

**PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DOCENTE – I.E.P. ALBERT EINSTEIN
S.R.L. – PIMENTEL**

**RECRUITMENT AND TEACHER SELECTION PROCESS - I.E.P. ALBERT EINSTEIN
S.R.L. - PIMENTEL**

 Vanessa Denisse, García Fiestas^{1a}



Fecha de recepción : 01 de enero 2021

Fecha de aprobación : 18 de enero 2021

DOI : <https://doi.org/10.26495/rce.v8i1.1604>

Resumen

El presente informe de investigación tiene como objetivo mejorar los procesos de reclutamiento y selección docente - I.E.P. Albert Einstein S.R.L. -Pimentel. Este estudio tiene un enfoque mixto, de tipo descriptivo – propositivo. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, dirigido a una población/muestra de 14 docentes, además, se aplicó una guía de entrevista al Director de la Institución Educativa, quien es el encargado de realizar los procesos de reclutamiento y selección docente. Los datos recopilados del cuestionario fueron procesados por el programa estadístico SPSS. Se concluyó que el proceso de reclutamiento y selección docente en la I.E.P. Albert Einstein de Pimentel, no es óptimo, ya que no existe una guía que oriente a los empleadores a desarrollar correctos procesos de captación y selección docente, también, se identificó que no todo el personal ha sido evaluado de la misma forma, y más de la mitad de encuestados nunca recibieron instrucciones para presentar su curriculum vitae, además, no se les pidió realizar una clase modelo, siendo ésta una técnica tan importante para la evaluación del docente. Luego de la discusión de resultados, se elabora una propuesta de mejora para que el proceso de reclutamiento y selección docente en la I.E.P. Albert Einstein – Pimentel, sea el más adecuado, por lo que, de implementarse, podría permitir que la organización cuente con personal cualificado para el puesto a desempeñar.

Palabras clave: Docente, propuesta, reclutamiento, selección.

Abstract

This research report aims to improve the processes of teacher recruitment and selection - I.E.P. Albert Einstein S.R.L. -Pimentel. This study has a mixed approach, descriptive - purposeful. The technique used was the survey and the instrument the questionnaire, aimed at a population / sample of 14 teachers, in addition, an interview guide was applied to the Director of the Educational Institution, who is in charge of carrying out the teacher recruitment and selection processes. The data collected from the questionnaire were processed by the SPSS statistical program. It was concluded that the process of teacher recruitment and selection at the I.E.P. Albert Einstein from Pimentel, is not optimal, since there is no guide that guides employers to develop correct teacher recruitment and selection processes, also, it was identified that not all personnel have been evaluated in the same way, and more than half of the respondents never received instructions to present their curriculum vitae, in addition, they were not asked to do a model class, this being such an important technique for teacher evaluation. After the discussion of the results, an improvement proposal is prepared so that the process of teacher recruitment and selection in the I.E.P. Albert Einstein - Pimentel, is the most appropriate, so that, if implemented, it could allow the organization to have qualified personnel for the position to be performed.

Keywords: teacher, proposal, recruitment, selection.

¹ Universidad Señor de Sipán

^a Estudiante de Administración, gfiestasvd@crece.uss.edu.pe

1. Introducción

Monteslier (2018), refiere que reclutamiento y selección de personas es parte de los métodos críticos de operación de capital humano, garantizando un compromiso de trabajo esperado para efectuar diferentes actividades de manera eficiente y que termine incidiendo y aportando en la competitividad de la organización y satisfacción laboral de los colaboradores.

Vega (2019), indica que los empleados de una organización son el componente fundamental de toda organización y para que ésta sea eficiente, se debe contar con personal de calidad. Por ello, es de suma importancia ejecutar un proceso sano, responsable, claro y profesional de reclutamiento y selección de personas, permitiéndole a la Institución integrar a personas con el perfil idóneo a las necesidades de la organización, para que puedan crear un aporte significativo para el crecimiento y mayor eficacia de la misma.

Sejuro (2018), en su estudio realizado en la Municipalidad Distrital Ciudad Nueva – Tacna, en el que el investigador determina el vínculo entre la captación de personal y calidad de selección de personas, en el lugar de estudio no ejecutan un óptimo proceso de reclutamiento, debido a que las necesidades determinadas se llevan a cabo de manera poco eficaz y poco transparente; dejando de darle la importancia debida a lo que el mercado brinda referente a los recursos humanos; asimismo, no se utiliza de manera adecuada las técnicas correctas de reclutamiento, posiblemente, debido a que los encargados de realizar los procesos no tienen los conocimientos, ni las competencias suficientes para realizar tan importante proceso.

Tellez (2016), en su estudio de investigación, recomienda que es importante conocer que el proceso de reclutamiento en una entidad es totalmente fundamental, debido a que el surgimiento o caída de la organización dependerá de la correcta elección que se realice con respecto a la inducción de nuevos colaboradores. Por ello, es necesario realizar de forma adecuada las variables en estudio, con el propósito de impedir que intervengan aspectos externos e internos, para terminar, influyendo a la hora de nombrar a las personas que no cumplieron con las especificaciones requeridas del cargo.

Zúñiga (2016), propuso en su tesis mejorar la captación y selección de asesores de comercio dentro de una empresa de servicios e indicó que debe darse la importancia necesaria al reclutamiento, y de ser ineficaz, es muy probable que se cuente con pocos aspirantes a la hora de dar inicio al proceso de selección de talento, siendo muy probable que el responsable de seleccionar talento humano tenga muy pocas opciones de elegir, en cambio, con un reclutamiento eficaz, aumentan las posibilidades de elegir al postulante más apto para el cargo, debido a que el grupo de postulantes es mayor.

Como parte de la problemática que afecta a la Institución Educativa Privada “Albert Einstein” S.R.L. del Distrito de Pimentel se observó que no existe un plan que permita realizar procesos para reclutar y seleccionar docentes. Por lo tanto, la manera de reclutar y seleccionar profesores en el colegio, se ha venido realizando de forma empírica, no existiendo un cronograma, ni pautas que puedan orientar a un correcto proceso de selección. En algunas ocasiones se ha contratado personal que ha pasado satisfactoriamente la entrevista pero que en el desempeño laboral no cumple con las expectativas, ni con el perfil del docente establecido por la Institución y esto se debe a que no hay un filtro que ayude a constatar la información presentada en la hoja de vida del postulante, ni una clase modelo que pueda ayudar a los evaluadores a observar su desempeño, conocimientos y la solución a problemas que puedan presentarse en aula. La convocatoria se realiza a través del diario “La Industria” o por recomendación y muchos de los convocados no pasan por métodos de evaluación y en el caso de pasar por entrevistas se realizan sin tiempos establecidos, alargándose en ocasiones, e impidiendo entrevistar adecuadamente a los demás postulantes.

Los empleadores deben establecer el perfil del personal con el que desean contar y darlo a conocer a través de sus convocatorias para que el postulante conozca con qué tipo de persona quiere

contar la organización y cuáles serán las funciones establecidas, he allí la importancia de un manual detallado para una contratación efectiva que permita a la empresa obtener mejores resultados.

En el ámbito internacional: Flores (2016), realizó su estudio en Dirección teleinformática de gobernación del estado de Mérida, para implementar estrategias para mejorar la captación y las etapas selectivas de personal; el estudio es descriptivo, porque intenta ejecutar una propuesta como opción posible optimizar lo mencionado, cuya finalidad es aumentar la eficiencia en la gestión administrativa de personal. La población y muestra se conformó por 66 personas, los cuales forman parte de la nómina de empleados del lugar de estudio. Concluyendo que no se efectúan procesos para reclutar y seleccionar conforme a modelos establecidos por la gerencia administrativa de los trabajadores; recomendándose implementar la propuesta ofrecida.

Andrade (2016), en su estudio realizado en la Unidad de Talento Humano de la Dirección Distrital 08d01 Esmeraldas – Educación realiza un análisis del proceso de selección de profesores contratados. Concluyendo, que desconocen cómo realizar la contratación de personal docente, el cual ha sido estipulado por el Instructivo de selección de personal. Se indica, que un 34% de profesores contratados no cumplen lo especificado en la Ley Orgánica - Educación Intercultural. Con la técnica de observación, se confirmó que los encargados de realizar la contratación no emplean técnicas selectivas como, entrevistas, pruebas escritas, simulación, rendimiento, entre otras., dedicándose a realizar únicamente acciones rápidas, justificando que dicho proceso se realiza de tal manera debido a la falta de tiempo y a la urgencia de cubrir plazas disponibles en los colegios. La gestión realizada en la Unidad Distrital de Talento Humano para inducir nuevos docentes presenta ausencia de técnicas y es poco organizada, impidiendo evaluar el desempeño general de los postulantes. Originando que el nuevo personal docente contratado no desarrolle con compromiso y efectivamente sus clases careciendo de calidad y calidez.

Torres, Velásquez y Hernández (2020), estudian la importancia del reclutamiento y la selección del personal en el sector hotelero: Caso Villavicencio - Colombia, mencionan que el estudio es descriptivo. Como parte de sus resultados encontraron que la captación externa es la más utilizada y el método para convocar personal es comunicar voz a voz; con respecto a la selección de personal sobresale la entrevista, considerando a las competencias y la experiencia como parte de los factores claves para tomar decisiones. Los autores concluyeron que los hoteles pymes de Villavicencio no brindan la importancia que se necesita para ejecutar el proceso de captación; además, la falta de formalidad y la no implementación de recursos para efectuar una correcta ejecución de reclutamiento, deja claro varios escenarios que imposibilitan a los mencionados hoteles, alcancen captar postulantes más convenientes.

En el ámbito nacional: Yupanqui (2016), realizó su estudio en el colegio privado “Virgen de la Asunción” - Distrito Porvenir, cuyo fin es establecer procesos de reclutamiento, selección de personal y desempeño laboral de sus empleados; su técnica utilizada fue la observación, entrevista y encuesta para recopilar los datos. El investigador, concluyó que en el lugar de estudio no tienen un departamento determinado, no cuentan con personal competente que desarrolle los procesos en mención, menos aún que realicen adecuados y continuas evaluaciones de desempeño. Además, se indicó que la captación y selección es inadecuado, relacionándose de forma directa con regular – malo desempeño laboral de los trabajadores, reflejándose en rotación continua de personal.

Torres, E. y Vásquez, D. (2017), realizan su investigación en la Municipalidad de Laredo, en donde estudian el nivel de incidencia del proceso de selección de personas y en el desempeño de labores administrativas del Institución Municipal. Su población fue el personal de administración de la Institución, comprendida por 35 colaboradores. Los investigadores entrevistaron a cada colaborador del departamento administrativo y aplicaron el instrumento cuestionario a su muestra designada, permitiéndoles recopilar información referente a selección de personas y su desempeño laboral. Se concluye que la manera de seleccionar personas incide significativamente en el desempeño de los mismos, determinándose que, si la selección tiene un nivel alto, se aprecia un desempeño de labores alto

en el 80% de sus trabajadores, sin embargo, cuando existe un bajo nivel en selección, un 80.0% del total de colaboradores califica como bajo el desempeño de labores.

En el ámbito local: Solano (2020), realizó su investigación de tipo descriptiva – propositiva en la Asociación Deportiva Juan XIII 2020 - Chiclayo, para mejorar los procesos y procedimientos de selección de personal, luego de que se detectaran ciertas insuficiencias en la selección de personas; originando que sus colaboradores no lleguen a tener un correcto desempeño en sus labores. Concluyendo que no es ejecutado un proceso riguroso para la selección de talento humano en la asociación mencionada, impidiéndoles seleccionar a los postulantes esperados que vayan con el perfil requerido de la vacante en curso, concluyendo que el desempeño de sus colaboradores es bueno, sin conseguir el nivel denominado “totalmente de acuerdo”. Es recomendable que cada organización elabore procedimientos organizados para seleccionar personal, cuyo fin es contratar nuevos empleados más apto para el puesto, permitiéndoles, además, lograr un compromiso laboral mayor y una relación afectiva que genere involucramiento.

Espinoza y Saucedo (2015), en su investigación realizada en el colegio deportivo ADEU A - secundario – Chiclayo, propuso elaborar estrategias de selección de personas para una prestación de calidad. El cuestionario fue aplicado a 23 trabajadores del colegio en estudio. Según resultados obtenidos se identificó que la realización del proceso de selección aplicada dentro del colegio deportivo, se ha establecido según la exigencia de una preparación cualificada y con la suficiente experiencia laboral, dejando de prestarle debida importancia a adecuados procesos de contratación de nuevos trabajadores; también, establecieron al servicio impartido en ADEU como bueno en infraestructura, considerándolo como no bueno cuanto a la implementación de tecnología; identificándose que casi la mitad de los colaboradores no revelan tener un compromiso con la organización. Como parte de sus conclusiones mencionan que las decisiones tomadas correctamente en el proceso de selección, es fundamental debido a que casi la mitad de colaboradores manifestó que se realiza un proceso deficiente.

Alvarado y Monsalve (2017), en su estudio efectuado en Andina Construcciones y Representaciones Generales S.R.L. – Chiclayo, se elaboró una propuesta de proceso de selección de personas para poder optimizar el desempeño de labores de los trabajadores, permitiéndoles optimizar el desempeño laboral de sus integrantes, lo que ocasionará perfeccionar el servicio de atención, aumentar el nivel de negocios y la rentabilidad organizacional.

Para Chiavenato (2011), el reclutamiento es un grupo de métodos e instrucciones que busca captar postulantes potenciales y con la capacidad de ocupar un puesto en la empresa. El proceso debe ser eficaz, permitiéndole atraer suficientes aspirantes para llevar un adecuado proceso de selección.

Fernández (2013), nos dice que existen dos grandes políticas de reclutamiento, los cuales son reclutamiento interno y reclutamiento externo. Se ha demostrado más eficaz una combinación de ambas políticas que recurrir exclusivamente a una de ellas. Ambos reclutamientos son métodos determinados para captar colaboradores potenciales, como los anuncios.

Moreno (2012), refiere que la selección consiste en la búsqueda y captación del personal para su posterior incorporación en la organización, teniendo en cuenta lo que necesita el empleador y empleado. Para Chiavenato (2011), este proceso indaga entre los aspirantes captados a quienes están más capacitados para las vacantes, cuyo propósito es conservar o acrecentar la eficiencia y el, así como la eficacia de la empresa.

Tejedo (2013), menciona que cuando ya se tiene un buen número de candidatos a través de las fuentes de captación, se conseguirá examinar sus rasgos propios (actitud y aptitud), para hallar a quien mejor se adecúe al perfil buscado, por lo que en el proceso de selección corresponderá hacer una secuencia de evaluaciones y entrevistas, hasta localizar al individuo idóneo al puesto.

Para Chiavenato (2007), en este proceso existen varias etapas; en la entrada se utilizan las técnicas sencillas y de bajo costo, dejando los métodos más caros y sofisticados para el último. Usualmente utilizan varias técnicas selectivas, según con el perfil y al puesto al que postula. Además, el autor indica que, cuando ya se ha tomado la decisión final, el postulante debe realizar un análisis médico de admisión y verificarse su registro profesional y personal (p.189).

Como parte de la justificación, este estudio es importante debido a que permitirá mejorar la forma de atraer y seleccionar docentes en la I.E.P. “Albert Einstein” – Pimentel, atrayendo trabajadores más adecuados según el perfil requerido, eligiendo personas idóneas para desenvolverse en el cargo.

Se realiza la formulación del problema, ¿De qué manera se puede mejorar el proceso de reclutamiento y selección docente – I.E.P. Albert Einstein S.R.L. – Pimentel – 2020?

Como objetivo general se plantea Proponer procesos de reclutamiento y selección docente – I.E.P. Albert Einstein S.R.L. – Pimentel – 2020. Teniendo como objetivos específicos Analizar la situación actual del proceso de reclutamiento y selección docente – I.E.P. Albert Einstein – Pimentel – 2020, Identificar los factores más importantes del proceso de reclutamiento y selección docente – I.E.P. Albert Einstein – Pimentel – 2020, Elaborar la propuesta de mejora del proceso de reclutamiento y selección docente en la I.E.P. Albert Einstein – Pimentel – 2020. Validar la propuesta de mejora del proceso de reclutamiento y selección docente a la I.E.P. Albert Einstein – Pimentel – 2020

2. Material y métodos

Ésta investigación es descriptiva – propositiva, ya que identificaremos los factores primordiales del reclutamiento y selección docente, para establecer una propuesta que permita mejorar ambos procesos. Su diseño es no experimental – transeccional.

Su población asciende a un total de 14 docentes de la Institución Educativa Privada “Albert Einstein” – Pimentel. En ésta investigación se usará como muestra al mismo número de elementos de la población.

La técnica se diseña con el objetivo de validar el procedimiento (Santiesteban, 2017). Por ello, con la finalidad de dar la validez correspondiente a la presente investigación, se ha considerado lo siguiente:

Como primera técnica utilizamos la observación no experimental, debido a que se ha identificado la problemática y la situación que vamos a analizar. Báez (2018), comenta que la observación es una técnica que se utiliza constantemente para recabar datos e información para construir conocimientos por medio de los sentidos.

Encuesta, se aplicará a los profesores de la Institución Educativa Privada “Albert Einstein” de Pimentel, el instrumento utilizado será un cuestionario de 16 preguntas. Según Fàbregues, et al. (2016), esta técnica es un conjunto de caminos constituidos para su diseño y administración, y almacenada de información obtenida.

Entrevista, dirigida al Director, quien es el responsable de efectuar los procesos en estudio en el colegio “Albert Einstein”. Según Santiesteban (2017), ésta técnica de obtención se efectúa por medio de una plática profesional, a fin de indagar sobre el estudio.

Como parte del procedimiento y análisis de daros, Santisteban (2017), acota que: procesar información, representa establecerlos, tabularlos y clasificarlos de forma que se puedan analizar objetivamente tornándose fiables. Por ello, se solicitó la autorización correspondiente a la gerencia de la I.E.P. “Albert Einstein” para ejecutar el presente estudio en su organización. Los datos recopilados serán tabulados por el programa SPSS.

En criterios éticos se ha considerado el respeto a las personas, ya que no se obliga a la población/muestra a participar del estudio. Los integrantes que conforman la muestra se les brindará información referente a los objetivos del estudio, antes de someterse a las técnicas de recogida de datos. Confiabilidad, se guardará total discreción de sus datos personales, opiniones y/o información vertida. Beneficencia, porque busca mejorar el reclutamiento y selección futuros de la institución, a fin de incorporar personas idóneas al puesto requerido por el colegio “Albert Einstein”. Además, no pretende dañar a ninguno de sus actuales integrantes. Sin embargo, dependerá de los miembros de la organización, la decisión de aplicar la presente propuesta con el fin de atraer nuevos candidatos y traer mayores beneficios institucionales.

3. Resultados

Como parte de los resultados, se han considerado algunas de las tablas más importantes del estudio:

Tabla 1:

¿DE QUÉ MANERA SE ENTERÓ USTED QUE REQUERÍAN PERSONAL DOCENTE EN LA EMPRESA?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Convocatoria interna	2	14,3	14,3	14,3
	Recomendación	7	50,0	50,0	64,3
	Diarios	2	14,3	14,3	78,6
	Carteles/anuncios	1	7,1	7,1	85,7
	Online	1	7,1	7,1	92,9
	Otras instituciones	1	7,1	7,1	100,0
Total		14	100,0	100,0	

Fuente: Software SPSS

Tabla 2:

¿LA CONVOCATORIA ERA CLARA Y CONCISA?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	12	85,7	85,7	85,7
	Generalmente	2	14,3	14,3	100,0
Total		14	100,0	100,0	

Fuente: Software SPSS

Tabla 3:

¿CREE QUE EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL ES EL MÁS ADECUADO?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	5	35,7	35,7	35,7
	Generalmente	6	42,9	42,9	78,6
	A veces	3	21,4	21,4	100,0
Total		14	100,0	100,0	

Fuente: Software SPSS

Tabla 4:
EL TIEMPO UTILIZADO EN LA ENTREVISTA ¿DE CUÁNTO FUE?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	De 10 a 15 minutos	4	28,6	28,6	28,6
	De 15 a 20 minutos	5	35,7	35,7	64,3
	De 20 a 30 minutos	3	21,4	21,4	85,7
	De 30 a 40 minutos	2	14,3	14,3	100,0
Total		14	100,0	100,0	

Fuente: Software SPSS

Tabla 5:
¿LE INDICARON CÓMO DEBÍA PRESENTAR SU CURRÍCULUM VITAE?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	4	28,6	28,6	28,6
	A veces	3	21,4	21,4	50,0
	Nunca	7	50,0	50,0	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

Fuente: Software SPSS

Tabla 6:
¿LE PIDIERON REALIZAR UNA CLASE MODELO?

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Siempre	3	21,4
	Generalmente	3	21,4
	Nunca	8	57,1
	Total	14	100,0

Fuente: Software SPSS

Tabla 7:
¿TENÍA CONOCIMIENTO DEL PERFIL REQUERIDO POR LA EMPRESA?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	7	50,0	50,0	50,0
	Generalmente	3	21,4	21,4	71,4
	A veces	2	14,3	14,3	85,7

Nunca	2	14,3	14,3	100,0
Total	14	100,0	100,0	

Fuente: Software SPSS

4. Discusión:

El objetivo general busca “Proponer procesos de mejora del proceso de reclutamiento y selección docente – I.E.P. Albert Einstein S.R.L. – Pimentel – 2020”, y para ello, es importante analizar la situación actual e identificar los factores más importantes de dichos procesos.

Según los resultados se identifica en la tabla 3, que el 14% de personal docente asegura que fueron reclutados internamente, mientras que un total del 86% fue captado de forma externa a través de diversos medios, considerando que dentro de ese alto porcentaje existe un 50% de docentes que fueron recomendados y convocados para las evaluaciones pertinentes. Este resultado coincide con los resultados de los autores Torres, Velásquez y Hernández (2020), donde hallaron reclutar de manera externa es lo más óptimo y la habilidad para convocar más usada es el aviso de voz a voz; por lo que se comprueba que la falta de formalidad y la ausencia de recursos consignados a la adecuada realización de reclutamiento generan situaciones que no permiten atraer a los postulantes adecuados para los diversos puestos.

Además, en el presente estudio observamos en el reclutamiento, tabla 4, que hay un porcentaje del 85.71% de docentes que consideran que la convocatoria es clara y concisa, mientras que un 14.29% respondió que generalmente; sin embargo, en la tabla 7 se aprecia que los docentes creen que el proceso de reclutamiento no es del todo el más adecuado lo que podría reflejar que al diseño de la convocatoria le faltan agregar ciertas especificaciones para el puesto al que postulan, lo que podría originar que los postulantes no se orienten correctamente en fechas de presentación, correctas formas de envío de documentación para su evaluación, etc.

Los resultados también nos muestran que el proceso de selección no es el más óptimo, debido a que no existen tiempos establecidos para el desarrollo del proceso. Los postulantes no son evaluados de la misma manera, no todos pasan por las mismas técnicas de evaluación, además, en la tabla 11 se muestra que existe un 50% de docentes a quienes nunca se les indicó cómo deberían presente su curriculum vitae y en la tabla 13 se aprecia que a un 57% nunca se le pidió realizar una clase modelo, mientras que el 21% respondió generalmente a la interrogante, siendo esta técnica de evaluación tan importante para observar el desenvolvimiento, metodología de enseñanza, uso de recursos, planteamiento de soluciones, dominio de aula, entre otros aspectos importantes para determinar si el docente está altamente calificado para tener a cargo a estudiantes y que su desempeño sea favorable, a fin de que se garantice que en la I.E.P. Albert Einstein, se continúe brindando un servicio de calidad.

Estos resultados se contrastan con los datos obtenidos de la guía de entrevista, en donde el director manifiesta que la evaluación de los candidatos se realiza a través de una entrevista, se solicita su expediente y luego se solicita información de antiguos centros de trabajo. Al preguntarle al entrevistado si realiza alguna otra técnica de evaluación, el directivo respondió que solo realizan entrevista y que dentro de ella aplican preguntas de conocimientos generales y del sector educación, lo que evidencia que no tienen un claro conocimiento, ni una guía que los oriente a realizar los procesos de selección docente correctamente.

El Director de la Institución Educativa Albert Einstein, considera que el proceso de reclutamiento y selección docente que se ha venido realizando en su organización, les ha dado resultados debido a que tiene acogida de padres de familia del distrito, sin embargo, nunca han realizado un estudio que pueda corroborar lo mencionado, dejando de lado la evaluación de desempeño, siendo de suma importancia para determinar con qué docentes estamos contando.

Tal como lo menciona Yupanqui (2016), al elaborar su estudio en un colegio privado, indicó que la incorrecta ejecución de reclutar y seleccionar personal está relacionada con el “Regular” – “Malo” desempeño de labores de los trabajadores del colegio, denotándose en las constantes rotaciones de recurso humano.

También se identifica en la tabla 16, que no todos los docentes tenían conocimiento del perfil requerido por la organización educativa, pero sin embargo ante la interrogante de si cumple con el perfil requerido por la I.E. un 85.71% respondió siempre, mientras que el 14.29% respondió que generalmente, lo que significa que la institución viene contando con un personal a quien no se le especificó las características del puesto al que postulan, pero que creen o pudieron tener conocimiento del perfil docente cuando ya fueron contratados. Al preguntarle al directivo si los candidatos suelen cumplir con el perfil requerido por la organización, manifestó que “tienen que cumplir con el perfil en un 90%”, más no asegura que lo estén cumpliendo, siendo fundamental que el 100% de docentes integrados a la organización cumplan con el perfil requerido por la Institución.

Por ejemplo, Solano (2020), en su estudio realizado en la Asociación deportiva Juan XIII - 2020, Chiclayo, se implementaron procesos y procedimientos que mejoren la forma de seleccionar; encontrando algunas carencias en el proceso de selección. Observando que no existe un adecuado proceso para seleccionar al recurso humano, por lo que no escogen a los postulantes que cumplen con el perfil para el trabajo que desean obtener. Sugiriendo que las instituciones elaboren procedimientos apropiados de selección para incorporar talento apto, según el cargo al que postulan.

5. Conclusiones:

El proceso de reclutamiento y selección docente en la I.E.P. Albert Einstein - Pimentel, no es óptimo, ya que no existe una guía que oriente a los empleadores a desarrollarlos adecuadamente.

Se identificó que los factores más importantes para reclutar y seleccionar docentes no se han desarrollado correctamente, debido a que, no todo el personal ha sido evaluado de la misma forma, y más de la mitad de los encuestados nunca recibieron instrucciones para presentar su curriculum vitae, no se les pidió realizar una clase modelo. Además, no tienen tiempos establecidos para el desarrollo de las etapas de evaluación, ni existe un orden para la ejecución de ambos procesos.

Se elaboró una propuesta de mejora para que el proceso de reclutamiento y selección docente en la I.E.P. Albert Einstein – Pimentel, sea el más adecuado, por lo que, de implementarse, permitirá que la organización cuente con personal cualificado para el trabajo a desempeñarse.

La propuesta de mejora para el proceso de reclutamiento y selección docente en la I.E.P. Albert Einstein – Pimentel ha sido revisada y validada por expertos en el tema y con extensa experiencia en este tipo de investigación.

6. Referencias

Alvarado, R. y Monsalve, J. (2017). *Propuesta de un proceso de selección de personal para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Andina Construcciones y Representaciones Generales S.R.L. Chiclayo 2017.* (Tesis de Licenciatura). Universidad Señor de Sipán. Chiclayo. Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4209/Alvarado%20Perez%20-%20Monsalve%20Heredia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Andrade, T. (2016). *Análisis del proceso de selección del personal docente contratado por la Unidad de Talento Humano de la Dirección Distrital 08d01 Esmeraldas – Educación.* (Tesis de grado).

- Pontificia Universidad Católica del Ecuador - sede Esmeraldas. Ecuador. Recuperado de <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/722/1/ANDRADE%20MENENDEZ%20%20TERESA.pdf>
- Báez, Y. (2018). *Guía para una investigación de campo*. Recuperado de, <https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/153628?page=98>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones. Novena Edición*. México. Mc Graw –Hill/Interamericana Editores S.A.
- Espinoza, A. y Saucedo, M. (2015). *Estrategias de selección de personal para un servicio de calidad en el Colegio Deportivo ADEU A nivel secundario, Chiclayo – 2015*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Señor de Sipán. Pimentel. Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/3665/ESPINOZA%20CORDOVA%20ANA%20CLAUDIA-EDITADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Fàbregues, Meneses, Rodríguez y Paré (2016). *Técnicas de investigación social y educativa*. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=ZT_qDQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=que+es+la+encuesta+segun+autores&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjlx-Ks4ITqAhV3QzABHbx6C-8Q6AEIRzAE#v=onepage&q&f=false
- Fernández, E. (2013). *Iniciación a los recursos humanos*. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/42048?page=94>
- Flores, J. (2016). *Estrategias para mejorar el proceso de reclutamiento y selección de personal en la Dirección de teleinformática de la gobernación del estado Mérida*. Recuperado de <http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/sapientia/articulo/view/7334/7204>.
- Monteslier, J. (2018). *Contribución al mejoramiento del proceso de reclutamiento y selección del personal en la Dirección de Recursos Humanos en la Universidad Centra “Marta Abreu” de las Villas*. (Trabajo de Diploma). Universidad Central “Marta Abreu” de Las Villas. Cuba. Recuperado de <https://dspace.uclv.edu.cu/bitstream/handle/123456789/9846/Monteslier%20L%c3%b3pez%20c%20%20Rosalia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Moreno, V. (2012), *Gestión de Recursos Humanos*. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=QRPHDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=gesti%C3%B3n+de+recursos+humanos&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwi_8qmpw_jpAhUIRDABHX_dNCtsQ6AEINjAC#v=onepage&q=gesti%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos&f=false
- Santiesteban, E. (2017). *Metodología de la investigación científica*. Recuperado de, <https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/151737?page=1>
- Solano, M. (2015). *Procesos y procedimientos para mejorar la selección de personal en la Asociación Deportiva Juan XIII 2020*. (Tesis de licenciatura). Universidad Señor de Sipan. Pimentel. Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/731>
- Telles, L. (2016). *El proceso de reclutamiento de personal y la selección de talento humano de la gerencia de recursos humanos del grupo inmobiliario Graña y Montero*. (Trabajo de investigación de Maestría). Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima. Recuperado de <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/875>

- Torres, E. y Vásquez, D. (2017). *Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral del área administrativa de la Municipalidad de Laredo* (Tesis de Licenciatura). Universidad Privada del Norte. Trujillo. Recuperado de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/12271/Torres%20Cordova%20Edgard%20Ivan%20%20Vasquez%20Zavala%20Diana%20Soledad.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Torres, D., Velásquez, J. y Hernández, J. (2020). Importancia del reclutamiento y la selección del personal en el sector hotelero: Caso Villavicencio – Colombia. *Desarrollo Gerencial*, 12(1), 1-23. Recuperado de <https://doi.org/10.17081/dege.12.1.3619>
- Vega, A. (2019). *Manual de selección de personal “Junta directiva en empresas*. México. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=4N_IDwAAQBAJ&pg=PA20&dq=manual+de+selecci+on+del+personal&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjV8fjR7unpAhXThHIEHW80AuMQ6AEIJjAA#v=onepage&q=manual%20de%20seleccion%20del%20personal&f=false
- Yupanqui, M. (2016). *Proceso de reclutamiento, selección de personal y desempeño laboral del personal de la I.E.P. Virgen de la Asunción del Distrito del Porvenir 2015*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo. Recuperado de http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/8119/yupanqui%20hermenegildo_marcos.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Zuñiga, K. (2016). *Propuesta de mejora del proceso de reclutamiento y selección de Asesores Comerciales en una empresa de servicios*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional de San Agustín. Arequipa. Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/3051>