que se demandan			

II.- Estructura del plan del talento humano

Identificación de Necesidades	Aspectos a Evaluar	Presenta evidencias		Observaciones
		SI	NO	
Justificación				
Funciones	a. Describe el modelo de aplicación del reglamento de la nueva Ley de Educación.			
Antecedentes	b. Presenta expectativas de los avances de la aplicación de la Nueva Ley Educativa y su Reglamento			
Aplicación del reglamento	Define las funciones de la Unidad basado en la Nueva Ley Fundamental de Educación.			
Expectativas	Establece en forma sistemática las funciones a desarrollar según la nueva Ley Fundamental de Educación.			
Objetivo General				
Objetivos Específicos				
	Los objetivos intermedios son congruentes con los programas y fundamentados en la Nueva Ley Fundamental de Educación y Su reglamento.			
Conocimientos	Describe los conocimientos que el colaborador deberá tener al ingresar a la Institución.			
Actitudes	Describe las actitudes que el subordinado Deberá tener al ingresar a la institución.			
Habilidades y destrezas	Describe las habilidades y destrezas que el asociado deberá tener al ingresar a la institución.			

I. Perfil profesional del asociado:

Identificación de Necesidades	Aspectos a Evaluar	Presenta evidencias		Observaciones
		SI	NO	
Perfil del Personal Requisitos	a. Tiene requisitos de ingreso Establece la institución para desarrollar el puesto asignado según la nueva Ley Fundamental de Educación.			
Disciplinas	b. Identifica disciplinas del ámbito de competencia.			
Nivel educativo	c. El nivel de formación del personal colaborador es congruente con el nivel educativo.			
Experiencia	d. Describe el nivel de formación profesional y experiencia requerida para cada una de las funciones, módulos o áreas de conocimiento que integran el plan y programas que se desarrolla.			
Formación	e. Se establece la formación del empleado según los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes por sus funciones.			

IV .Estructura Curricular

Identificación de Necesidades	Aspectos a Evaluar	Presenta evidencias		Observaciones
		SI	NO	
Presenta funciones	a. Presenta lista de funciones en las unidades de trabajo que sean específicas.			
Investigaciones de ley	b. Presenta investigación basados en el reglamento de la nueva Ley Fundamental de Educación.			
Distribución de funciones	c. Establece la distribución de funciones según la nueva Ley Fundamental de Educación.			
Organización curricular	d. La organización curricular es congruente con las áreas de conocimiento, actitudes, habilidades, destrezas y estrategias de funciones según el reglamento en la nueva Ley de Fundamental de Educación.			

V. Programas a desarrollar

Identificación de Necesidades	Aspectos a Evaluar	Presenta evidencias		Observaciones
		SI	NO	
Duración de funciones	a. Establece la duración de las funciones en las actividades a desarrollar.			
Analiza criterios	b. Analiza y coteja los criterios e instrumentos que usa para realizar las funciones.			
Atención al público	c. Los objetivo (s) se basan en las funciones para la atención del público			
Actividades de recursos humanos	d. Las actividades que presentadas son realizadas bajo la conducción de RRHH.			
Congruencia de criterios	e. Existe congruencia con los criterios de permanencia según la nueva Ley de Educación.			

VI. Reglas de valoración.

Identificación de Necesidades	Aspectos a Evaluar	Presenta evidencias		Observaciones
		SI	NO	
Actividades congruentes	a. Las actividades que realiza son congruentes con las funciones ejecutadas en base a la nueva ley Fundamental de Educación			
Implementación	b. Establece criterios para implementar la nueva ley Fundamental de Educación			
Eje transversales	c. Los ejes transversales que realiza en sus funciones están basados en el reglamento de la nueva Ley Fundamental de Educación.			
Estrategias de implementación	d. Establece criterios y estrategias para la implantación de la nueva Ley Fundamental de Educación.			
Metodología	e. Presenta una metodología para la aplicación de la nueva Ley Fundamental de Educación.			
Verifica datos	f. Verificar si presenta encuestas y entrevistas con instituciones y / o personas si se resuelve los problemas conforme al reglamento y la nueva Ley de Educación.			

Anexo 2

EJEMPLO O MUESTRA DE TABULACIÓN

DIRECCIÓN DEPARTAMENTAL

DE FRANCISCO MORAZÁN



**GUÍA PARA CONOCER LA ESTRUCTURA ACTUAL DE RECURSOS HUMANOS
EN LAS DIRECCIONES DEPARTAMENTALES DE LA SECRETARÍA DE
EDUCACIÓN DE HONDURAS Y SU ADECUACION A LA NUEVA LEY
FUNDAMENTAL DE EDUCACIÓN**

**PREVIA INVESTIDURA AL TÍTULO DE
MÁSTER EN ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

DATOS GENERALES

Nombre de la Institución: _____

Nombre del programa o unidad: _____

Cargo del funcionario que brinda la información

Objetivo General:

El presente instrumento tiene como objetivo realizar un diagnóstico para conocer la estructura actual del talento humano de la institución a fin de diseñar propuestas de adecuación con la nueva Ley Fundamental de Educación.

Agradecemos la información brindada, la cual tiene carácter confidencial.

INSTRUCCIONES:

Marque con una X la respuesta que considere correcta.

Nivel Educativo: Licenciatura ()

Maestría ()

Doctorado ()

En la casilla de observaciones, independientemente del cumplimiento ausencia de lo solicitado, por favor anotar las expectativas según estime a la información.

I.- Fundamentación:

Identificación de Necesidades	Aspectos a Evaluar	Presenta evidencias		Observaciones
		SI	NO	
Conceptual	Guía el proceso formativo que sustente la oferta educativa, social y profesional.	6	1	En su mayoría de veces.
Filosofía Institucional	Establece el sistema institucional en su contexto social y competitivo.	2	6	Muy poco
Normativa	Se consideran los lineamientos generales y específicos concernientes a los aspectos académicos y que al mismo tiempo Respondan a la misión y visión de la institución.	1	6	Muy poco
	Aplica el reglamento la institución.	3	4	Muy poco.
De la Sociedad	Presenta el análisis de la persona ,sus necesidades y expectativas de atención de la población educativa que serán resueltas por el instrucción propia.	4	3	Algunas veces.
	Presenta informes de las actividades para el buen Funcionamiento de las estructuras de los RRHH con relación a la aplicación de la nueva Ley Fundamental de Educación.	2	5	Aun no se cuenta con un reglamento en vigencia.
De la Labor	Presenta estadísticas de la demanda que tiene el departamento de RRHH.	0	5	Dos no contestaron
	Demuestra el estudio prospectivo y el diagnóstico de la nueva Ley de Educación.	1	4	Dos no contestaron
De La Institución	La institución ofrece formación profesional para realizar las funciones que se demandan	1	6	Un bajo porcentaje.(Rara Vez)

II.- Estructura del plan del talento humano

Identificación de Necesidades	Aspectos a Evaluar	Presenta evidencias		Observaciones
		SI	NO	
Funciones	a. Sustenta las funciones de los RRHH	2	5	No
Antecedentes	b. Presenta antecedentes de las estructuras de los RRHH.	1	6	Se mide por productos mensuales.
Aplicación del reglamento	c. Describe el modelo de aplicación del reglamento de la nueva Ley de Educación.	1	6	Se desconoce
Expectativas	d. Presenta expectativas de los avances de la aplicación de la Nueva Ley Educativa y su Reglamento	7	0	Si es muy importante conocer bien la Ley.
Objetivo General	Define las funciones de la Unidad basado en la Nueva Ley Fundamental de Educación.	0	7	No hay reglamento.
Objetivos Específicos	a. Establece en forma sistemática las funciones a desarrollar según la nueva Ley Fundamental de Educación.	0	7	No hay oportunidad mucha exigencia para resolver cualquier tipo de problema y no están en las funciones.
	b. Los objetivos intermedios son congruentes con los programas y fundamentados en la Nueva Ley Fundamental de Educación y Su reglamento.	2	5	No conozco a fondo los reglamentos.
Conocimientos	Describe los conocimientos que el colaborador deberá tener al ingresar a la Institución.	0	7	No (Se desconoce)
Actitudes	Describe las actitudes que el subordinado Deberá tener al ingresar a la institución	0	7	No (Se desconoce)
Habilidades y destrezas	Describe las habilidades y destrezas que el asociado deberá tener al ingresar a la institución.	0	7	No (Se desconoce)

III. Perfil profesional del asociado:

Identificación de Necesidades	Aspectos a Evaluar	Presenta evidencias		Observaciones
		SI	NO	
Requisitos	a. Tiene requisitos de ingreso que establece la institución para desarrollar el puesto asignado según la nueva Ley Fundamental de Educación.	0	7	No
Disciplinas	b. Identifica disciplinas del ámbito de competencia.	0	7	No
Nivel Educativo	c. El nivel de formación del personal colaborador es congruente con el nivel educativo.	2	5	No solo con un grado de licenciatura de cualquier nivel solo que educativo.
Experiencia	d. Describe el nivel de formación profesional y experiencia requerida para cada una de las funciones, módulos o áreas de conocimiento que integran el plan y programas que se desarrolla.	1	6	Estos puestos son elegidos por política gubernamental
Formación	e. Se establece la formación del empleado según los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes por sus funciones.	0	7	No.

IV .Estructura Curricular

Identificación de Necesidades	Aspectos a Evaluar	Presenta evidencias		Observaciones
		SI	NO	
Presenta funciones	a. Presenta lista de funciones en las unidades de trabajo que sean específicas.	3	4	Se desconoce el Reglamento.
Investigación de Ley	b. Presenta investigación basados en el reglamento de la nueva Ley Fundamental de Educación.	1	6	No hay exigencia institucional
Distribución de funciones	c. Establece la distribución de funciones según la nueva Ley Fundamental de Educación.	0	7	Aún se conserva la aplicación del Estatuto del docente .
Organización curricular	d. La organización curricular es congruente con las áreas de conocimiento, actitudes, habilidades, destrezas y estrategias de funciones según el reglamento en la nueva Ley de Fundamental de Educación.	0	7	Se desconoce el reglamento de la Ley Fundamental.

V. Programas a desarrollar

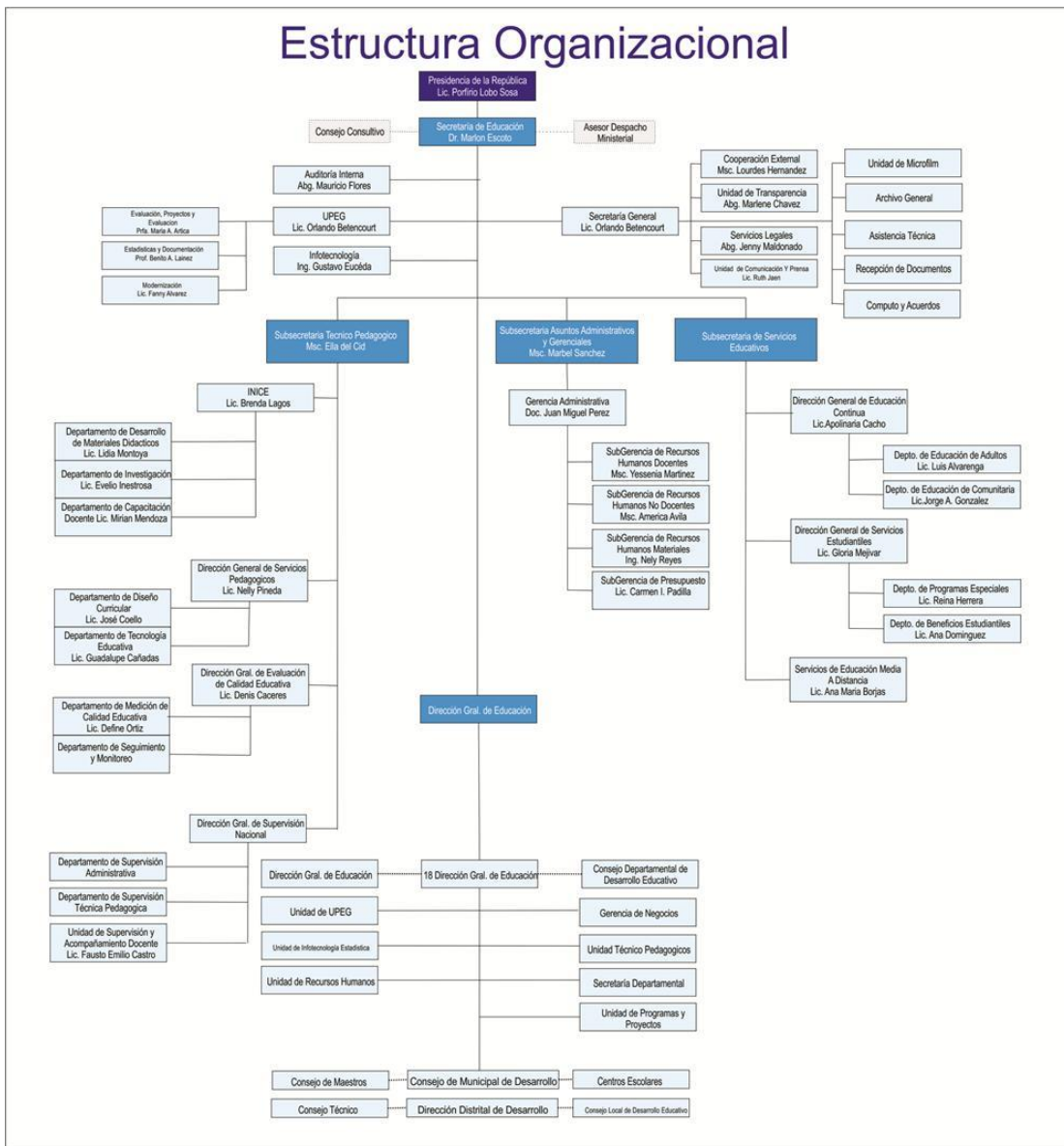
Identificación de Necesidades	Aspectos a Evaluar	Presenta evidencias		Observaciones
		SI	NO	
Duración de funciones	a. Establece la duración de las funciones en las actividades a desarrollar.	2	5	Casi nunca.
Análisis criterios	b. Analiza y coteja los criterios e instrumentos que usa para realizar las funciones.	2	5	Muy poco.
Atención al público	c. Los objetivo (s) se basan en las funciones para la atención del público	3	3	Depende del padrino que lo envía.
Actividades de recursos humanos	d. Las actividades que presentadas son realizadas bajo la conducción de recursos humanos.	1	6	Muy poco, es lo que se recibe de nivel central de la Secretaría
Congruencia de criterios	e. Existe congruencia con los criterios de permanencia según la nueva Ley de Educación.	1	6	No el Ministro expresa una cosa pero la realidad es otra

VI. Reglas de valoración

Identificación de Necesidades	Aspectos a Evaluar	Presenta evidencias		Observaciones
		SI	NO	
Actividades congruentes	a. Las actividades que realiza son congruentes con las funciones realizadas en base a la nueva Ley Fundamental de Educación	1	6	Necesitar conocer a fondo la nueva Ley.
Implementación	b. Establece criterios para implementar la nueva Ley Fundamental de Educación	1	6	No porque los reglamentos no han sido socializados, ni publicados
Eje transversales	c. Los ejes transversales que realiza en sus funciones están basados en el reglamento de la nueva Ley Fundamental de Educación.	0	7	No se encuentran definidos institucionalmente.
Estrategias de implementación	d. Establece criterios y estrategias para la implantación de la nueva Ley Fundamental de Educación.	1	6	No existe temor de aplicarla sin reglamento, eso puede traer consecuencias.
Metodología	e. Presenta una metodología para la aplicación de la nueva Ley Fundamental de Educación.	1	6	No Porque no sabemos bien sobre la nueva Ley tiene muchas ambigüedades.
Verifica datos	f. Verificar si presenta encuestas y entrevistas con instituciones y / o personas si se resuelve los problemas conforme al reglamento y la nueva Ley de Educación.	1	6	No.

ANEXO 3

Estructura Organizacional de La Secretaría de Educación de Honduras.



ANEXO 4

Reglamento de las Direcciones Departamentales, Municipales y Distritales de Educación.

CAPÍTULO II

DE LAS FUNCIONES GENERALES DE LAS DIRECCIONES DEPARTAMENTALES DE EDUCACIÓN.

ARTÍCULO 8: Además de las atribuciones establecidas en el Reglamento General de la LFE y el Reglamento de Gestión, las Direcciones Departamentales de Educación, tienen las siguientes funciones:

- a) Administrar los recursos humanos y financieros dentro de su jurisdicción;
- b) Coordinar con las dependencias respectivas del Nivel Central de la Secretaría de Estado en el Despacho de Educación, la implementación coherente de las políticas, normas y lineamientos técnicos en su jurisdicción territorial;
- c) Aplicar las normativas emanadas de la Secretaría de Estado en el Despacho de Educación, para administrar en su respectiva jurisdicción, los programas, proyectos y servicios educativos que proporciona la Secretaría de Estado en el Despacho de Educación;
- d) Coordinar con otras instituciones centralizadas y descentralizadas del sector gubernamental y no gubernamental, programas y proyecto vinculados al proceso educativo en su respectiva jurisdicción;
- e) Autorizar la apertura y ampliación de centros educativos y puestos docentes requeridos para su funcionamiento; para ello se elaborará la propuesta técnica y financiera, que debe incorporarse al Plan Operativo y al Proyecto de Presupuesto Anual por resultados. Únicamente pueden solicitar ante la Dirección Departamental de Educación la apertura de centros educativos, los organismos definidos en el artículo 41 de la Ley Fundamental de Educación;

- f) Aplicar la normativa definida por la Secretaría de Estado en el Despacho de Educación a través de la dependencia correspondiente, para la apertura y funcionamiento de centros educativos según lo establece el artículo 51 de la Ley Fundamental de Educación.
- g) Aprobar en los Centros Educativos la creación o modificación de carreras de nivel medio, asimismo autorizar jornadas y horarios de acuerdo a las estructuras presupuestarias asignadas a su Departamento y a la normativa que establece el Nivel Central.
- h) Promover la participación de la comunidad educativa en la formulación de la Planificación estratégica y operativa del departamento basado en la Gestión por Resultados con enfoque a los educandos.
- i) Administrar los recursos humanos, financieros, materiales y equipos de todas las dependencias de la Dirección Departamental.
- j) Implementar los manuales de proceso y herramientas de gestión pedagógica, administrativa y financiera.
- k) Ejecutar lo pertinente al Sistema Nacional de Información que debe desarrollar la Secretaría de Estado en el Despacho de Educación.
- l) Desarrollar capacidades para fortalecer la descentralización de funciones, con el propósito de garantizar equidad y calidad en los servicios educativos.
- m) Rendir cuentas a la sociedad en su jurisdicción, de la gestión, la ejecución presupuestaria y los resultados obtenidos en aplicación de la Ley Fundamental de Educación y la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- n) Aplicar en lo que le corresponda, las disposiciones contenidas en la Ley de creación del órgano desconcentrado definido en el artículo 36 de la Ley Fundamental de Educación.
- o) Implementar los procesos de supervisión, evaluación, acreditación y certificación, en aplicación al Sistema Nacional de Supervisión y la Ley de Evaluación, acreditación y Certificación de la Calidad Educativa; y
- p) Aplicar los reglamentos específicos que regulan la gestión y funcionamiento de las Direcciones Departamentales de Educación y los Manuales de Clasificación de Puestos y Salarios y de Evaluación del Desempeño Docente.

TÍTULO III

DE LAS FUNCIONES Y ATRIBUCIONES DE LOS ÓRGANOS INTERNOS DE LAS DIRECCIONES DEPARTAMENTALES DE EDUCACIÓN

CAPÍTULO I

DEL DIRECTOR DEPARTAMENTAL DE EDUCACIÓN

Artículo 9: El Director Departamental de Educación es el funcionario ejecutivo de más alto rango en el departamento, es nombrado por el Secretario de Estado en el Despacho de Educación y depende jerárquicamente en sus atribuciones específicas de la Sub Secretaría de Gestión Administrativa y Financiera y de la Sub Secretaría de Gestión Técnica Pedagógica.

Artículo 10: Los Directores Departamentales serán seleccionados mediante concurso en audiencia pública contando obligatoriamente con la presencia de los representantes de los Consejos Municipales o Distritales de Desarrollo Educativo quienes atestiguarán que se haga la selección idónea, conforme lo establece la Ley Fundamental de Educación y sus Reglamentos.

Artículo 11. El Director Departamental de Educación desempeña, entre otras, las siguientes funciones:

- a) Mantener la coherencia de las políticas programas y servicios educativos de la Dirección Departamental con el nivel central.
- b) Nombrar al personal siguiendo el estricto orden descendente de la lista final de elegibles en los diferentes concursos realizados en su jurisdicción, después de

haber resuelto sobre las solicitudes de traslado y excepción de concurso que se le hubieren presentado.

- c) Dirigir el trabajo del personal técnico, administrativo, y docente de la Dirección Departamental, Direcciones Municipales, y Distritales para la formulación de planes estratégicos y operativos de la Dirección Departamental.
- d) Coordinar con las Direcciones Municipales y Distritales la organización y funcionamiento de los Consejos Comunitarios de Desarrollo tal como lo establece la Ley de Fortalecimiento a la Educación Pública y la Participación Comunitaria y su Reglamento;
- e) Coordinar con las autoridades Departamentales, Municipales y locales, el apoyo logístico necesario para el cumplimiento de las políticas educativas que requieran de participación y cooperación de la comunidad en un esfuerzo compartido de responsabilidad social;
- f) Impulsar la descentralización en el departamento para garantizar equidad y calidad en los servicios educativos; y
- g) Mantener comunicación permanente con Secretaría y Sub Secretarías de Estado en el Despacho de Educación.

CAPÍTULO II

DE LA UNIDAD DE PLANIFICACIÓN Y EVALUACIÓN

ARTÍCULO 13: La Unidad de Planificación y Evaluación (UPE) es una unidad de apoyo de la Dirección Departamental de Educación, le corresponden las siguientes atribuciones generales:

- a) Coordinar el proceso de planificación estratégica operativa y presupuestaria orientada a resultados; Formular los Planes Estratégicos departamentales de mediano y largo plazo, y el Plan Operativo;
- b) Implementar el sistema de monitoreo y evaluación de la gestión en las Direcciones Departamentales, Municipales y Distritales y en los centros educativos de su respectiva jurisdicción territorial; y
- c) Elaborar informes trimestrales de avance de resultados cualitativos y cuantitativos resultantes del Sistema Nacional de Información, e informes mensuales de ejecución presupuestaria

CAPÍTULO IV

DE LA UNIDAD DE INFORMACIÓN.

ARTÍCULO 14: La Unidad de Información, es una unidad de apoyo de la Dirección Departamental de Educación, le corresponden las siguientes atribuciones generales:

- a) Apoyar en la jurisdicción de la Dirección Departamental de Educación, el proceso para mantener actualizado el Sistema Nacional de Información; y
- b) Difundir los informes que la Dirección Departamental de Educación debe poner a la disposición del público en general, en aplicación de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

CAPÍTULO V

DE LA UNIDAD DE SUPERVISIÓN

ARTÍCULO 15: La Supervisión, es una unidad de la Dirección Departamental de Educación, que funciona con autonomía e independencia, le corresponden las siguientes atribuciones generales:

- a) Aplicar en el departamento, en coordinación con la Dirección Departamental de Educación, la normativa establecida en el Sistema Nacional de Supervisión que aprobará la Secretaría de Estado en el Despacho de Educación; y
- b) Rendir informe ante la Dirección Departamental de Educación de la supervisión realizada para la toma de decisiones.

CAPITULO VI

SUB-DIRECCIÓN DEPARTAMENTAL DE ADMINISTRACION Y FINANZAS

ARTÍCULO 16. La Sub- Dirección Departamental de Administración y Finanzas, es una unidad operativa que tiene las siguientes atribuciones generales:

- a) Administrar los recursos financieros y presupuestarios asignados a la Dirección Departamental; y
- b) Administrar el sistema contable de la Dirección Departamental.

CAPÍTULO VII

DE LA SUB-DIRECCION DEPARTAMENTAL DEL TALENTO HUMANO

ARTÍCULO 17. Es una unidad operativa a quien le corresponden las siguientes atribuciones generales:

- a) Gestionar y administrar los recursos humanos del departamento;
- b) Promover el desarrollo de capacidades del Talento Humano; y
- c) Aplicar la normativa contenida en el Manual de Clasificación de Puestos y Salarios.

CAPÍTULO IX

DE LA SUB-DIRECCIÓN DE SERVICIOS EDUCATIVOS

Artículo 19. La Sub-Dirección de Servicios educativos, es una unidad operativa, le corresponden las siguientes atribuciones generales:

- a) Ejecutar las políticas y estrategias de gestión, normadas desde el nivel central, que permitan garantizar la oferta de servicios destinados a los educandos;
- b) Ejecutar la estrategia para la gestión de los programas de beneficios a los educandos, entre otros: Matrícula Gratis, Becas y Bonos, Merienda Escolar; y

- c) Promover y apoyar la aplicación de las estructuras de Participación Comunitaria en el proceso educativo, y los mecanismos de participación de los Padres de Familia o tutores en las instituciones educativas.

CAPÍTULO X

DE LA SUB-DIRECCIÓN DE PROGRAMAS Y PROYECTOS

Artículo 20. La Sub-Dirección de Programas y Proyectos es una unidad operativa le corresponden las siguientes atribuciones generales:

- a) Ejecutar los programas y proyectos alternativos que se desarrollan en la jurisdicción departamental; y
- b) Aplicar el proceso de monitoreo y evaluación de los programas y proyectos alternativos.

CAPITULO XI

DE LA SUB-DIRECCION DEPARTAMENTAL DE CURRÍCULO Y EVALUACION EDUCATIVA.

Artículo 21. La Sub-Dirección de Programas y Proyectos es una unidad operativa que tiene las siguientes atribuciones generales:

- a) Aplicar y adecuar a nivel departamental, el Diseño Curricular Nacional y el Currículo Nacional de cada nivel educativo;
- b) Ejecutar en coordinación con la dependencia respectiva del nivel central, el programa de formación permanente de docentes y la capacitación para el uso de las Tecnología de la Información y Comunicación;
- c) Monitorear el rendimiento académico y aplicar medidas mejorarlo; y

- d) Desarrollar los procesos para la aplicación de las herramientas de gestión educativa: Proyecto Educativo de Centro (PEC); Manual de Redes Educativas, Proyecto Curricular de Centro (PCC).

CAPITULO XII

DE LA SUB-DIRECCIÓN DE MODALIDADES EDUCATIVAS.

Artículo 22.

La Sub-Dirección de Programas y Proyectos es una unidad operativa le corresponden la siguiente atribución general de garantizar que las opciones organizativas y curriculares de las modalidades educativas definidas en el artículo 27 de la Ley Fundamental, estén integradas en los diferentes niveles educativos de Educación, en aplicación al reglamento específico de cada modalidad

DE LAS DIRECCIONES MUNICIPALES y DISTRITALES.

Artículo 23. Las Direcciones Municipales y Distritales de Educación son unidades Técnicas de asesoría pedagógica orientadas a facilitar el cumplimiento de las metas educativas y los aprendizajes de calidad de los educandos en los Centros Educativos bajo la autoridad de la Dirección Departamental de Educación.

Artículo 24. En cada municipio del país, debe funcionar una Dirección Municipal de Educación responsable de la asesoría pedagógica y administrativa de los centros educativos en su respectiva jurisdicción.

Artículo 25. Se podrán organizar Direcciones Distritales de Educación dependiendo jerárquicamente de la Dirección Municipal de Educación, para asegurar la atención de la calidad de los aprendizajes de los educandos.

La organización de las Direcciones Distritales de Educación debe responder a la normativa general elaborada por el nivel central de la Secretaría de Secretaría de

Estado en el Despacho de Educación en coordinación con las Direcciones Departamentales de Educación y al estudio específico de necesidades y requerimientos educativos que se realice en cada municipio.

Artículo 26. Cada Dirección Municipal y Distrital de Educación tendrá Asistentes Técnicos Municipales o Distritales que apoyen las funciones administrativas y las técnicas pedagógicas aplicando para ello la normativa general elaborada por el nivel central de la Secretaría de Estado en el Despacho de Educación en coordinación con las Direcciones Departamentales de Educación.

El número de asistentes técnicos se determinará en función del número de centros educativos, número de docentes y número de educandos.

Los requisitos para ser nombrados en los cargos y las funciones de los Asistentes Técnicos serán definidos en el Manual de Clasificación de Puestos y Salarios.

ARTÍCULO 27: Las Direcciones Municipales y Distritales de Educación tienen las siguientes atribuciones generales:

- a) Brindar asistencia técnica a cada Centro Educativo que se encuentren en su respectiva jurisdicción;
- b) Apoyar la organización y funcionamiento de los Consejos Distritales de Desarrollo Educativo,(CDE), Consejos Municipales de Desarrollo Educativo (COMDE los Consejos Escolares de Desarrollo del Centro Educativo (CED);
- c) Asistir técnicamente los modelos de gestión que se implementen en su respectiva jurisdicción: Redes Educativas, Programa Alternativos; y
- d) Administrar el recurso humano de los centros educativos de su jurisdicción y aplicar en lo que corresponda lo establecido en el Reglamento de Carrera Docente.