



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE  
ADMINISTRACIÓN**

**TESIS**

**PROPUESTA DE MEJORA DEL PROCESO DE  
RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DOCENTE – I.E.P.  
ALBERT EINSTEIN S.R.L. – PIMENTEL – 2020**

**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADA  
EN ADMINISTRACION**

**Autora:**

**Bach. Garcia Fiestas Vanessa Denisse**

**ORCID: 0000-0002-78729497**

**Asesor:**

**Dr. García Yovera Abraham José**

**ORCID: 0000-0002-5851-1239**

**Línea de investigación:**

**Gestión Empresarial y Emprendimiento**

**Pimentel – Perú**

**2021**

## TESIS

### PROPUESTA DE MEJORA DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DOCENTE – I.E.P. ALBERT EINSTEIN S.R.L. – PIMENTEL - 2020

#### Aprobación del jurado

**Asesor:** **Dr. García Yovera Abraham Jose**

---

**Nombre Completo**

**Firma**

**Presidente:** **Dr. Mego Núñez Onésimo**

---

**Nombre Completo**

**Firma**

**Secretario:** **Mg. Valera Aredo Julio Cesar**

---

**Nombre Completo**

**Firma**

**Vocal:** **Mg. Mory Guarnizo Sandra**

---

**Nombre Completo**

**Firma**

### **Dedicatoria**

*A Dios, por permitirme gozar de buena salud junto a mi familia, y por brindarme la fortaleza y sapiencia necesaria para culminar con éxito mi carrera profesional.*

*A mis padres y mi familia, por su amor, por sus consejos, por creer en mí y por apoyarme incondicionalmente en todo lo que me propongo.*

*A mis abuelos, porque siempre nos inculcaron el amor, el respeto, la unión familiar y la lucha por nuestros sueños. Siempre los recordaré, un beso hasta el cielo. Los amo.*

### **Agradecimiento**

*A mis docentes de investigación I y II,  
por la paciencia y la correcta orientación  
para el desarrollo de mi tesis.*

*A la Gerencia y Dirección de la I.E.P.  
Albert Einstein de Pimentel, por  
permitirme realizar mi estudio de  
investigación y proporcionarme toda la  
información requerida, sin  
inconveniente alguno.*

## **Resumen**

El presente informe de investigación tiene como objetivo general 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 encuesta y el instrumento 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 claves:** Propuesta, reclutamiento, selección, docente

## **Abstract**

The general objective of this research report is to improve the processes of teacher recruitment and selection – I.E.P. Albert Einstein S.R.L. – Pimentel.

This study has a mixed, descriptive-purposeful approach. The technique used was the survey and the questionnaire instrument directed to 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 elaborated so that the process of teacher recruitment and selection in the I.E.P. Albert Einstein - Pimentel, is the most appropriate, so, if implemented, it could allow the organization to have qualified personnel for the position to be performed.

Keywords: Proposal, recruitment, selection, teacher.

## Índice

Aprobación del jurado.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Resumen .....	v
Abstract.....	vi
Índice.....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	11
1.1. Realidad problemática.....	11
1.1.1. Internacional. ....	11
1.1.2. Nacional.....	12
1.1.3. Local. ....	14
1.2. Antecedentes de estudio.....	17
1.2.1. Internacional. ....	17
1.2.2. Nacional.....	20
1.2.1. Local. ....	23
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	26
1.3.1. Reclutamiento. ....	26
1.3.2. Selección.....	32
1.4. Formulación del problema. ....	39
1.5. Justificación e importancia del estudio. ....	40
1.5.1. Justificación metodológica. ....	40
1.5.2. Justificación práctica.....	40
1.5.3. Justificación social. ....	41
1.6. Hipótesis.....	41
1.7. Objetivos: .....	41
1.7.1. Objetivo General: .....	41

1.7.2.	Objetivos específicos: .....	41
II.	MÉTODO.....	42
2.1.	Tipo y diseño de investigación:.....	42
2.1.1.	Tipo de investigación: Descriptiva – Propositiva.....	42
2.1.2.	Diseño de investigación .....	42
2.2.	Población y muestra: .....	42
2.2.1.	Población:.....	42
2.2.2.	Muestra: .....	42
2.3.	Variables, Operacionalización: .....	43
2.3.1.	Variables:.....	43
2.3.2.	Operacionalización. ....	44
2.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad. ....	46
2.4.1.	Técnicas. ....	46
2.4.2.	Instrumentos de recolección de datos: .....	46
2.4.3.	Validez y Confiabilidad.....	47
2.5.	Procedimientos de análisis de datos. ....	48
2.6.	Criterios éticos.....	48
2.7.	Criterios de rigor científico. ....	49
III.	RESULTADOS .....	50
3.1.	Resultados en tablas y figuras: .....	50
3.2.	Discusión de resultados:.....	66
3.3.	Aporte Práctico:.....	69
100	ptos. ....	80
IV.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES: .....	89
4.1.	Conclusiones.....	89
4.2.	Recomendaciones .....	90



## Índice de Figuras

<i>Figura 1: Distintos métodos de reclutamiento</i>	28
<i>Figura 2: Ejemplo de una ficha profesiográfica</i>	34
<i>Figura 3: Fases del proceso de selección</i>	35
<i>Figura 4: Etapas de la selección de personal</i>	36
<i>Figura 5: El proceso de selección</i>	37
<i>Figura 6: Clasificación de las técnicas de selección</i>	38
<i>Figura 7: ¿De qué manera se enteró usted que requerían personal docente en la empresa?</i>	50
<i>Figura 8: ¿La convocatoria era clara y concisa?</i>	51
<i>Figura 9: ¿Cuál fue el motivo por el que se presentó a la convocatoria?</i>	52
<i>Figura 10: Después de enterarse de la convocatoria ¿Cómo se contactó usted con la institución educativa?</i>	53
<i>Figura 11: ¿Cree que el proceso de reclutamiento de personal es el más adecuado?</i>	54
<i>Figura 12: ¿Cuánto demoró el proceso de selección?</i>	55
<i>Figura 13: El tiempo utilizado en la entrevista ¿de cuánto fue?</i>	56
<i>Figura 14: ¿Considera que las preguntas realizadas durante la entrevista fueron las más adecuadas?</i>	57
<i>Figura 15: ¿Le indicaron cómo debía presentar su currículum vitae?</i>	58
<i>Figura 16: Además de la entrevista ¿Cuál de las siguientes técnicas aplicaron en el proceso de selección de personal?</i>	59
<i>Figura 17: ¿Le pidieron realizar una clase modelo?</i>	60
<i>Figura 18: Como docente ¿Qué tanto considera usted que es importante realizar una clase modelo?</i>	61
<i>Figura 19: ¿De qué manera tomó conocimiento que había quedado seleccionado para trabajar en la institución educativa?</i>	62
<i>Figura 20: ¿Tenía conocimiento del perfil requerido por la empresa?</i>	63
<i>Figura 21: ¿Considera que cumple con el perfil requerido por la institución educativa?</i>	64
<i>Figura 22: ¿Considera que el proceso de selección de personal realizado en la i.e. es la más adecuada?</i>	65
<i>Figura 23: Insignia de la Institución</i>	70
<i>Figura 24: Organigrama de la Institución Educativa</i>	71
<i>Figura 25: Flujograma del proceso de reclutamiento y selección docente</i>	74
<i>Figura 26: Diseño de convocatoria</i>	78

## Índice de tablas:

Tabla 1: Operacionalización de variable independiente	44
Tabla 2: Operacionalización de variable dependiente.	45
Tabla 3: ¿De qué manera se enteró usted que requerían personal docente en la empresa?	50
Tabla 4: ¿La convocatoria era clara y concisa?	51
Tabla 5: ¿Cuál fue el motivo por el que se presentó a la convocatoria?	52
Tabla 6: ¿Después de enterarse de la convocatoria ¿cómo se contactó usted con la institución educativa?	53
Tabla 7: ¿Cree que el proceso de reclutamiento de personal es el más adecuado?	54
Tabla 8: ¿Cree que el proceso de reclutamiento de personal es el más adecuado?	55
Tabla 9: El tiempo utilizado en la entrevista ¿De cuánto fue?	56
Tabla 10: ¿Considera que las preguntas realizadas durante la entrevista fueron las más adecuadas?	57
Tabla 11: ¿Considera que las preguntas realizadas durante la entrevista fueron las más adecuadas?	58
Tabla 12: Además de la entrevista ¿Cuál de las siguientes técnicas aplicaron en el proceso de selección de personal?	59
Tabla 13: ¿Le pidieron realizar una clase modelo?	60
Tabla 14: ¿Como docente ¿qué tanto considera usted que es importante realizar una clase modelo?	61
Tabla 15: ¿De qué manera tomó conocimiento que había quedado seleccionado para trabajar en la institución educativa?	62
Tabla 16: ¿Tenía conocimiento del perfil requerido por la empresa?	63
Tabla 17: ¿Considera que cumple con el perfil requerido por la institución educativa?	64
Tabla 18: ¿Considera que el proceso de selección de personal realizado en la i.e. es la más adecuada?	65
Tabla 19: Miembros de la comisión evaluadora	75
Tabla 20: Perfil del docente Einstiano	77
Tabla 21: Etapas de evaluación de selección docente	80
Tabla 22: Plan de acción	85
Tabla 23: Cronograma	87

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad problemática.**

#### **1.1.1. Internacional.**

Monteslier (2018), refiere que reclutamiento y selección de personas es parte de los procesos críticos de la gestión del capital humano en las empresas, 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.

Ribes, Perelló y Herrero (2018), relatan que una organización no puede surgir sin tener a los colaboradores más idóneos para los puestos de desempeño. Las empresas crecen y se expansionan, pero los empleados promocionan, se marchan de la empresa, se jubilan o fallecen por tanto el flujo de trabajadores es constante. Es necesario contar con colaboradores que estén cualificado adecuadamente para desempeñarse correctamente. Los autores consideran que incorporar nuevo talento humano es muy importante para que cualquier organización continúe cumpliendo con sus objetivos. Un proceso de selección es originado por diversas causas, entre las más comunes tenemos el prescindir de los servicios de un empleado, y el incremento inesperado de las funciones de un puesto o la ampliación de nóminas por necesidades de elaboración.

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.

De la calle y Ortiz (2018), relatan que, si el reclutamiento no tiene éxito, es muy probable que se garantice el fracaso en la selección. Los autores consideran,

que todo proceso cuesta, y que para algunas organizaciones el precio suele ser muy alto, y aunque muchas veces se necesite continuar buscando al mejor talento, tarde o temprano debe culminar la búsqueda, debido a que el excesivo tiempo y costo utilizado puede hacer que el proceso fracase. Y si ya se cuenta con un adecuado postulante el proceso no puede alargarse más de lo requerido, ya que se corre el riesgo de perder a dicho postulante, quien podría estar candidateando a otros procesos de selección en alguna otra organización.

Javier (2017), en su trabajo de investigación “Proceso de selección personal y desempeño laboral en la constructora G y Q de Huancayo” menciona que en el lugar de estudio se realiza seguido el proceso de selección, debido a que de manera frecuente se requiere cubrir puestos vacantes; además, indica que la mayoría de empresas no encuentran candidatos que cumplan con el perfil requerido al 100%, viéndose en la necesidad de contratar nuevo personal con el fin de que la productividad de la empresa no se vea afectada. Sobre el desempeño laboral de los trabajadores, el autor relata que solo ejecutan evaluaciones referentes a la producción, obligándose a despedirlos si no cumplen con lo solicitado. También se identificó constante rotación de personas, originando gastos y afectando el desempeño de los trabajadores por la tardanza en la producción.

### **1.1.2. Nacional.**

Rolando (2018), en su investigación denominada “Sistema de selección de personal de la UGEL de Huancayo en el departamento de Junín”, considera que, a la hora de decidir integrar a una persona en una organización, primero se debe pensar como la realización de una inversión, y preguntarse cómo el desempeño de la persona elegida originen aportes de valor significativo en la organización, y que en caso, no sean correctamente seleccionados, podría afectar los objetivos planteados por la empresa en que labora. Por ello, es importante comenzar un proceso correcto de captación y selección, siendo de suma importancia identificar el área que necesita más talento humano y preguntarse por qué lo necesita, luego se debe calificar de qué insuficiencias se habla, lo que permitirá precisar las particularidades

indispensables para el lugar e identificar qué tipo de colaborador cubrirá el puesto vacante y su acomodamiento a la entidad. El autor menciona que es transcendental destacar que la búsqueda de personal debe orientarse hacia individuos dispuestos a lograr mayores resultados.

Valer (2018), realiza su investigación en colegios educativos pertenecientes a la Iglesia Adventista del Séptimo Día - Trujillo, en donde busca medir la relación de la eficiencia de la selección con el desempeño laboral de sus profesores. EL autor califica el desempeño de los profesores, debido a que se requiere contar con los mejores educadores que les permita prestar una excelente calidad de servicio y que se comprometan con los objetivos establecidos por la organización de la que forman parte. El autor recomienda efectuar un mecanismo apropiado para seleccionar talento humano ideal y además de la captación de personal que es de suma importancia, y que debe amoldarse a los requerimientos y necesidades de las entidades. El procedimiento de selección determinado tiene que documentarse correctamente e incluir las indicaciones, plantillas, métodos, pruebas, niveles de evaluación imparciales con la finalidad de que se garantice correctos procesos para seleccionar personas, permitiéndole inducir trabajadores adecuados para adquirir excelentes desempeños en el desarrollo de sus labores. Por ello, se recomienda planificar la aplicación de los elementos competentes selectivos, y una prueba piloto del grupo de materiales anterior a ser aplicada, con la finalidad de conseguir procesos estandarizados y prevenir realizar traspiés de juicio y evaluación en plena selección.

Sejuro (2018), en su estudio realizado en la Municipalidad Distrital Ciudad Nueva – Tacna, en el que el investigador determina la relación entre el reclutamiento de personal y cómo influye en la 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.

Joaquin (2019) En su tesis “Reclutamiento y selección de personal para fortalecer la gestión estratégica para la empresa Blue Call - ciudad Trujillo: 2019” menciona que dicha organización no tiene un proceso adecuado de reclutamiento y selección de talento, originando que no cuente con un colaborador capaz que le permita fortalecer su estrategia de gestión para cumplir con sus objetivos, la evaluación y selección de nuevo personal se realiza de forma empírica. No se cuenta con un personal idóneo para el puesto vacante, viéndose reflejado una alta rotación de personal, la misma que incluye costos altos en preparación y contratación, originando una caída en la productividad y rentabilidad.

Dávila y Pérez (2019), en su estudio de investigación realizado en la empresa La Matarina Campestre, menciona que al ejecutar el proceso de reclutamiento, ésta no cumple con los modelos apropiados para poder captar al mejor postulante y que pueda cubrir el perfil del puesto requerido; los empleadores optan por incorporar a nuevos trabajadores, basados en preferencias personales, seleccionándolos por ser cercanos o por tener algún parentesco con los empresarios, sin importar si los nuevos integrantes carecen de cualidades importantes para hacer sobresalir la organización, los mismos que no elevan sus estándares para la atención del cliente, permaneciendo constantemente en un mismo nivel.

### **1.1.3. Local.**

En la Institución Educativa Privada “Albert Einstein” S.R.L. del Distrito de Pimentel no existe un plan que permita realizar procesos para reclutar y seleccionar docentes. Por lo tanto, el reclutamiento y selección de personal se realiza 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 las entrevistas se realizan sin tiempos establecidos, alargándose en ocasiones, e impidiendo entrevistar adecuadamente a los demás postulantes.

Solano (2020), llevó a cabo un estudio en la Asociación Deportiva Juan XIII, la misma que ofrece servicios de recreación, percibiendo algunas formas inadecuadas para la aplicación de técnicas y procedimientos para elegir personal, causado por la ausencia de un manual de procedimientos de elección de nuevos talentos, además, en la Asociación no existe un manual de perfil de puestos, ni el MOF; debido a que los procesos no están definidos trae como consecuencia demoras en el tiempo de selección de nuevos colaboradores, gastos no presupuestados, contratando, en diversas oportunidades, personal que no se ajusta ni cumple con las competencias ni el perfil del puesto, originando que se cambien y renueve personal de manera continua.

Azula (2020), ejecuta su estudio en la empresa procesadora Perú S.A.C. - Chiclayo para rediseñar el proceso de admisión de talentos humanos que contribuyan a mejorar la gestión realizada en el área administrativa, evidenció problemas en la organización debido a que en el desarrollo del proceso de admisión no se realiza una técnica correctamente estructurada, originando que esté desactualizada al compararse con los nuevos procedimientos que deben llevarse a cabo; indica también que en la empresa procesadora utilizan el reclutamiento externo para captar candidatos. Al realizarse el proceso selectivo, el investigador indicó que quienes se encargan de evaluar los procesos no cumplen con ejecutar ni aplicar distintas técnicas de conocimiento, ni destrezas, dirigidas al nuevo aspirante que va a unirse al cargo administrativo; trayendo como consecuencia que se elija a personal no apto para el cargo, impidiéndole cumplir eficientemente con las actividades dadas; originando que el talento humano seleccionado renuncie al poco tiempo de haber sido inducido en la entidad o que se presenten inconvenientes para adaptarse e integrarse perjudicando a la gestión del área administrativa de la empresa

procesadora. El autor menciona que un inadecuado proceso de admisión origina que la empresa pierda tiempo y dinero llevando a cabo un reclutamiento y selección que no permitirá inducir al personal apropiado, además de perjudicar la productividad debido a que el nuevo colaborador no se desempeñó de la manera más esperada.

Alvarado y Monsalve (2017), proponen en su investigación desarrollada en la Empresa Andina Construcciones y Representaciones Generales S.R.L. - Chiclayo, llevar a cabo un proceso de selección de personas que permitan mejorar el desempeño laboral de los trabajadores, y mencionan que actualmente el sector construcción crece constantemente en todo el país, reflejándose en todas las entidades que se desempeñan dentro del mismo sector. Según los autores, la empresa genera niveles de venta altos, lo que ha permitido que se posicione significativamente en el mercado, sin embargo, los procesos de selección en la empresa se han desarrollado inadecuadamente y de manera nada profesional, debido a que no se han seguido procedimientos óptimos y en el mayor de los casos se ha contratado personal por lazo familiar o por la relación amical con el gerente general, generando un riesgo e impidiendo que se garantice el buen desempeño de labores y evolución empresarial, originando que la organización efectúe apropiados procesos que permitan escoger personas, para optimizar el desenvolvimiento de sus labores, el cual se verá reflejado al realizar sus funciones.

Chirinos (2017), desarrolló su estudio en una Universidad Privada de Chiclayo, cuya finalidad fue crear una estrategia de selección de personal que permita mejorar el desempeño laboral; mencionando que actualmente, “la columna vertebral” que orienta a toda empresa a ser exitosa, depende del desenvolvimiento realizado por sus trabajadores al momento de efectuar sus funciones y cumplir con las competencias que el cargo exige. Para Chirinos, los autores que refuerzan su investigación, plasman la realidad de lo importante que es el proceso de gestionar recurso humano, teniendo como objetivo principal el seleccionar un personal idóneo para el cargo al que va a ocupar, tomando en cuenta las diferentes competencias, destrezas y capacidades mostradas y que terminen por satisfacer las necesidades de la institución y que además permita obtener un desempeño laboral óptimo. El autor



indica que no desarrollan estrategias de selección de personal para un desempeño que vaya según las necesidades de la empresa.

## **1.2. Antecedentes de estudio.**

### **1.2.1. Internacional.**

Hernández (2020), elabora un manual de selección docente, establecido en un perfil de competitividades, que permita perfeccionar lo significativo del aprendizaje de los alumnos del Colegio Particular Mixto Federico Gauss - Quito; el autor ejecutó un cuestionario a los 10 trabajadores del colegio en estudio. Concluyendo que se evidencia que la Institución Educativa no establece un proceso técnico ni sistematizado para seleccionar al personal docente que cumplan con el perfil plasmado por la Institución. Faltando el proceso de inducción sobre la selección de personas al departamento de RR.HH., permite que cada docente desconozca sobre el puesto y las habilidades que debe poseer dentro del mismo para desempeñarse de una manera eficaz, efectiva y proactiva. El autor elabora un manual en donde se detalla de clara y sencillamente los caminos que deben seguir para una contratación adecuada, además de explicar los perfiles que cada persona deberá tener para ocupar las diferentes áreas, ubicándolos de acuerdo a sus habilidades cognitivas y experticias, el objetivo principal es dar a los estudiantes una enseñanza con alto nivel académico.

Comentario: 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.

Paz (2020), en su proyecto “Propuestas de mejoras al proceso de reclutamiento, selección y contratación del personal en la Compañía La Garcia S.A. del cantón Guayaquil” se realiza un plan de mejoras añadiendo un manual de procedimientos de los procesos. El método utilizado es descriptivo y se enfoca a levantar información a través de encuestas y entrevistas dirigidas al personal de la

compañía. Cuyo fin es recopilar información que permita implementar mejoras perennes en ambos procesos y disminuir el porcentaje alto de la rotación de personal debido a despidos y renunciaciones. La autora concluye que la realización de los manuales de captación, selección y contratación son aplicables para beneficiar a la empresa y sus integrantes, el cual incluye distintos puntos estratégicos ayudándoles a reducir costos por rotación de personal, debido a la alta cantidad de renunciaciones, inclusive durante periodos de prueba, las que originaban costos por pagos de actas de terminación de relaciones laborales afectando las finanzas de la organización.

Comentario: tras el constante cambio de personal, el investigador realiza un estudio con el fin de elaborar una propuesta que permita mejorar los procesos de captación para contratar nuevo talento humano que genere aportes valiosos y significativos para la empresa.

Monteslier (2018) en su trabajo de Diploma realizado en la Dirección de RR.HH. de Universidad Marta Abreu – Cuba. cuyo estudio busca la contribución al mejoramiento del proceso de reclutamiento y selección de personal, plantea como objetivo general: perfeccionar ambos procesos a través de los procedimientos particulares, según cada categoría ocupacional y subgrupos dentro de estos. Realizándose un análisis del estado del arte y la práctica sobre la temática abordada, luego un diagnóstico del Sistema de GRH de la UCLV y del proceso de reclutamiento y selección, revelándose las principales insuficiencias que permiten establecer la necesidad de adoptar el enfoque planteado y elaborar procedimientos específicos para cada categoría ocupacional y el perfil de cargo de acuerdo con esa perspectiva; aplicándose un procedimiento para el diseño de dicho perfil. Entre los principales métodos y técnicas utilizados se encuentran los documentos analizados, análisis directo y el método Delphi por rondas. Como resultado final de la investigación se elaboran los procedimientos para cada una de las categorías ocupacionales y sus subgrupos, y el perfil de competencia para el cargo de Especialista B en Gestión de Recursos Humanos, dando así solución al problema científico formulado.

Comentario: Es importante que para cada área se establezcan los perfiles de los postulantes o del personal con el que se quiere contar, de esta manera se podrá captar el talento humano adecuado para cada área y sub área específica de la organización.

Bustamante (2018), realiza un proyecto de investigación titulado “Plan de mejoras para el proceso de reclutamiento y selección del personal administrativo del instituto superior tecnológico bolivariano” cuyo objetivo es mejorar la contratación de trabajadores establecido en los procesos ya mencionados para cubrir nuevas vacantes, el autor utiliza la técnica de observación, indagación documental y una entrevista dirigida a la directora. El diseño propuesto presenta métodos básicos para la realización de un proceso selectivo, sin embargo, no incluye procesos de selección por competencias, debido a que la Institución no tiene un Manual de puestos en el que se detallen las competencias y habilidades que deben tener los postulantes para el puesto vacante.

Comentario: Debido a que la organización no cuenta con un documento que describa las características para ocupar un puesto vacante, el investigador se limita a dar lineamientos simples para orientar solo en la aplicación de procesos de reclutar y seleccionar nuevos trabajadores, sin embargo, se ve limitado a generar más aportes generado por la ausencia del manual de puestos, impidiendo detectar cuáles serían las competencias ideales para incorporar nuevo talento a la organización.

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.

Comentario: Son muchas las razones por las que no realizan procesos adecuados de reclutamiento y selección, debido a desconocimiento, falta de recursos o por evitar gastos considerándolos innecesarios. Es importante que los empleadores conozcan y se convenzan que es importante invertir en la captación de talento humano que cumpla con las necesidades de la empresa a fin de evitar errores en su desempeño y otros aspectos que terminen perjudicando a la organización.

### **1.2.2. Nacional.**

Joaquin (2019), realiza su estudio “Reclutamiento y selección de personal para fortalecer la gestión estratégica para la empresa BLUE CALL – ciudad Trujillo 2019”. Su población/ muestra fue de 15 colaboradores de la organización. El diseño fue no experimental de tipo descriptiva. Las técnicas usadas son la encuesta y la entrevista. Como resultado se obtuvo que el reclutamiento y selección de personal es realizada de manera tradicional, calificándola de mala con un 57% y muy mala con un 29%. Además, la autora identificó que el personal que labora actualmente no cumple con el perfil que el puesto de trabajo requiere, impidiendo fortalecer la gestión estratégica, originando que no se cumpla con los objetivos, ocasionando una rentabilidad baja; la investigadora menciona que la “BLUE CALL” no tiene un protocolo para llevar a cabo el reclutamiento y selección de personal. Por ello se elabora una propuesta de un protocolo para ejecutar ambos procesos, que permitan reforzar la gestión estratégica de la empresa trujillana.

Comentario: El proceso de captar y seleccionar nuevos trabajadores es calificado por los trabajadores como poco óptimo, generando que no se incorpore a talento capacitado, y que cumpla con el perfil solicitado por la organización, lo que generaría deficiencias para la empresa.

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 personal y en el desempeño laboral del área administrativa 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 la selección de personas y su desempeño laboral. Se concluye que la selección de personal incide significativamente en el desempeño de sus trabajadores, determinándose que cuando el nivel de selección es alto, se aprecia un nivel de desempeño laboral alto en el 80.0% de los trabajadores de la mencionada área, sin embargo, cuando existe un bajo nivel en selección, un 80.0% del total de colaboradores califica como bajo el desempeño de labores.

Comentario: La presente investigación correlacional corrobora que el nivel de desempeño tiene que ver con el grado de seleccionar personas, y de no desarrollarse los procesos correcta y adecuadamente, el desempeño laboral no será el esperado.

Huanca (2020), realiza su tesis correlacional titulada “Selección de personal y rendimiento laboral de los colaboradores del Consorcio Comercial Arequipa, 2020”. Su estudio de tipo aplicada, enfoque cuantitativo, de diseño no experimental utilizó una muestra censal, aplicada a 30 trabajadores. Su técnica usada fue encuesta y el instrumento cuestionario en escala de Likert, obteniendo una confiabilidad en alfa de Crombach de 0,912 de valor. Luego de procesar y recolectar pruebas estadísticas, se encontró un coeficiente de correlación de 0,412 de Rho de Spearman, concluyendo que, si hay una positiva correlación entre la selección del personal y el rendimiento laboral de los trabajadores del Consorcio en estudio, determinándose que una óptima selección de talento humano permite mejorar el rendimiento laboral.

Comentario: La finalidad del estudio fue analizar la relación entre la selección y el rendimiento, obteniendo valores que demuestran que si hay un relación

significativa, la cual es positiva, indicando finalmente que ambas variables si están relacionadas y que de no implementarse un correcto proceso de selección se induciría a la organización personal no capacitado, originando que el rendimiento laboral no sea el esperado, afectando finalmente a la organización.

Becerra y Muñoz (2018) en su estudio de tipo descriptivo, los autores tienen como objetivo describir el área de reclutamiento y selección en la empresa peruana de estaciones de servicios S.A.C. Se solicitó a la empresa historiales, registros y documentos, donde se pueda observar las estrategias utilizadas para el desarrollo de su proceso de reclutar, seleccionar y contratar personal y nivel de ventas, entre otros que sean necesarios para nuestra investigación. Después de hacer un análisis sobre los resultados obtenidos teóricamente y al investigar algunas experiencias semejantes, se concluye, que tener un área de reclutamiento y selección de talento humano en la empresa de estudio, con una adecuada planificación, nos daría la oportunidad de realizar acciones y mejoras que permitan generar eficiencias en nuestros procesos para disminuir tiempos, costos, disminuir el índice de rotación de colaboradores y como consecuencia potenciar el desempeño del personal, lo que nos llevará a la optimización de los niveles de productividad.

Comentario: El autor da a conocer que para inducir al personal que exige el perfil y funciones de desempeño en la empresa u organización es importante realizar un proceso correcto de selección. La selección debe planificarse correctamente por personas capacitadas y orientadas a captar, seleccionar e inducir al personal adecuado a fin de evitar cambios constantes del personal.

López (2018), realiza su investigación en Huancayo, denominada “La selección e inducción del talento humano en la Universidad Peruana Los Andes – 2017”, de tipo descriptivo correlacional. Se desarrolló con el objetivo de conocer cuán importante es en el proceso de selección la etapa de inducción, desarrollando un análisis para identificar la problemática de la manera adecuada; siendo sustentadas por bases teóricas y antecedentes de investigaciones pasadas a la presente investigación. El autor utilizó una muestra de 222 administrativos de la Universidad

Peruana los Andes. Los resultados hallados son que el proceso de selección consta de tres exámenes psicotécnicos, conocimiento y competencias. En el proceso de inducción se abarca la información general, perspectiva global y evaluación y seguimiento. Ante lo mencionado se concluye que la Selección se relaciona directa ( $r_s=0,650$ ) y significativamente ( $0,000$ ) con la Inducción del talento humano en la Universidad Peruana los Andes- 2017. Por el hecho de que la organización no respeta un proceso ordenado y correcto en la selección y no permite inducir un talento humano con potencial y que cumpla los requisitos que exige el perfil y función a desempeñar.

Comentario: El no realizar una correcta selección de talento humano va a generar que se contrate personal sin potencial y que no termine realizando aportes significativos a la empresa. La investigación correlacional, concluye la inducción se relaciona directamente con el proceso de selección; siendo vital contar con un diseño de procesos de captación, selección e inducción para integrar a la organización al talento humano necesario con el que se quiere contar.

### **1.2.1. 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. La investigadora el instrumento cuestionario y guía de entrevista. Llegando a la conclusión de 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. Se recomienda a toda la organización elaborar procedimientos estructurados 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.

Comentario: en la presente investigación se propone realizar un proceso mejorado de selección para inducir al personal más calificado para el puesto requerido, debido a que el lugar de la investigación ha presentado insuficiencias en el proceso de selección, por ende, no han tenido personal con un desempeño muy bueno.

Azula (2020), elabora su tesis con el objetivo de Rediseñar el proceso de admisión de personas para el área de recursos humanos en la mejora de la gestión administrativa de la empresa Procesadora Perú S.A.C. La autora emplea el método deductivo, de tipo descriptivo - propositivo y de diseño no experimental – cuantitativo. Para recolectar datos aplicó entrevista y encuesta basado en cuestionario en escala de Likert, detectando que la realización del proceso de admisión no se cumple con las técnicas correctas; los encuestados calificaron la gestión administrativa como regular, obteniendo un 57.5% como resultado. Dicha cifra demuestra que de aplicarse un rediseño para admitir nuevas personas, se lograría mejorar la gestión del área administrativa en la Procesadora Perú S.A.C. La investigadora concluye que al rediseñar el proceso de admisión, se aplicarían diversas estrategias como evaluar según sus competencias en ambos procesos de reclutamiento y selección a cada uno de los aspirantes; lo que permitiría incorporar talento humano eficiente, cumpliendo con los objetivos organizacionales y generando mayor rentabilidad.

Comentario: El proceso de admisión de nuevo talento en el lugar de estudio, es calificado como regular por los mismos trabajadores de la empresa, evidenciando que al no realizar un correcto proceso de reclutamiento y selección se estaría incorporando personas que no generan aportes valiosos y para mejorar la gestión administrativa es importante rediseñar el proceso de admisión.

Vertiz (2020), realiza su investigación “Percepción del proceso de selección del personal en el compromiso organizacional del área administrativa de la Municipalidad Provincial de Lambayeque - Lambayeque 2018” de enfoque



cuantitativo, explicativo y correlacional, con la finalidad de establecer diversas percepciones de antes y después de la ejecución de procesos de selección de trabajadores durante los diferentes filtros de selección, ya que estos no son desarrollados de forma apropiada en las municipalidades, debido a que no cuentan con herramientas ni con personal preparado y capacitado para llevar a cabo correctamente el proceso en mención. Resumiendo, que el personal que labora en la mencionada entidad pública no tiene la suficiente capacidad, afectando de forma directa al compromiso organizacional. Para recolectar datos se usaron dos instrumentos de medición, el primero con 32 preguntas para calcular la percepción del proceso de selección del personal y la segunda con 18 preguntas para establecer el nivel de compromiso organizacional, ambos instrumentos se aplicaron a 151 colaboradores. Concluyendo que la mayor parte de los postulantes observaron que el puesto vacante era el apropiado, además de considerarlo equitativos y justos a la hora de aplicar las pruebas para seleccionar, creando un compromiso de afecto con su organización.

Comentario: El personal incorporado en las municipales, muchas veces pasan los procesos de reclutamiento y selección sin ser los más adecuados, y la percepción obtenida por los trabajadores inducidos a la Institución municipal consideran que los procesos son los más apropiados, incluso se identifican con los problemas organizacionales.

Alvarado y Monsalve (2017), en su estudio efectuado en la empresa Andina Construcciones y Representaciones Generales S.R.L. – Chiclayo, elaboran una propuesta de proceso de selección de personal para poder mejorar el desempeño laboral de los colaboradores, 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 realizar su estudio utilizaron el método mixto, de tipo descriptiva y propositiva. Concluyendo con la elaboración de una propuesta de selección, en la que establecen diversas políticas y procedimientos para aplicarlos, este proceso permitirá optimar el desempeño de los colaboradores y mejorar la calidad de atención, su nivel de ventas y la rentabilidad de la empresa en estudio.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema.**

La administración de recursos humanos impacta de manera profunda en las personas y empresas. La forma de tratar al personal, buscando en el mercado, integrarlo, orientarlo, hacerlo trabajar, desarrollarlo, recompensarlo y controlarlo, es el fundamento de la competitividad organizacional. Todas las empresas necesitan del capital humano para funcionar, sea en forma de trabajo físico o intelectual. Durante la fase de ingreso podemos identificar los siguientes procesos: reclutamiento, selección e inducción. (González, 2014, p. 92)

La correcta administración del recurso humano tiene un impacto positivo o negativo dentro de una empresa; sin importar que el trabajo sea físico o intelectual, se deben emplear diversas estrategias que permitan integrarlo, guiarlo en el trabajo que desempeñan, permitiendo que sus actividades sean desarrolladas de forma correcta, por lo cual se deberá recompensar y controlar; esto es clave para la competitividad organizacional.

#### **1.3.1. Reclutamiento.**

##### **1.3.1.1. Conceptos.**

Albarrán y Márquez (2014), indican que en este proceso se busca otorgar a la organización al recurso humano correcto para que realice las actividades establecidas. En esta etapa de debe implementar un grupo de métodos para buscar, localizar y atraer al recurso humano más apropiado para lograr llegar a los objetivos organizacionales.

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.

El reclutamiento es el proceso integrado por un conjunto de técnicas y procedimientos que buscan atraer aspirantes potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la empresa, de acuerdo al perfil solicitado. Se empieza

buscando candidatos y culmina al recibir la solicitud de trabajo. (González, Olivares, González, 2014, p.93)

En el 2017, Alles, indica que reclutamiento se realiza en base a un conjunto de procedimientos que cautiven e identifiquen postulantes calificados y con capacidad de obtener el puesto que se les ofrece. Permite elegir quién recibirá el ofrecimiento de empleo.” (pág. 25)

El proceso de reclutar es de vital importancia debido a que influye de forma definitiva al siguiente proceso de la selección. En resumen, el reclutamiento implica un proceso que se estructura hacia la búsqueda de postulantes posibles que puedan obtener un cargo en una empresa. (Sánchez, 2013, p. 49)

#### **1.3.1.2. Procesos de reclutamiento.**

Chiavenato (2011), indica que el reclutamiento depende de la empresa que lo solicite. En muchas organizaciones, no inicia en el área de reclutamiento, sino que depende del área en el cual se requiere del personal a contratar y se inicia con un pedido de requisición de ocupación de personal para un puesto establecido (p.132)

#### **1.3.1.3. Políticas o medios de reclutamiento.**

Fernández (2013), nos dice que existen dos grandes políticas de reclutamiento: a) reclutamiento interno y b) 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. La figura 1, incluye una clasificación de los distintos métodos de reclutamiento utilizados.

### Distintos Métodos De Reclutamiento

RECLUTAMIENTO INTERNO	RECLUTAMIENTO EXTERNO
<ul style="list-style-type: none"><li>• Boca a boca</li><li>• Archivos de personal</li><li>• Boletines de empresa</li><li>• Circulares</li><li>• Reuniones</li><li>• Listas de puestos vacantes</li><li>• Inventarios de habilidades</li><li>• Avisos en el tablón de anuncios</li><li>• Referencias de los empleados</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Presentación espontánea</li><li>• Recomendaciones de empleados</li><li>• Anuncio en los medios de comunicación escrita</li><li>• Agencias de empleo</li><li>• Ferias de empleo</li><li>• Trabajo como becario</li><li>• Empresas cazatalentos o <i>headhunters</i></li><li>• Empresas de trabajo temporal</li><li>• Asociaciones o colegios profesionales</li><li>• Centros educativos</li><li>• Radio/Televisión</li><li>• Internet, sitios web, dominios.jobs, blogs, etc.</li></ul>

**Figura 1:** Reclutamiento interno y externo

Fuente: Fernández (2013)

#### 1.3.1.3.1. Reclutamiento interno.

Según Cuesta (2010), pertenecen a la misma entidad, que generalmente son las más beneficiosas, y que responden a políticas de ruedo o de adelanto.

Para Chiavenato (2011), este medio de reclutar pasa cuando la organización intenta cubrir una determinada plaza, por medio del reacoplo de sus trabajadores, con ascensos (movimiento vertical), transferencias (movimiento horizontal), o transferencias con ascensos (movimiento diagonal). Implicando: (p.133)

Transferencia.

Ascenso.

Transferencia en ascenso.

Programas de desarrollo de personal.

Planes de carrera para el personal.

Alles (2017), define el R.I. como un conjunto de opciones disponibles dentro del ámbito de la propia organización para obtener postulantes. Para un reclutar internamente, el autor sugiere:

Publicar solicitudes de empleo en su propia red informática, murales o enunciativas y demás medios internos (job posting).

Contar con un inventario del personal, con información sobre conocimientos, competencias, experiencia, etc.

Planificar reemplazos o sucesiones.

#### **1.3.1.3.2. Reclutamiento externo.**

Según Cuesta (2010) hay muchas opciones como agencias de empleo, centros informativos, realización de prácticas de alumnos, presentaciones, familiares del personal, trabajadores eventuales, anuncios en medios de comunicación, archivadores con solicitudes a la empresa y entidades de la competencia (la menos sugerida).

Alles (2017) manifiesta que es una de las opciones disponibles en el mercado para obtener postulaciones. Por ejemplo: base de datos (en el área de RRHH integradas con antecedentes recibidos con anterioridad o participantes en selecciones anteriores), anuncios en periódicos e internet, consultoras de Recursos Humanos entre otras posibilidades.

Chiavenato (2011), indica que la captación externa marcha con candidatos que vienen de fuera. Cuando existe una plaza, la empresa intenta integrar personas desconocidas, es decir, postulantes externos atraídos por medio de las técnicas de reclutamiento. Reclutar externamente incide en aspirantes existentes o potenciales, con disponibilidad o colaboradores de otras empresas, teniendo en cuenta una o más técnicas de reclutamiento: (p.136)

Archivos de candidatos que se presentaron espontáneamente o en reclutamientos anteriores.

Recomendación de candidatos por parte de los empleados de la empresa.

Carteles o anuncios en la puerta de la empresa.

Contactos con sindicatos o asociaciones de profesionales.

Contactos con universidades, escuelas, asociaciones de estudiantes, instituciones académicas y centros de vinculación empresa-escuela.

Conferencias y ferias de empleo en universidades y escuelas.

Convenios con otras empresas que actúan en el mismo mercado, en términos de cooperación mutua.

Anuncios en periódicos y revistas.

Agencias de colocación o empleo.

Viajes de reclutamiento en otras localidades.

Reclutamiento por internet.

#### **1.3.1.4. Fuentes de reclutamiento.**

Chiavenato (2007), menciona que es importante la identificación y localización de las fuentes de reclutamiento ya que permitirá a la organización: (p.155)

- a) Aumentar el rendimiento del proceso de reclutamiento.
- b) Reducir la duración del proceso de selección al ser más rápido y eficaz.
- c) Reducir los costos operativos de reclutamiento.

De La Cruz (2015), menciona que existen muchas fuentes que pueden usarse para el reclutamiento externo de aspirantes; el uso de una u otra dependerá tanto de aspectos propios de la organización, del puesto de trabajo o de la situación del mercado laboral.

Ribes, Perelló y Herrero (2018), afirman que hay diversidad de fuentes para contratar personal, variando por su bienestar de uso, coste y por la eficacia de postulantes ofreciendo:

Postulantes sugeridos por mismos trabajadores (de menor costo).

Publicaciones en los periódicos (sencillo y usado frecuentemente).

Agencias privadas de colocación.

Agencias públicas de empleo.

Instituciones docentes.

Empresas de trabajo temporal.

Asociaciones y colegios profesionales.

Internet.

Redes sociales

Fernández (2013), menciona que el diagnóstico adecuado de las fuentes aporta los recursos humanos necesarios con la finalidad de concentrar en ellos los esfuerzos de reclutamiento. Así, una de las etapas más importantes son la identificación, selección y mantenimiento de las fuentes que pueden usarse como proveedoras de candidatos.

Fernández (2013), indica que las publicaciones en medios escritos, como diarios, se considera uno de los métodos más eficaces para atraer candidatos, porque abarca y atrae un número considerable de aspirantes, haciendo uso de tipografía que destaquen, atrayendo la mirada de los lectores, para ello se debe hacer mención a la organización, detallando y sobresaliendo la posición del puesto con el detalle de lo que tendrá que realizar dentro de la empresa de manera competitiva. Para lograr la atención se deberá mencionar el sueldo a obtener, la jornada de trabajo, opciones de promoción, etc.

### **1.3.1.5. Factores costo y tiempo en elección de la técnica.**

Según Chiavenato (2007), mientras mayor sea la limitación de tiempo para reclutar un postulante más será el precio de la técnica usada para reclutar. Pero si hay un desarrollo continuo y sistemático, entonces la empresa dispondrá de aspirantes por un precio mucho más bajo. (p.162)

### **1.3.1.6. Redacción del anuncio.**

Para Alles (2016), la redacción mostrará claridad y precisión, debido a que está representando la imagen organizacional que se desea proyectar, por lo que si la organización lo requiere puede contratar diseñadores o publicistas para que lo elaboren.

## **1.3.2. Selección.**

### **1.3.2.1. Conceptos.**

Es una fase crítica dentro de la política de personas de la empresa dado que se busca localizar a la persona más apta para el puesto; por lo que debe ser flexible y adaptable, tanto a las necesidades de la organización como a la situación en la que se encuentre el mercado laboral. (Ribes, Perelló y Herrero, 2018, p.113)

Fernández (2017) afirma que la selección del personal es una comparación entre las cualidades de cada candidato con las exigencias del cargo y es una elección entre los candidatos comparados; debiéndose aplicar métodos de selección de personal (p.41)

Allés, 2017 define a la selección como un conjunto de procedimientos, que permiten evaluar y calcular la capacidad de cada uno de los postulantes, con la finalidad de optar al que más se adecúe al perfil solicitado. (p. 29)

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), la selección busca entre los candidatos reclutados a los más idóneos para los puestos disponibles con la intención de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal, así como la eficacia de la organización.

Albarrán y Márquez (2014), mencionan que la selección radica en optar de entre postulantes reclutados y preseleccionados por el que mejor se desempeñará y se adaptará a la empresa. (p.23)

### **1.3.2.2. Perfil de la búsqueda, perfil del postulante.**

Alles (2017), menciona que los aspectos esenciales en la selección de personas no se han modificado a lo largo del tiempo. Sin embargo, la forma de llevarla a cabo ha cambiado, y mucho, adaptando sus métodos y herramientas al contexto actual, a las nuevas formas de comunicación. En la atracción deberán utilizarse aquellas herramientas que convoquen aspirantes acorde al puesto deseado. (p. 30).

Para De La Cruz (2015), refiere que para desarrollar cualquier proceso de selección se debe empezar analizando la empresa y el puesto en el que el nuevo colaborador se va a desenvolver. Posteriormente, se debe enviar el perfil del candidato y las características que debe tener para desempeñarse de forma eficaz en el trabajo al que postula (p.54).

Chiavenato (2011), afirma que se debe realizar una ficha profesiográfica con las especificaciones del puesto en donde se debe mencionar las particularidades físicas y psicológicas de la persona que se desempeñe en un puesto, lo que permitirá establecer las técnicas de selección más adecuadas. (p.149) (Figura 2)

### **Ejemplo de una Ficha Profesiográfica**

FICHA PROFESIOGRÁFICA	
Puesto:	_____
División:	_____
Descripción del puesto:	_____ _____ _____
Equipo de trabajo:	_____
Escolaridad:	_____
Experiencia profesional:	_____
Condiciones de trabajo:	_____
Relaciones humanas:	_____
Tipo de actividad:	_____
Características psicológicas del ocupante:	_____
Características físicas del ocupante:	_____
Exámenes o pruebas por aplicarle:	_____

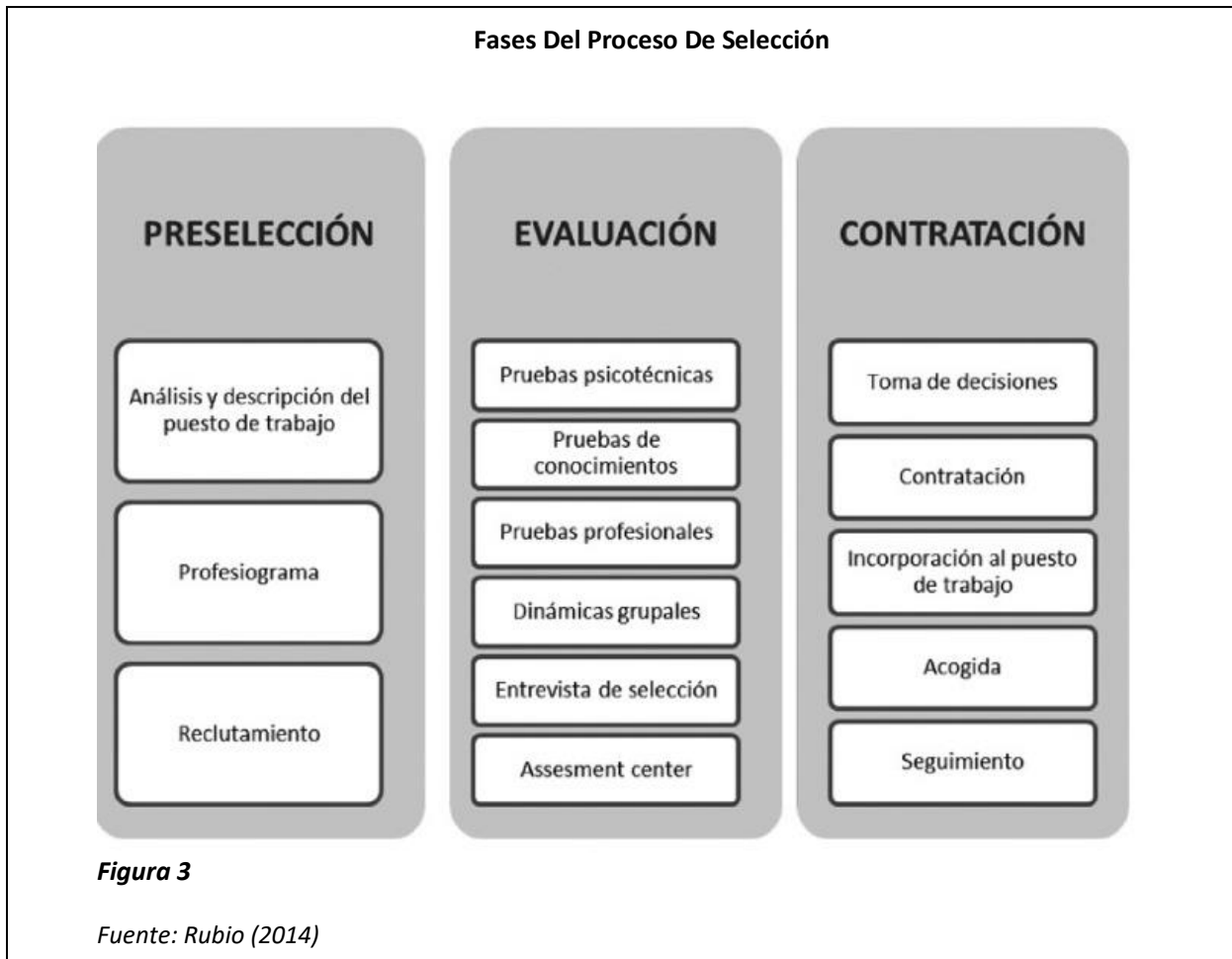
**Figura 2**

*Fuente: Chiavenato (2011)*

#### **1.3.2.3. Proceso de selección.**

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 Rubio (2014), los métodos de selección de personal suelen pasar por las siguientes etapas o fases (figura 3).

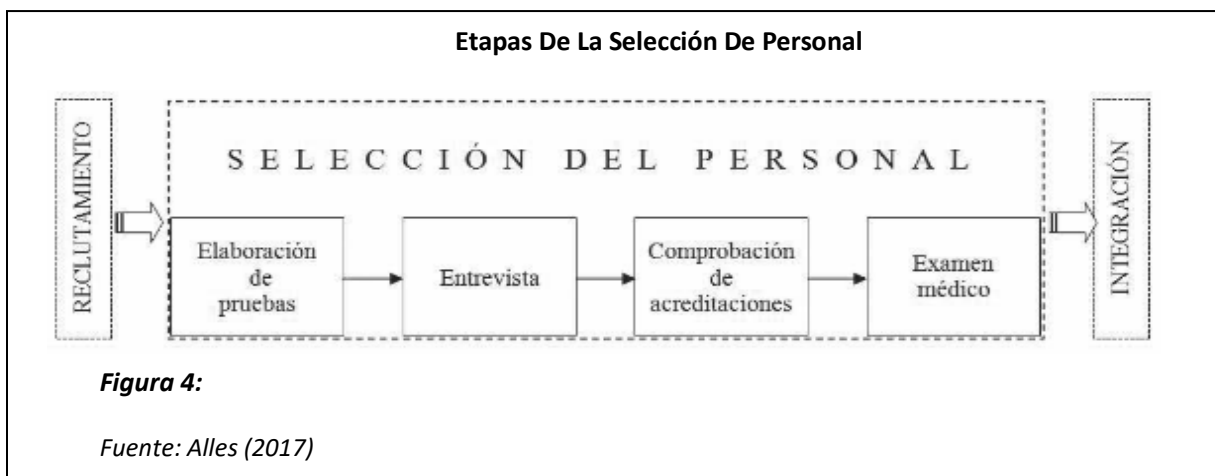


Según Tejedo, (2013), no se necesita realizar todas las pruebas para seleccionar un postulante. El área de RR.HH. deberá elegir las técnicas más adecuadas en cada ocasión en función del perfil, para ello se debe establecer un plazo y definir el presupuesto para el proceso de selección.

Ribes, Perelló y Herrero (2018), para que se garantice la eficacia de la información recogida en plena selección, el director de recursos humanos debe tener datos claros y precisos de la empresa, sobre los puestos de trabajo disponibles y el perfil del candidato al puesto. Estos datos son necesarios para conocer las habilidades, aptitudes y conocimientos del postulante.

Para Alles (2017), al realizar una selección, ésta debe ser objetiva y debe acomodarse de la mejor forma al puesto vacante a donde se va a desempeñar el nuevo integrante y que generalmente pasa por una serie de etapas (Figura 4). (p.23)

En ésta fase se ejecutan una secuencia de entrevistas y otras evaluaciones más profundas, por ejemplo, conocimientos (cuando se evalúan conocimientos en esta etapa suele realizarse con la participación de un especialista, y en un grado diferente al mencionado en la etapa de preselección), evaluaciones psicológicas, etcétera. (Alles, 2017, p. 29)



Ribes et al. (2018), ejemplifica las posibles etapas que puede tener un proceso de selección:

Entrevista preliminar.

Revisión de solicitudes de empleo.

Revisión de currículos.

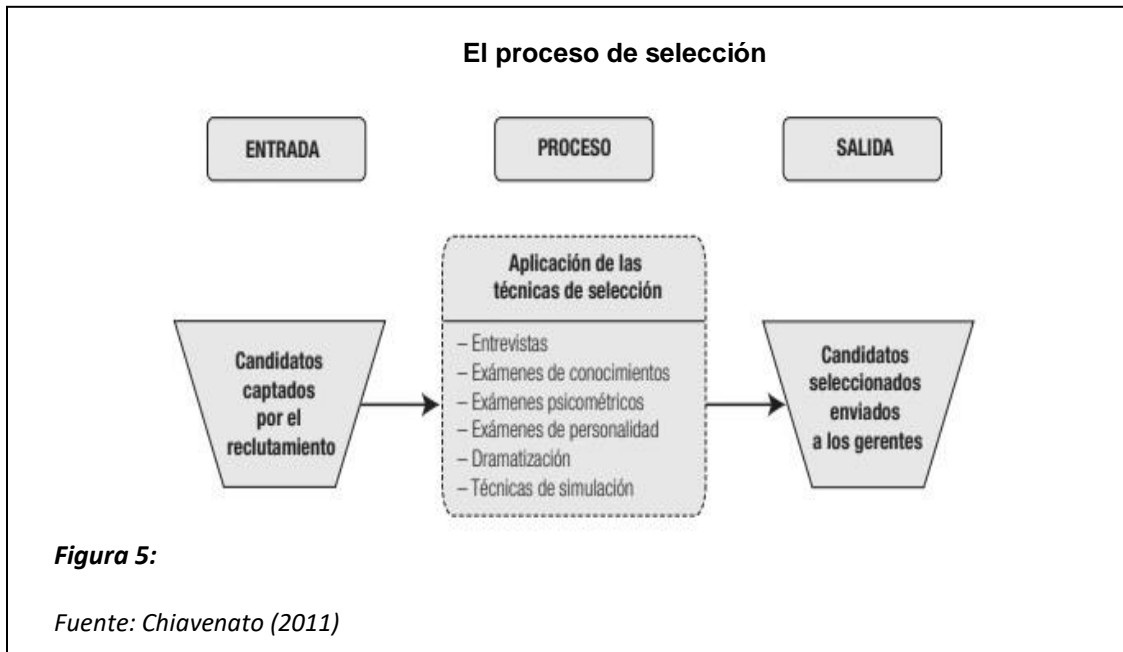
Pruebas de selección.

Entrevista de empleo.

Verificación de antecedentes y referencias.

Decisión de selección.

Examen físico.

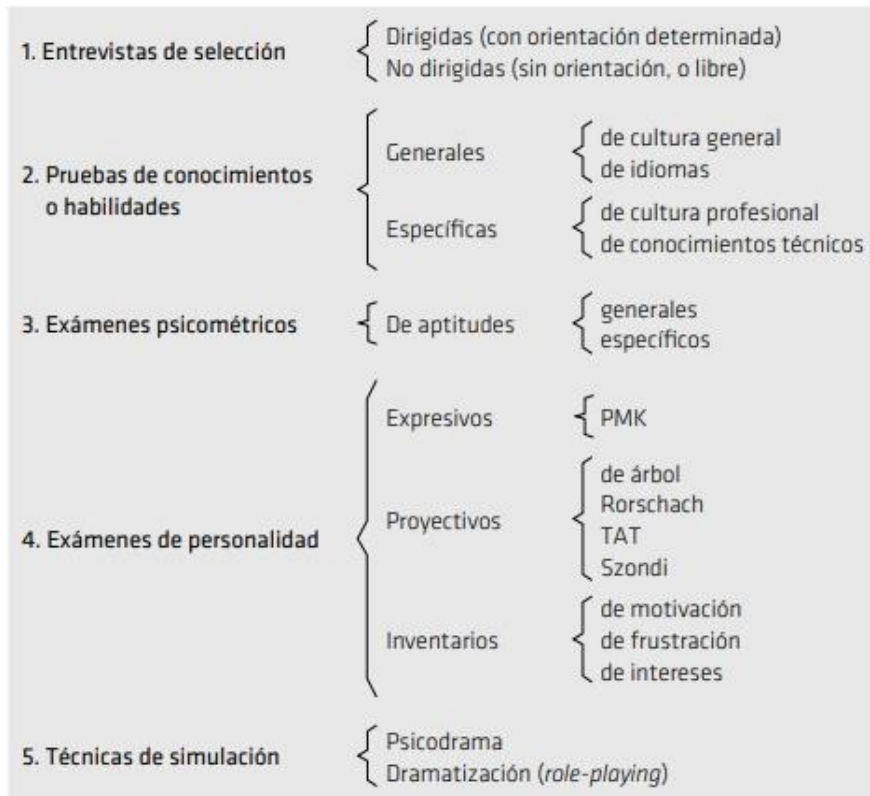


Para Chiavenato (2007), en este proceso existen varias etapas; en la entrada se utilizan las técnicas sencillas y de bajo costo, dejando las técnicas más caras y sofisticadas para el último. Usualmente utilizan varias técnicas selectivas, según con el perfil y al puesto al que postula. (p.189) (figura 5)

En el 2011, Chiavenato 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)

Chiavenato (2011), menciona que de contarse con la información para puestos disponibles, entonces se debe optar por técnicas de selección adecuadas a fin de escoger a los mejores postulantes. Las técnicas se clasifican en cinco grupos (figura 6).

### Clasificación de las técnicas de selección



**Figura 6:**

Fuente: Chiavenato (2011)

#### 1.3.2.4. Pasos del proceso de selección.

Para Alles (2016), explica que existen diversos inconvenientes a la hora de contratar a un personal que no es el adecuado para el puesto que debe desempeñar es por ello que define los siguientes pasos que se deben tomar en cuenta:

1. Tener la necesidad de cubrir una posición y decisión de hacerlo.
2. La solicitud de empleado o del personal.
3. Revisión del descriptivo del puesto.
4. Recolectar información sobre el perfil de la búsqueda y realizar un análisis del cargo a cubrir.

5. Análisis del personal que integra hoy la organización, para determinar si existe algún posible candidato interno para la posición.
6. Decisión sobre realizar la búsqueda interna o no.
7. Definición de las fuentes de reclutamiento externo.
8. Recepción de candidaturas o postulaciones.
9. Primera revisión de antecedentes (currículum vitae o aplicación de filtros si la búsqueda se realiza por internet).
10. Entrevistas.
11. Evaluaciones específicas y psicológicas.
12. Formación de candidaturas.
13. Confección de informes sobre finalistas.
14. Presentación de finalistas al cliente interno.
15. Selección del finalista por parte del cliente interno.
16. Negociación de la oferta de empleo.
17. Presentación de la oferta por escrito.
18. Comunicación a los postulantes que quedaron fuera del proceso de selección.
19. Proceso de admisión.
20. Inducción.

#### **1.4. 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?

## **1.5. Justificación e importancia del estudio.**

Ejecutado según el objetivo de mejorar procesos de reclutamiento y selección docente en la I.E.P. “Albert Einstein” – Pimentel. Un correcto proceso de las variables en mención permitirá seleccionar a la persona más adecuada para el perfil requerido, elegir al personal más idóneo podría incidir a que el personal docente se desempeñe eficientemente en la Institución.

### **1.5.1. Justificación metodológica.**

Para Sáenz, Gojón, Gonzálo y Díaz (2012), se da cuando se plantea un nuevo procedimiento u otra novedosa estrategia que genere conocimiento permitido y de confianza.

Uno de los nuevos métodos que se pretende utilizar para el proceso de selección es el desarrollo de una clase modelo en la que se podrá evaluar el desenvolvimiento, estrategias, desempeño entre otras actitudes importantes del postulante. Esta investigación servirá como guía para otras instituciones educativas que requieran contar con un plan para mejorar los procesos de reclutamiento y selección docente.

### **1.5.2. Justificación práctica.**

Sáenz, Gojón, Gonzálo y Díaz (2012), afirman que cuando una investigación contribuye a solucionar un problema mediante la propuesta de destrezas que al aplicarlas ayudarían a resolverlo, entonces estamos hablando de justificación práctica.

La propuesta de mejora de reclutamiento y selección de docentes, no solo mejorará los procesos de ambas variables, sino que existen investigaciones que garantizan que un buen diseño de reclutamiento y selección de personal mejora el desempeño laboral, lo que vendría a ser favorable para la Institución Educativa.

Esta investigación servirá como guía para la ejecución o aplicación de otras investigaciones en la localidad, debido a que existe muy poca información con



respecto al reclutamiento y selección del personal docente en instituciones educativas privadas.

### **1.5.3. Justificación social.**

Según Ñaupas, H. (2013), ésta se realiza cuando un estudio va a solucionar inconvenientes de la sociedad que perturban a un conjunto social. (p. 132)

La propuesta de mejora a realizar en la presente investigación permitirá que la Institución Educativa contrate personal docente con el perfil requerido, que realice un buen desempeño laboral, y que logre brindar una enseñanza de calidad a los alumnos y así, podamos contar con padres satisfechos por el servicio brindado, lo que permitirá el crecimiento de la Institución Educativa.

### **1.6. Hipótesis.**

No corresponde

### **1.7. Objetivos:**

#### **1.7.1. Objetivo General:**

Proponer procesos de reclutamiento y selección docente – I.E.P. Albert Einstein S.R.L. – Pimentel – 2020.

#### **1.7.2. 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

## **II. MÉTODO**

### **2.1. Tipo y diseño de investigación:**

#### **2.1.1. Tipo de investigación: Descriptiva – Propositiva**

Hernández (2012), nos indica que la investigación descriptiva es muy importante profundizar teóricamente en el diseño investigativo, ayudando a entender el aporte científico de la obtención de resultados.

El tipo de 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 para finalmente incorporar nuevos docentes en la I.E.P. Albert Einstein - Pimentel

#### **2.1.2. Diseño de investigación**

Éste estudio tiene un diseño no experimental - transeccional debido a que no manipulamos nuestras variables.

### **2.2. Población y muestra:**

#### **2.2.1. Población:**

Garcia (2016), es el conjunto de elementos que tienen una característica común que es observable y acerca del cual queremos realizar determinados estudios”.

Su población asciende a un total de 14 docentes de la Institución Educativa Privada “Albert Einstein” – Pimentel.

#### **2.2.2. Muestra:**

Según García (2016), una muestra es un subconjunto de la población sobre la cual se realizará alguna medición que permitirá conclusiones generalizables a toda la población.

En ésta investigación se usará como muestra al número de elementos de la población, es decir son los 14 docentes del colegio Einstiano.

## **2.3. Variables, Operacionalización:**

### **2.3.1. Variables:**

#### **Variable independiente:**

Reclutamiento:

Es un conjunto de técnicas y procedimientos propuestos para atraer postulantes latentemente capacitados y competentes a entrar a espacios adentro de la empresa. (Chiavenato, 2011)

#### **Variable dependiente:**

Selección:

Según Chiavenato, 2011, este proceso indaga entre aspirantes captados a los más apropiados para las vacantes disponibles con el propósito de conservar o acrecentar la eficiencia y desempeño de los trabajadores, al igual que la eficacia de la empresa.

### 2.3.2. Operacionalización.

Tabla 1:

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE INDEPENDIENTE

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.
<b>Reclutamiento de personal.</b>  Chiavenato (2011)	Reclutamiento interno.	Transferencia		
		Ascenso		Técnica: Encuesta
		Transferencia en ascenso		Instrumento: Cuestionario.
	Reclutamiento externo.	Programas de desarrollo personal.	1 – 2 – 3 – 4 – 5	/
		Planes de carrera para el personal		/
		Directo	1 – 2 – 10 – 11	Técnica: Entrevista
	Indirecto	– 12	Instrumento: Guía de entrevista.	
	Sindicatos			
	On line			

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2:

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE DEPENDIENTE.

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.
<b>Selección de personal.</b> Chiavenato (2011)	Entrada	Candidatos captados		Técnica: Encuesta
	Proceso	Entrevista de selección		Instrumento: Cuestionario.
		Pruebas de conocimiento	6 – 7 – 8 – 9 – 10 – 11 – 12 – 13 – 14 – 15 – 16	/
		Exámenes psicométricos		/
		Exámenes de personalidad	3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9	
	Salida	Candidatos seleccionados.		Instrumento: Guía de entrevista.

Fuente: Elaboración propia.

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.**

### **2.4.1. Técnicas.**

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, la autora a considerado las siguientes técnicas:

#### **Observación no experimental:**

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.

Según Fàbregues, Meneses, Rodríguez y Paré (2016), esta técnica es un conjunto de caminos constituidos para su diseño y administración, y almacenada de información obtenida.

#### **Entrevista:**

Se aplicará al Director, quien es el responsable de realizar el reclutamiento y selección de docentes del colegio “Albert Einstein”.

Para Santiesteban (2017), la entrevista es una técnica de recopilación de información mediante una conversación profesional, con la que además de adquirirse información acerca de lo que se investiga.

### **2.4.2. Instrumentos de recolección de datos:**

Santiesteban (2017), menciona que el instrumento es la materialización de un método o una técnica. Es el material impreso para la recopilación de la información. (p.122)

**Cuestionario:** Dirigido a los 14 docentes de la Institución

Para Fàbregues, Meneses, Rodríguez y Paré (2016), este instrumento consiente al investigador diseñar un grupo de interrogantes para recopilar datos estructurados sobre una muestra elegida, utilizando un método cuantitativo y unido de las respuestas, describiendo a la población donde corresponden, contrastando de manera estadística relaciones entre medidas de interés.

**Guía de entrevista:** Se elaboraron 12 preguntas las que serán aplicadas al Director de la Institución.

Para Ñaupás, et al (2014), una guía de entrevista, es la herramienta, que orienta a la técnica - entrevista, y radica en una hoja sencilla impresa o no, que contiene interrogantes formuladas y dirigidas al entrevistado secuencialmente.

### **2.4.3. Validez y Confiabilidad**

#### **Validez:**

Grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir (Fernández, Baptista, 2014, p. 200).

#### **Confiabilidad:**

Grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes (Fernández, Baptista, 2014, p. 200).

Los instrumentos para recolectar datos deben ser confiables y válidos. Los cuales fueron validadas por 3 jueces expertos.

El nivel de confiabilidad se determinará según el coeficiente de Alfa de Cronbach.

## **2.5. Procedimientos de análisis de datos.**

Santisteban (2017), acota que: procesar información, representa establecerlos, tabularlos y clasificarlos de forma que se puedan analizar objetivamente tornándose fiables.

La autora solicita la autorización correspondiente a la gerencia de la I.E.P. “Albert Einstein” para ejecutar el presente estudio en su organización. En el lugar de estudio se aplicará una encuesta, con un cuestionario de 16 preguntas dirigidas a los docentes (población/muestra) de la Institución, bajo su consentimiento, asimismo se aplicará la guía de entrevista al director de la Institución Educativa, quien es el encargado de realizar el proceso de reclutamiento y selección de personal en su organización. Los datos recopilados serán tabulados por el programa SPSS.

## **2.6. Criterios éticos.**

### **Respeto a las personas:**

La presente investigación no obliga a la población 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 recolección de datos.

### **Confiabilidad:**

Se guardará total confiabilidad de sus datos personales, opiniones y/o información vertida en la presente investigación.

### **Beneficencia:**

El presente estudio busca mejorar los procesos de reclutamiento y selección futuros de la empresa, a fin de incorporar personas idóneas al puesto requerido por la Institución Educativa “Albert Einstein”. 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 traer mayores beneficios institucionales.



## **2.7. Criterios de rigor científico.**

### **Credibilidad o valor de la verdad:**

Para Noreña et. al. (2012), relata que el criterio de credibilidad o valor de la verdad, también denominado como autenticidad, es un requisito importante debido a que permite evidenciar los fenómenos y las experiencias humanas, tal y como son percibidos por los sujetos.

La información obtenida en el presente estudio es de fuente confiable. Se busca que los resultados conseguidos sean aceptados y sobre todo creíbles para la mejora institucional.

### III. RESULTADOS

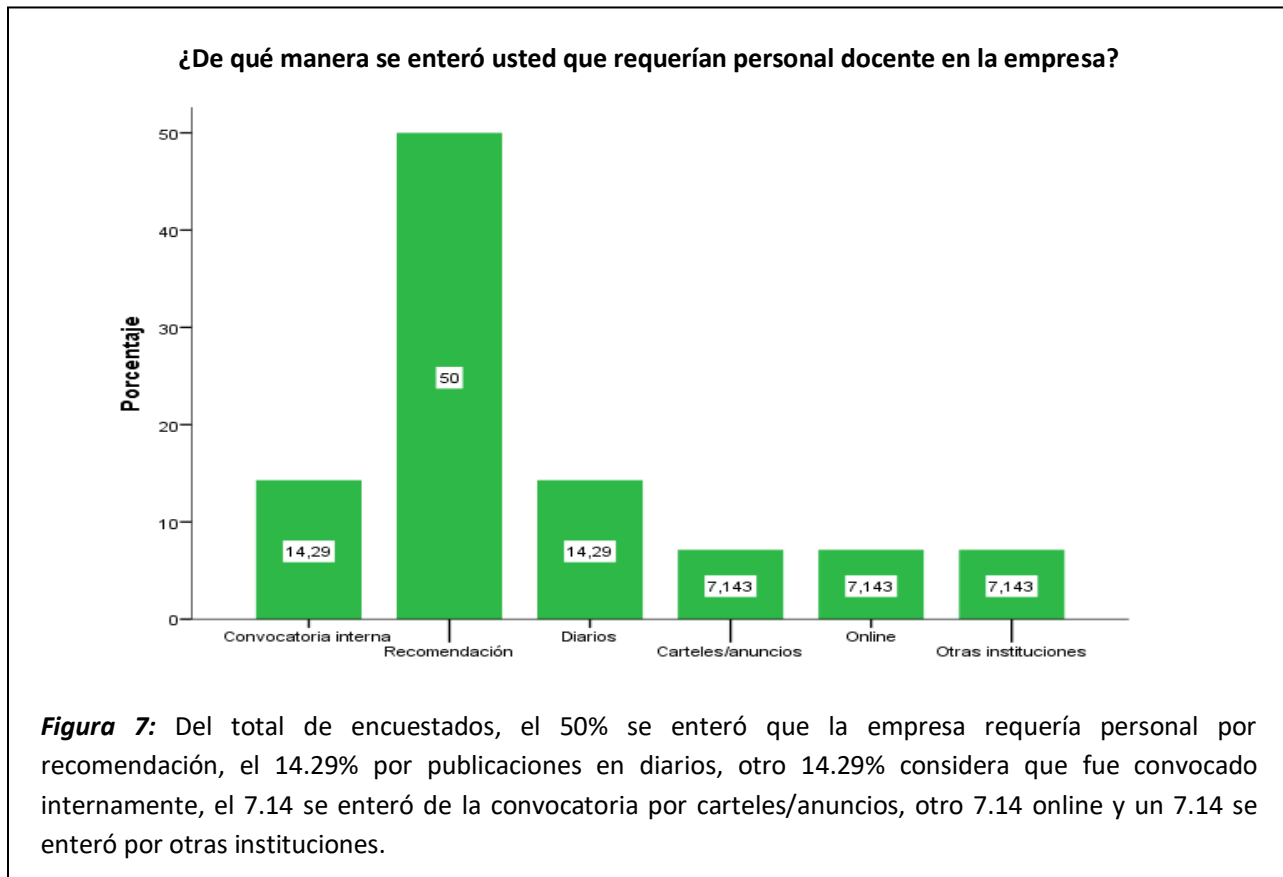
#### 3.1. Resultados en tablas y figuras:

**Tabla 3:**

*¿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

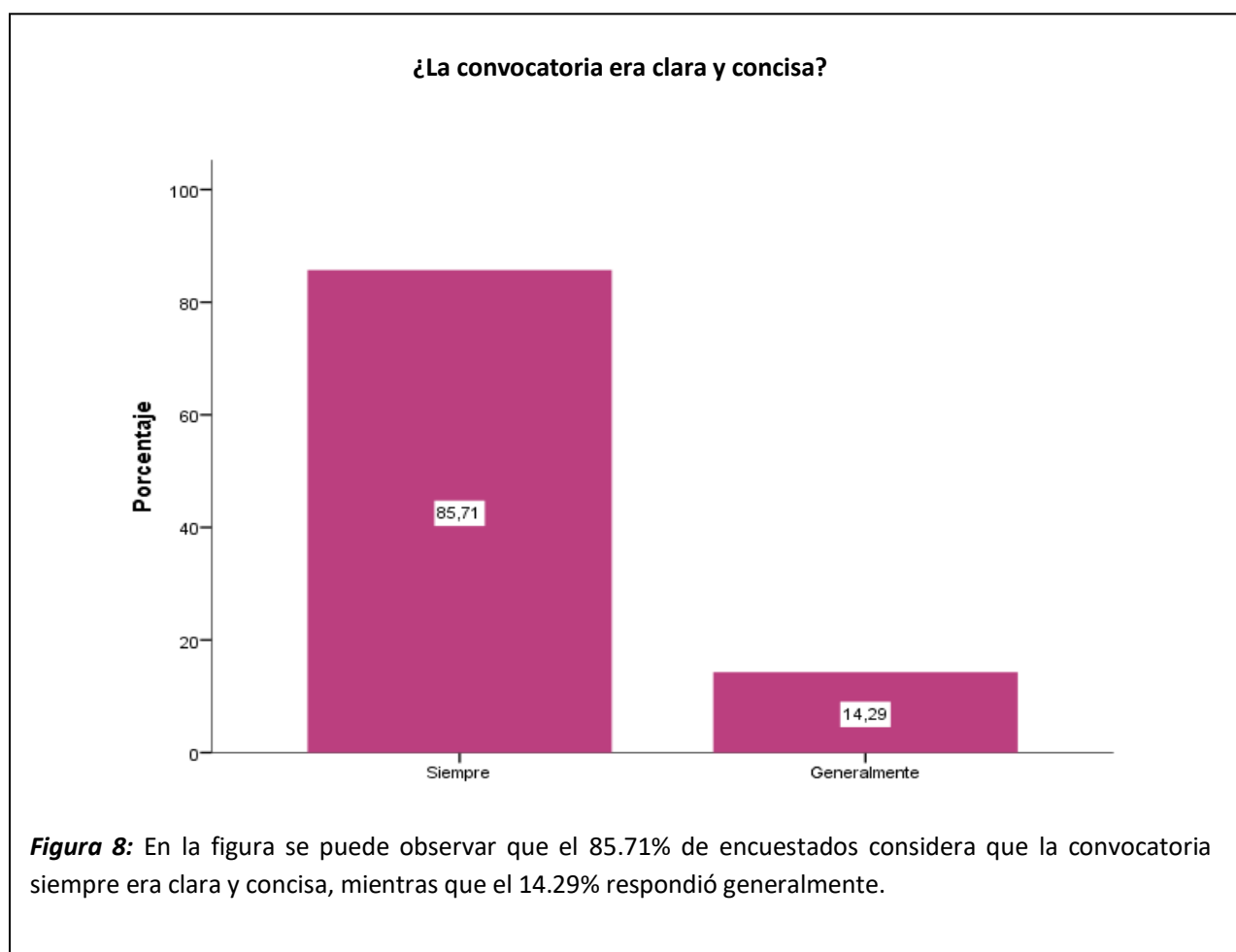


**Tabla 4:**

*¿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

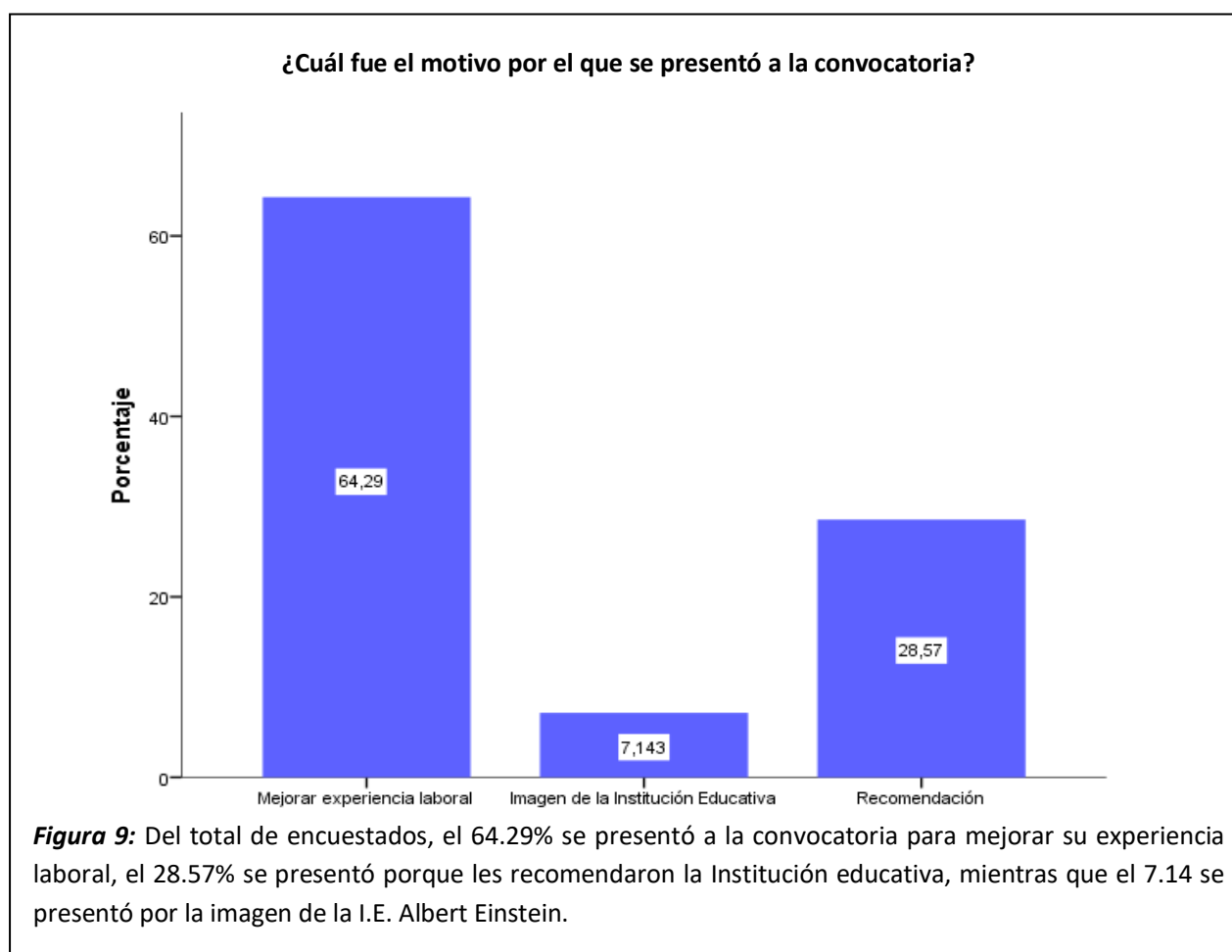


**Tabla 5:**

*¿Cuál fue el motivo por el que se presentó a la convocatoria?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Mejorar experiencia laboral	9	64,3	64,3	64,3
	Imagen de la I.E.	1	7,1	7,1	71,4
	Recomendación	4	28,6	28,6	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

*Fuente:* Software SPSS

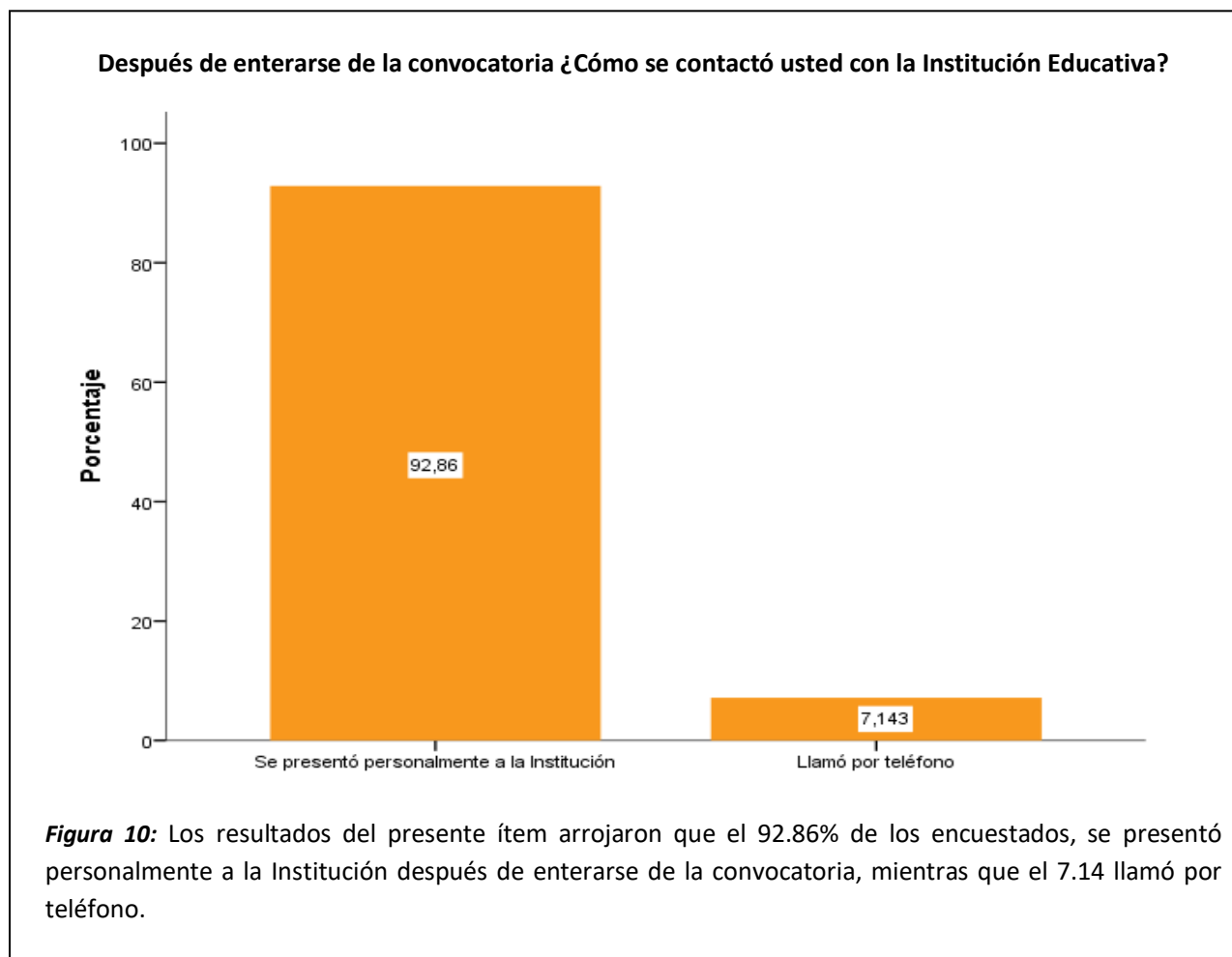


**Tabla 6:**

*Después de enterarse de la convocatoria ¿Cómo se contactó usted con la Institución Educativa?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Se presentó personalmente a la Institución.	13	92,9	92,9	92,9
	Llamó por teléfono.	1	7,1	7,1	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

Fuente: Software SPSS

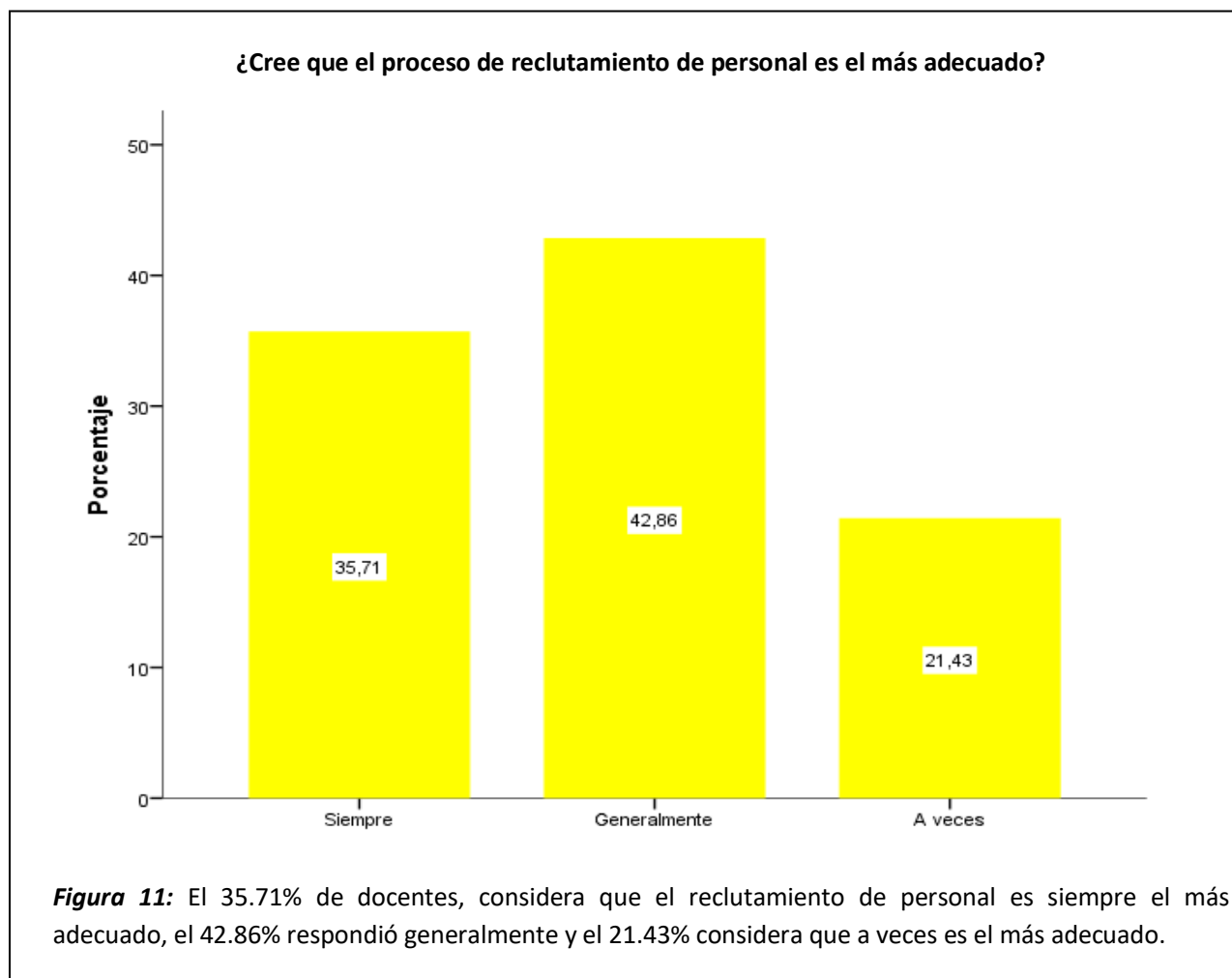


**Tabla 7:**

*¿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

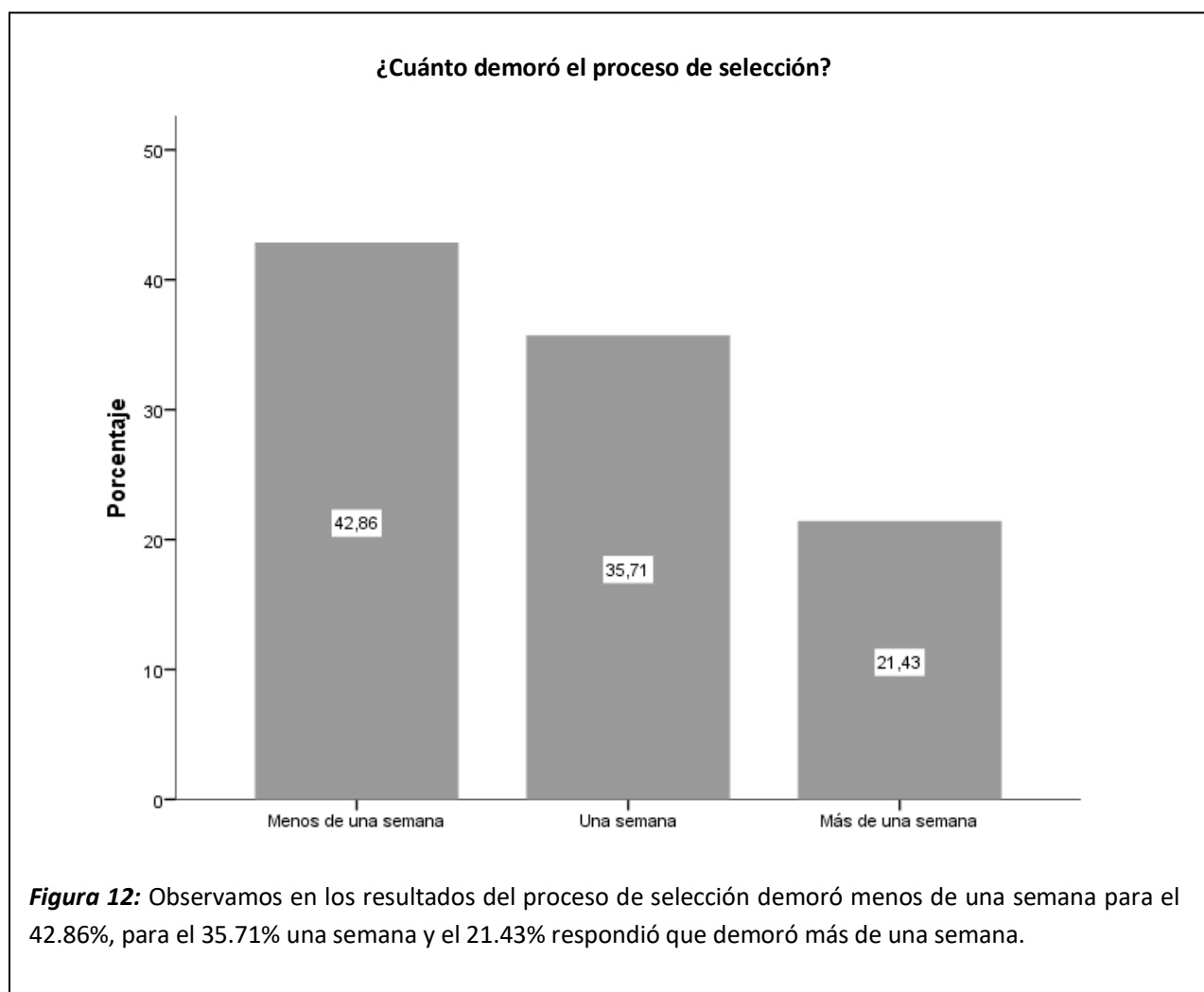


**Tabla 8:**

*¿Cuánto demoró el proceso de selección?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Menos de una semana	6	42,9	42,9	42,9
	Una semana	5	35,7	35,7	78,6
	Más de una semana	3	21,4	21,4	100,0
Total		14	100,0	100,0	

*Fuente:* Software SPSS

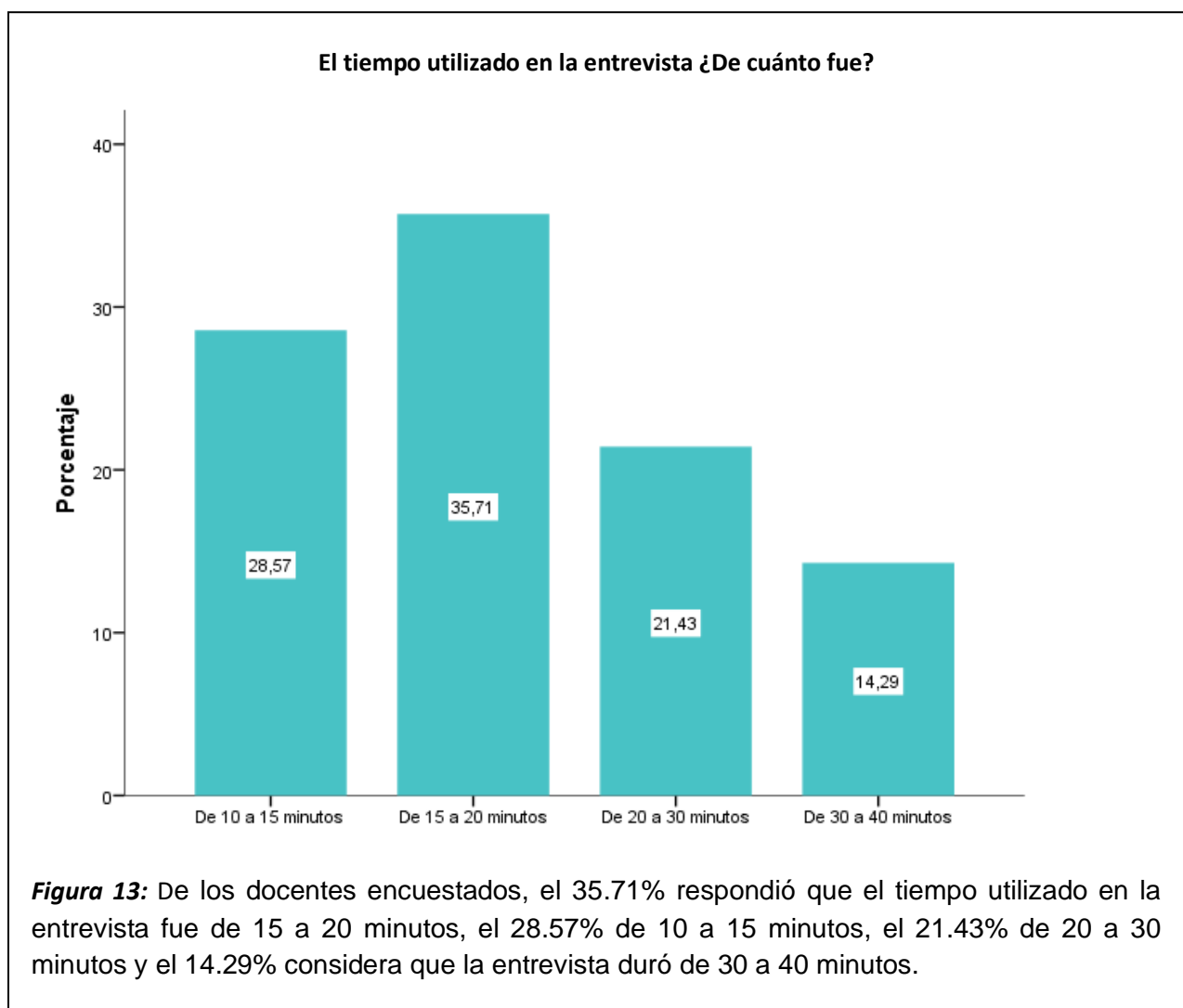


**Tabla 9:**

*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



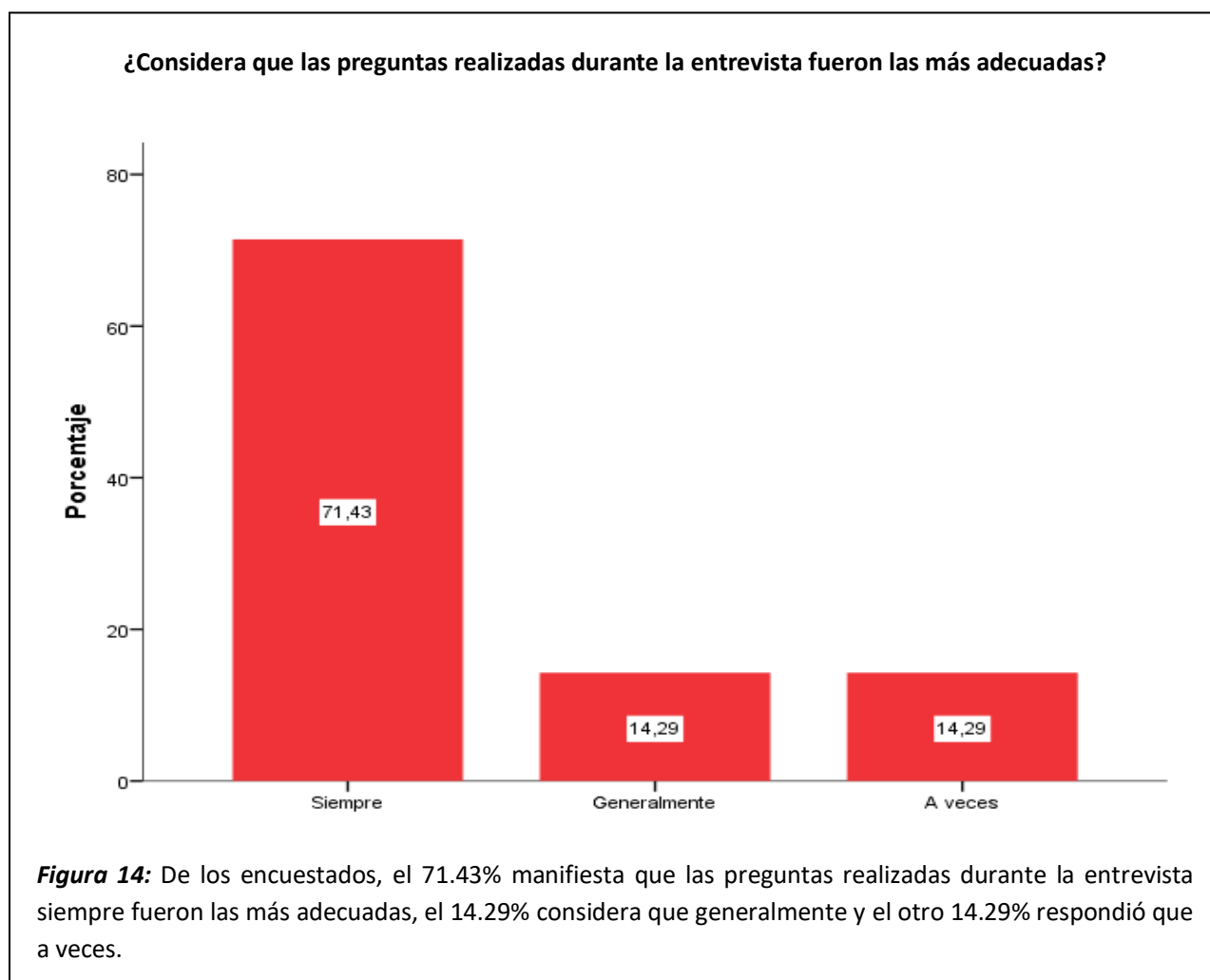


**Tabla 10:**

*¿Considera que las preguntas realizadas durante la entrevista fueron las más adecuadas?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	10	71,4	71,4	71,4
	Generalmente	2	14,3	14,3	85,7
	A veces	2	14,3	14,3	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

Fuente: Software SPSS

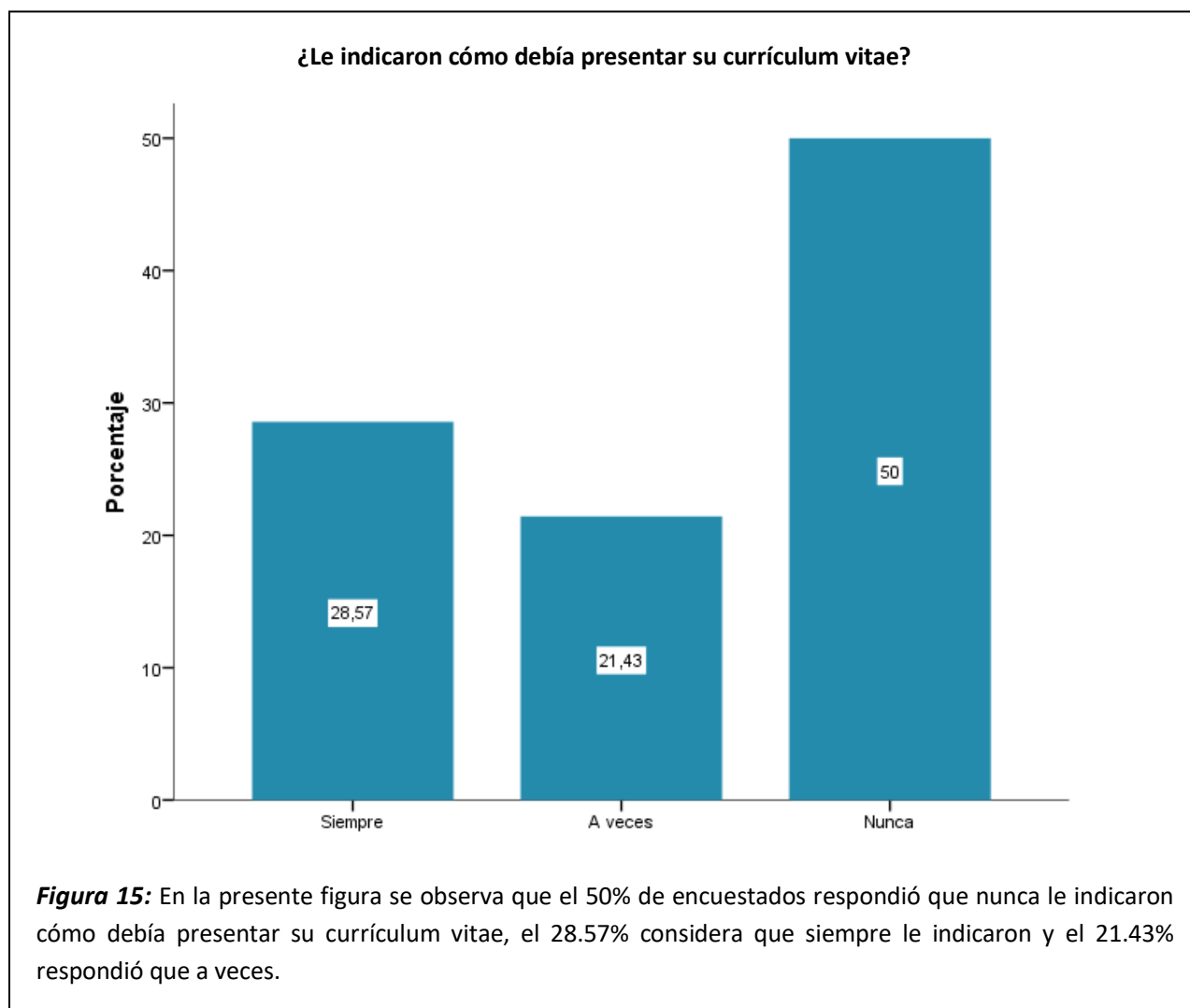


**Tabla 11:**

*¿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

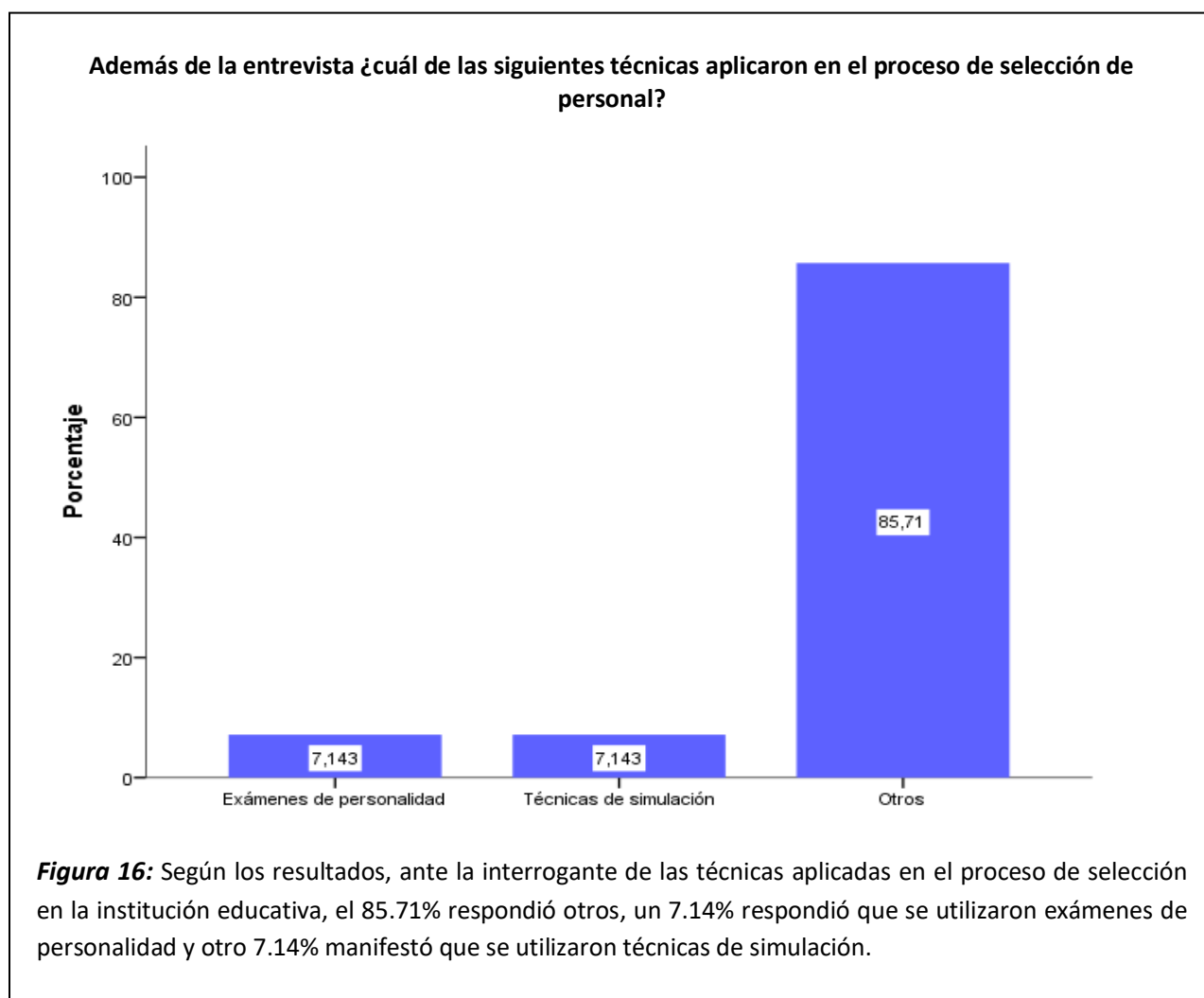


**Tabla 12:**

*Además de la entrevista ¿Cuál de las siguientes técnicas aplicaron en el proceso de selección de personal?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Exámenes de personalidad	1	7,1	7,1	7,1
	Técnicas de simulación	1	7,1	7,1	14,3
	Otros	12	85,7	85,7	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

Fuente: Software SPSS

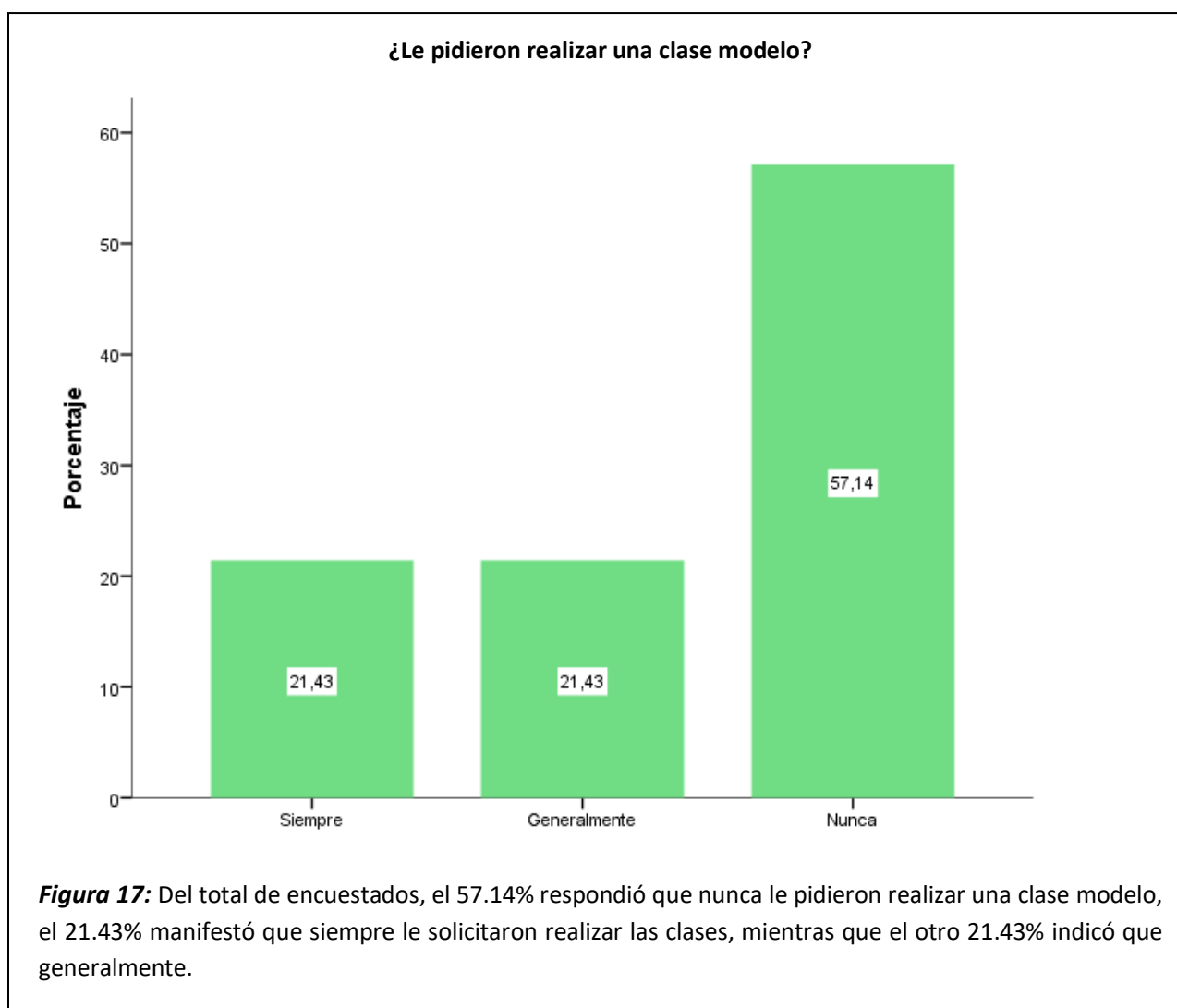


**Tabla 13:**

*¿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

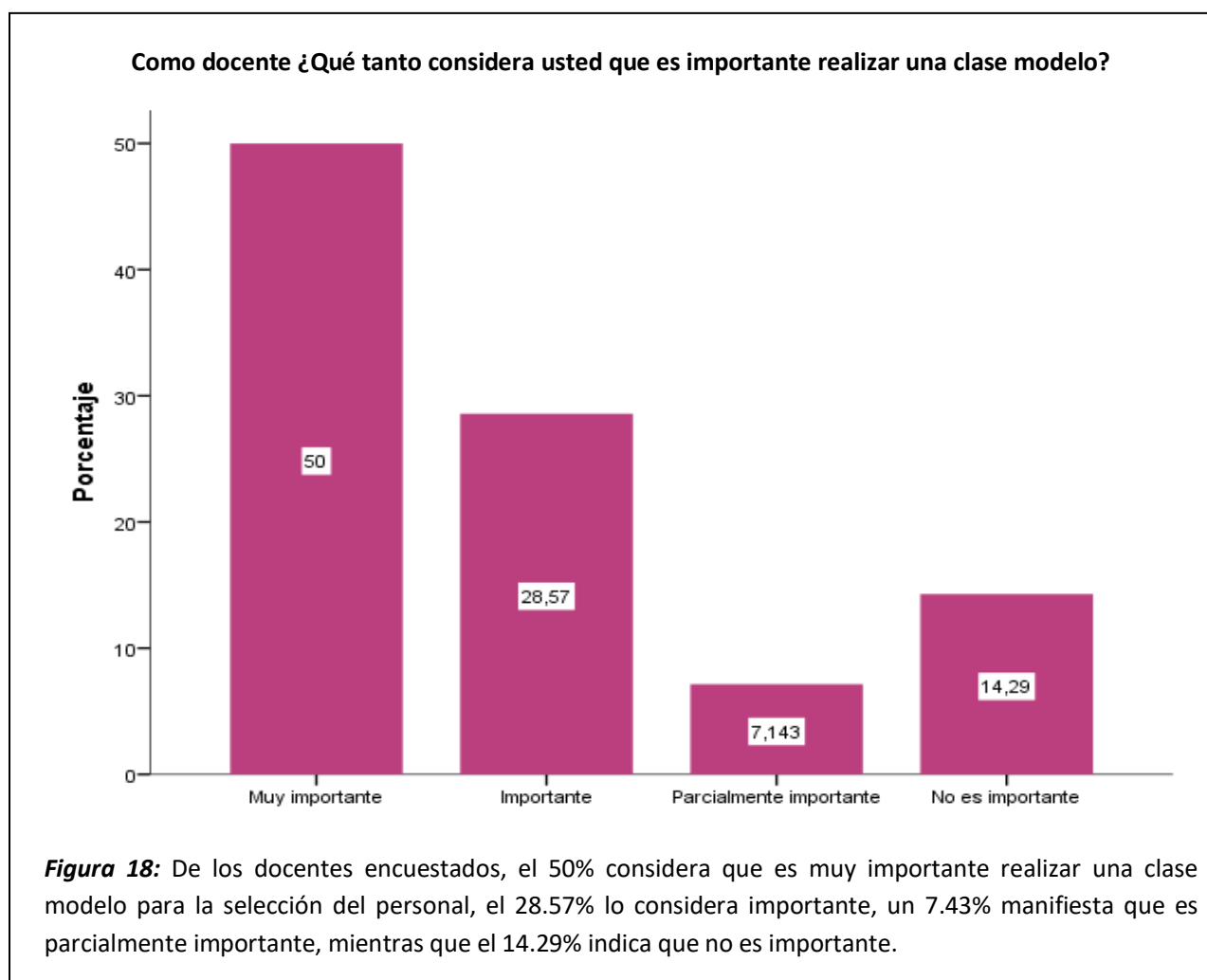


**Tabla 14:**

*Cómo docente ¿Qué tanto considera usted que es importante realizar una clase modelo?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy importante	7	50,0	50,0	50,0
	Importante	4	28,6	28,6	78,6
	Parcialmente importante	1	7,1	7,1	85,7
	No es importante	2	14,3	14,3	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

Fuente: Software SPSS

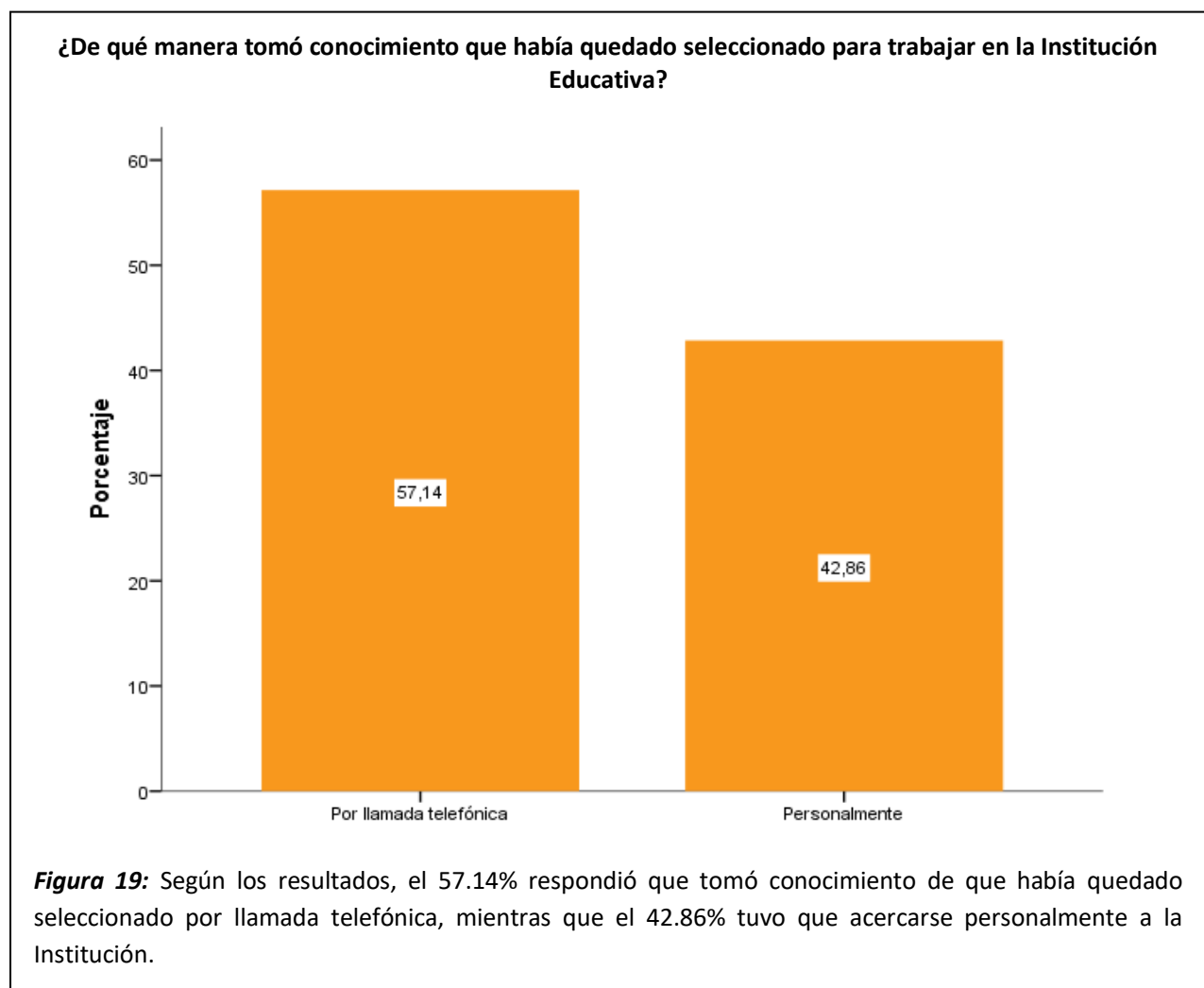


**Tabla 15:**

*¿De qué manera tomó conocimiento que había quedado seleccionado para trabajar en la Institución Educativa?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Por llamada telefónica	8	57,1	57,1	57,1
	Personalmente	6	42,9	42,9	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

Fuente: Software SPSS

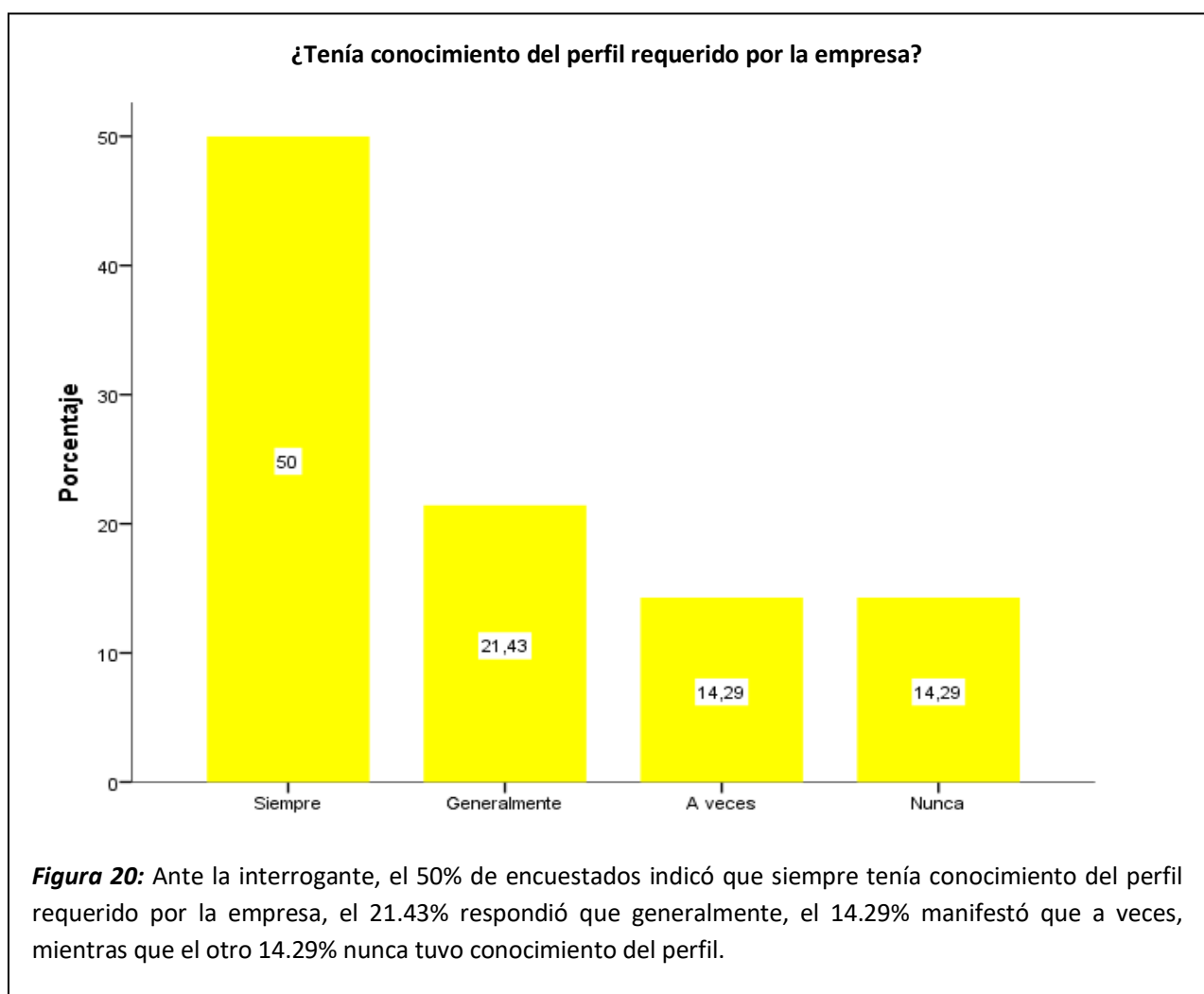


**Tabla 16:**

*¿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

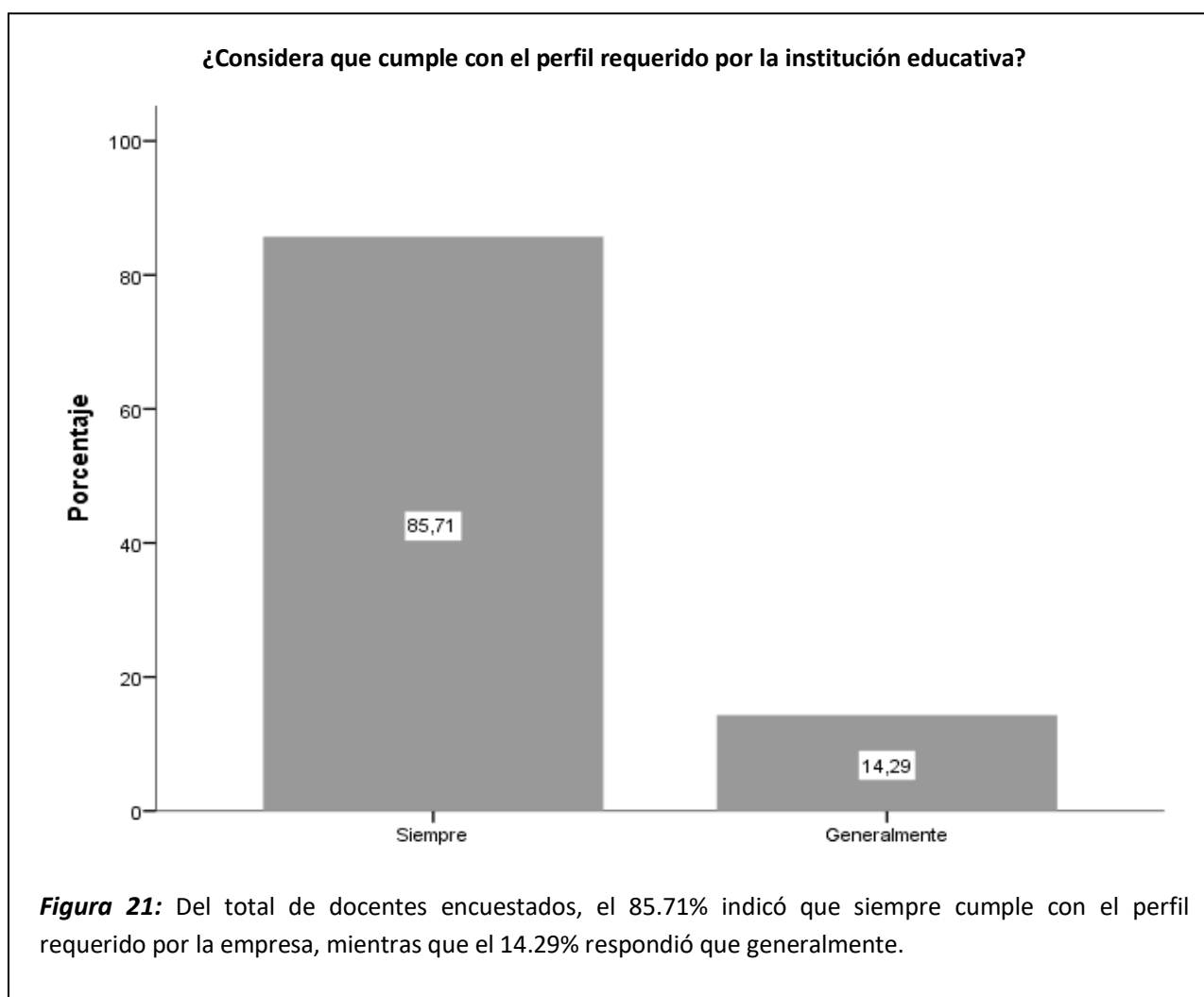


**Tabla 17:**

*¿Considera que cumple con el perfil requerido por la Institución Educativa?*

		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



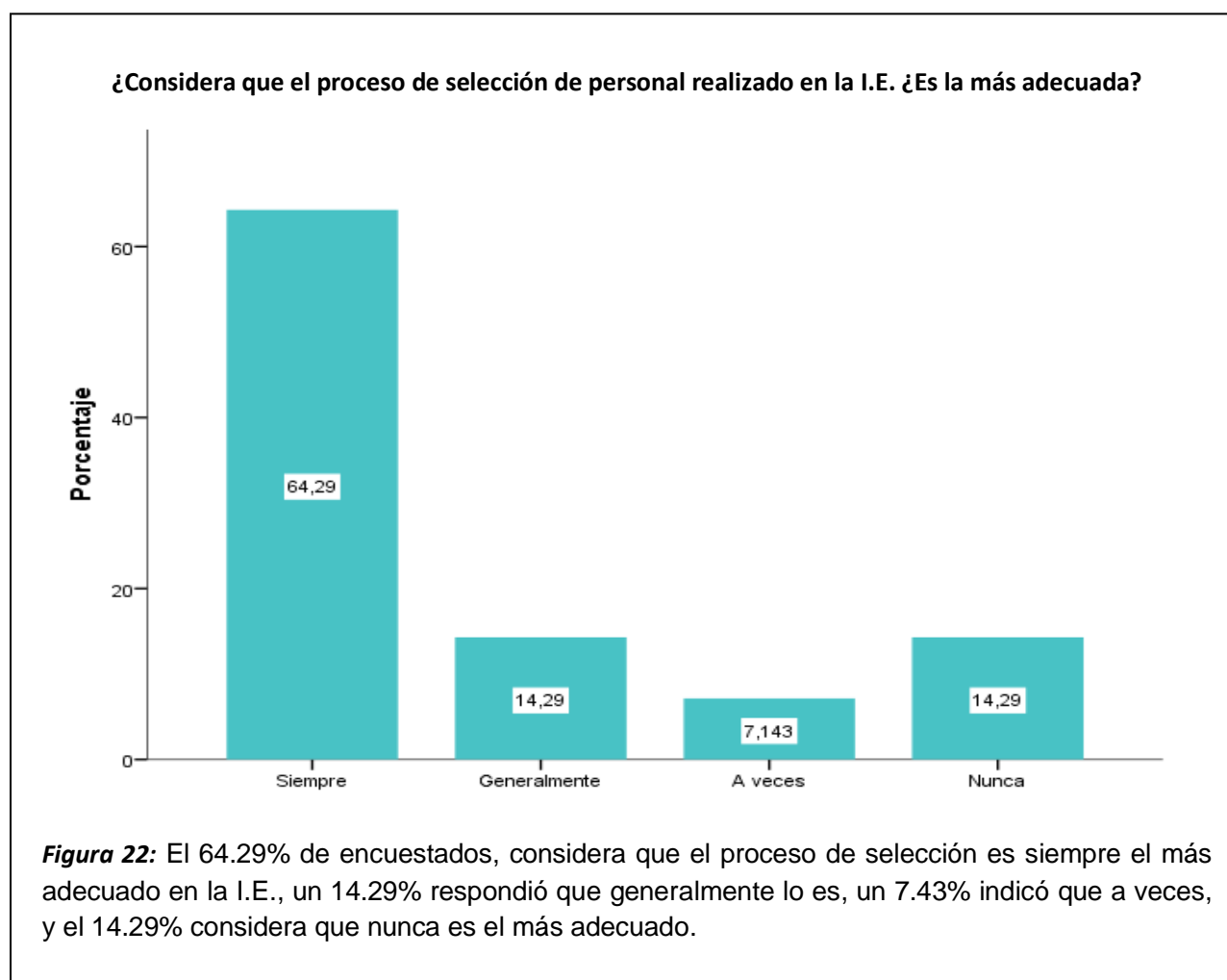


**Tabla 18:**

*¿Considera que el proceso de selección de personal realizado en la I.E. es la más adecuada?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	9	64,3	64,3	64,3
	Generalmente	2	14,3	14,3	78,6
	A veces	1	7,1	7,1	85,7
	Nunca	2	14,3	14,3	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

Fuente: Software SPSS



### **3.2. Discusión de resultados:**

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 figura 7, 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 que el reclutamiento externo es el más adecuado y la estrategia de convocatoria más usada es la comunicación 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, figura 8, 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 figura 11 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 figura 15 se muestra que existe un 50% de docentes a quienes nunca se les indicó cómo deberían presentar su

curriculum vitae y en la figura 17 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; proceso de reclutamiento, selección de personal y desempeño laboral del personal de la I.E.P. Virgen de la Asunción del Porvenir, indicó que el incorrecto proceso de reclutamiento y selección del personal está relacionado con el “Regular” – “Malo” desempeño laboral de los colaboradores de “I.E.P. Virgen de la Asunción” lo que se denota en las constantes rotaciones de recurso humano.

También se identifica en la figura 20, 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 propuesta “Procesos y procedimientos para mejorar la selección de personal en la Asociación deportiva Juan XIII 2020”, Chiclayo, encontró 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 contratar el personal idóneo según el cargo al que postulan.

### **3.3. Aporte Práctico:**

#### **I. INTRODUCCIÓN**

La presente propuesta se realiza con la finalidad de mejorar los procesos de reclutamiento y selección del personal docente en la I.E.P. Albert Einstein del distrito de Pimentel.

Esta propuesta surge debido a que los procesos realizados en la Institución Educativa no han sido los más óptimos, por tal motivo la organización educativa debe contar con una guía de procedimientos correctos de reclutamiento y selección de personal que les permita a los empleadores aplicar técnicas de evaluación adecuadas para incluir en su organización a docentes altamente calificados para el puesto vacante.

Al ser una organización educativa, se debe garantizar que se brinde un servicio de enseñanza – aprendizaje que supere las expectativas del contratante, y para ello, es necesario aplicar procesos adecuados de captación y selección de talento humano adecuado, capacitado y que esté orientado a desempeñarse correctamente en la institución.

#### **II. DATOS DE LA EMPRESA**

##### **2.1. Rubro:**

Educación

##### **2.2. Razón social**

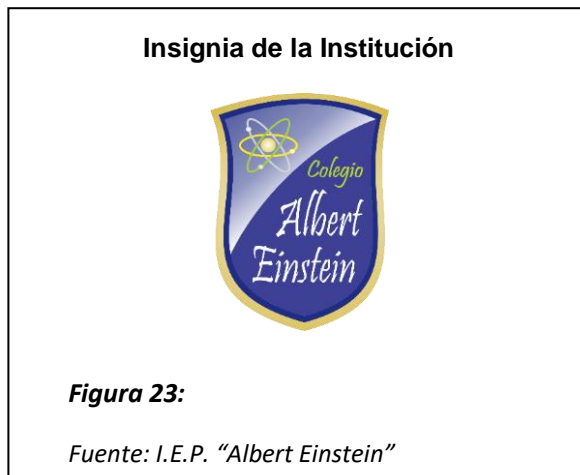
I.E.P. ALBERT EINSTEIN SRL

##### **2.3. RUC:**

20480497296

### III. ANÁLISIS DEL CONTEXTO

#### 3.1. Reseña histórica



La Institución Educativa “Albert Einstein”, nace en Pimentel como una alternativa educativa para enfrentar los retos y desafíos de la educación peruana.

Fue en el año 2004 que se decide formar esta Institución, presentando el proyecto el día 29 de octubre a la Dirección Regional de Educación de Lambayeque (DREL), a pocas horas de vencerse el plazo de presentación de expedientes.

Después de una prudencial espera y cumpliendo con todos los requisitos exigidos por ley, obtuvimos la Resolución Directoral N° 0254 – 05 – GR. LAM/ED del 21/02/05 que autorizaba el funcionamiento de nuestra Institución Educativa en los niveles primaria y secundaria. Cinco años después amplían su local escolar con la incorporación del nivel inicial.

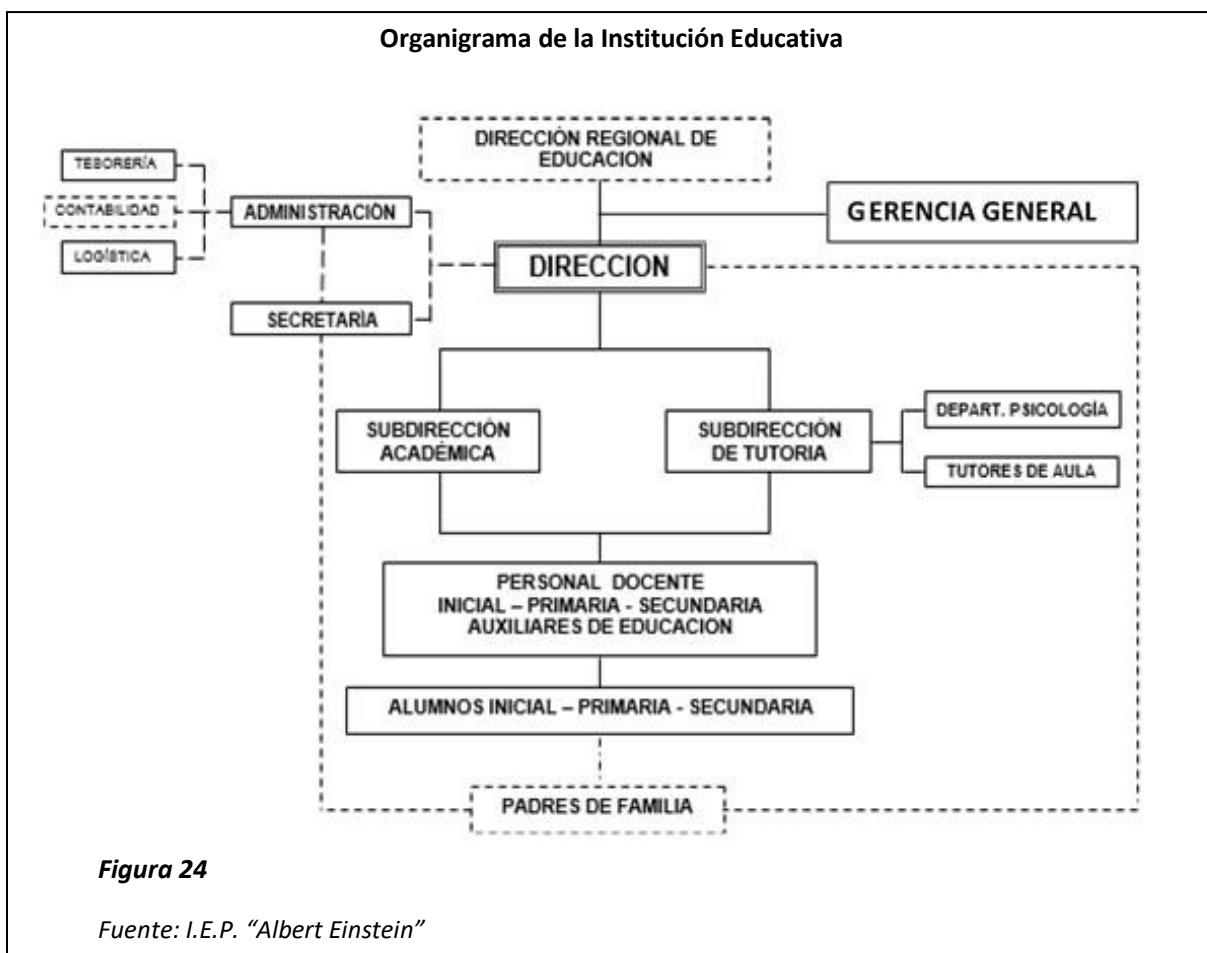
Toma el nombre de Albert Einstein como paradigma para que el aporte de cada uno de sus estudiantes sirva para mejorar los conceptos científicos y tecnológicos de un mundo globalizado.

La educación que se imparte en nuestra Institución, está enmarcada en los lineamientos de un desarrollo sostenible, con la participación activa de los agentes de la educación para asumir los retos de una sociedad globalizada.

La Institución Educativa está dirigida por el distinguido docente Héctor Lic. Hugo Fiestas Bazán, quien cuenta con una amplia trayectoria profesional con vocación de servicio e identificado con la niñez y juventud pimenteleña.

Albert Einstein es una Institución sólida, líder y promotora de cultura con permanente presencia en actividades educativas, religiosas y deportivas de la región. En la educación que imparte, se conjuga el trabajo eficiente y responsable del director, personal docente y administrativo, padres de familia y alumnos con el fin de formar, en manera conjunta, niños, niñas, jóvenes y señoritas con amor a Dios y a su patria.

### 3.2. Organigrama



### 3.3. Misión

Formamos integralmente a niños y jóvenes de inicial, primaria y secundaria, desarrollando sus capacidades cognitivas y afectivas. Incentivamos su creatividad y asertividad en las innovaciones científicas, fortalecidos por valores de responsabilidad, identidad, honradez, justicia, respeto, medio ambiente y que

comprometen a los alumnos a formar parte de una sociedad organizada y fortalecida en ambiente familiar como base de desarrollo institucional.

### **3.4. Visión**

Somos una Institución Educativa eficiente, innovadora, investigativa y participativa, que actúa de acuerdo a los avances de este mundo globalizado y promoviendo constantemente practica de valores como la responsabilidad, identidad, honradez, justicia y respetando el medio ambiente.

### **3.5. Realidad problemática:**

Esta investigación se realiza en la Institución Educativa Privadas “Albert Einstein” del distrito de Pimentel, con el propósito de realizar una propuesta de mejora de los procesos de reclutamiento y selección docente que cada año se han venido realizando de manera improvisada.

En la Institución Educativa, no se realizan los procesos de captación y selección de personal de manera ordenada y correcta, no hay tiempos establecidos, ni guías elaboradas para realizar una entrevista a los postulantes, y no se aplica ninguna otra técnica de selección. Tampoco existe un plan que pueda orientar a los reclutadores a llevar satisfactoriamente dichos procesos, originando que por falta de tiempo se seleccione a docentes, que no cuentan con el perfil requerido por la institución, ni con la experiencia necesaria para desempeñarse en el puesto.

## **IV. DENOMINACIÓN**

PROPUESTA DE MEJORA DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DOCENTE – I.E.P. ALBERT EINSTEIN S.R.L. – PIMENTEL - 2020

## **V. JUSTIFICACIÓN**



El fin principal de esta investigación fue elaborar una propuesta de mejora que le permita a los empleadores realizar procesos adecuados de reclutamiento y selección docente en la Institución Educativa “Albert Einstein”.

La propuesta servirá para que los propietarios y los responsables de realizar la captación y selección de personal docente, puedan contar con un registro de procesos ordenados, aplicar etapas de evaluación adecuadas y consideraciones a tener en cuenta al momento de evaluar a los postulantes, todo con el propósito de que les permita inducir a la organización a docentes que cumplan con el perfil adecuado al cargo que postulan.

## **VI. OBJETIVOS**

### **6.1. Objetivo general:**

Desarrollar una propuesta para mejorar el proceso de reclutamiento y selección docente – I.E.P. Albert Einstein S.R.L. – Pimentel – 2020

### **6.2. Objetivos específicos:**

Describir lineamientos del proceso de reclutamiento docente – I.E.P. Albert Einstein S.R.L. – Pimentel – 2020

Describir lineamientos de selección docente – I.E.P. Albert Einstein S.R.L. – Pimentel – 2020.

## **VII. ALCANCE DE LA PROPUESTA**

Aplicado a todo el personal docente de la I.E.P “Albert Einstein” SRL – Pimentel

## **VIII. CONTENIDO DE LA PROPUESTA**

### **ELABORACIÓN DE PROPUESTA DE MEJORA DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DOCENTE EN LA I.E.P. ALBERT EINSTEIN – PIMENTEL – 2020**

flujograma del proceso de reclutamiento y selección docente

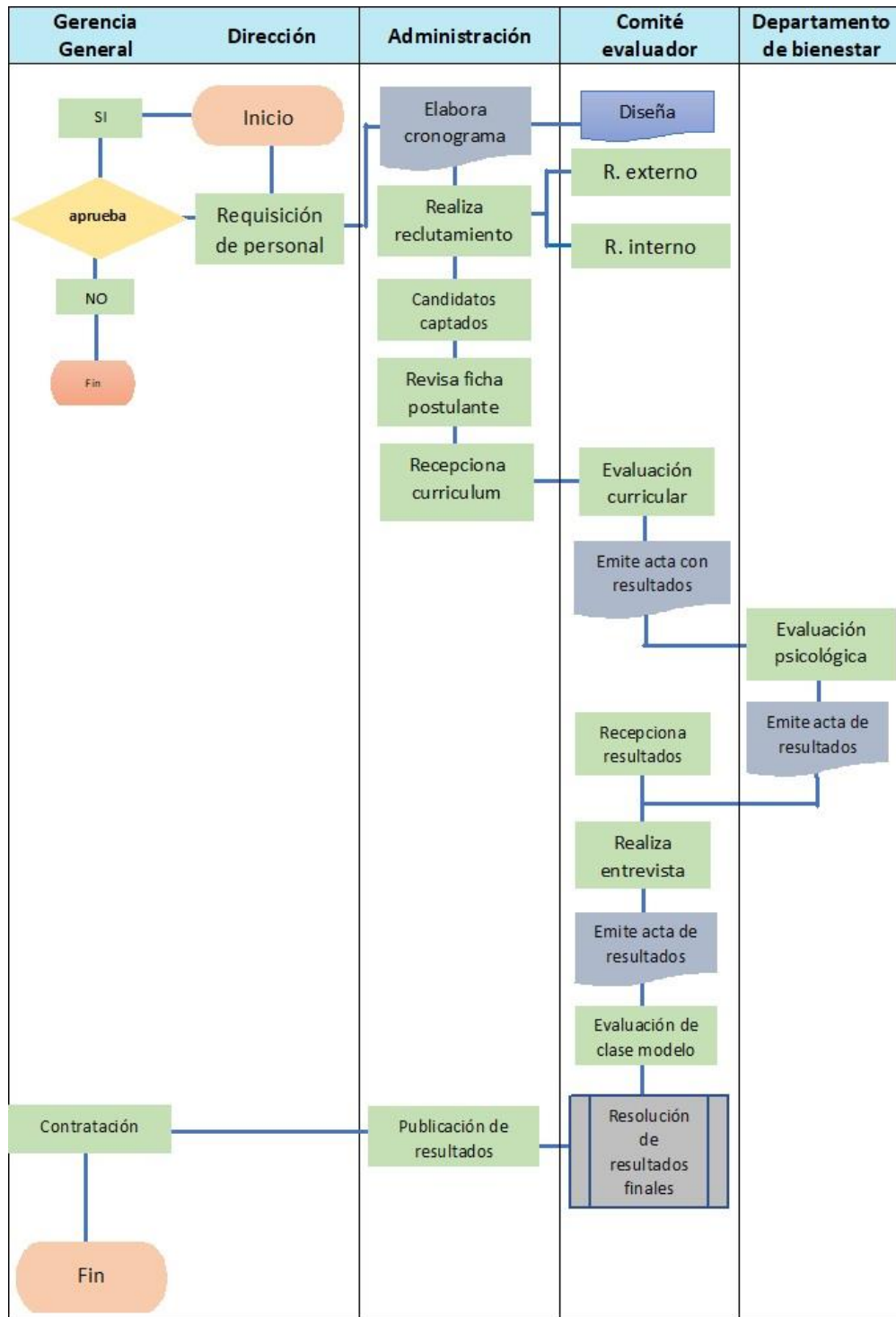


Figura 25

Fuente: Elaboración propia

## I. REQUISICIÓN DE PERSONAL:

La Dirección de la I.E.P. “Albert Einstein” – Pimentel, identifica la necesidad de cubrir uno o varios puestos vacantes por personal docente y procede a solicitar la aprobación a la Gerencia General.

Al aprobarse el requerimiento por parte de la Gerencia General, se da inicio al proceso de convocar y seleccionar, para contratar nuevo personal docente en cualquiera de los tres niveles (inicial, primaria y secundaria) y/o las diferentes áreas curriculares, según lo requerido.

Los postulantes deben cumplir con todos los lineamientos establecidos por la organización y que rigen en el Proyecto Educativo Institucional (PEI) y el manual de funciones de la I.E.P. “Albert Einstein” – Pimentel.

Es importante indicar, que debido a la coyuntura actual por el covid 19 que afecta a la población mundial, la ejecución de la presente convocatoria se rige al desarrollo de sus evaluaciones en la modalidad presencial, virtual o semipresencial, según disposiciones por parte del Estado y la organización.

## II. COMISIÓN EVALUADORA:

La comisión que evaluará las diferentes técnicas a aplicarse en el proceso de selección estará integrada por 3 (tres) miembros de la organización, estableciéndose de la siguiente manera:

**Tabla 19:** MIEMBROS DE LA COMISIÓN EVALUADORA

N°	MIEMBROS DE COMISIÓN EVALUADORA	
1.	Director de la I.E.P. Albert Einstein	Presidente
2.	Sub Director de la I.E.P. Albert Einstein	Secretario
3.	Administrador(a) de la I.E.P. Albert Einstein	Vocal

Fuente: elaboración propia

La comisión evaluadora se encargará de:

- Establecer las bases y sus modificatorias.
- Realizar evaluación curricular, entrevista, y evaluación de conocimientos (clase modelo) a los docentes postulantes.
- La evaluación psicológica la desarrollará el Departamento de psicología y alcanzará el acta de resultados de evaluación a la comisión evaluadora para su conocimiento.
- Comunicar el medio de evaluación (virtual / presencial / semi presencial) y la forma de conexión, en caso sea necesario.
- Informar inmediatamente los resultados obtenidos de cada etapa de evaluación al área administrativa
- Tomar las decisiones finales en la selección de el/los docentes más aptos para su contratación.

### **III. PROCESO DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL DOCENTE**

Permite captar al personal idóneo para el puesto, para luego ser evaluado en las diferentes etapas del proceso de selección docente.

#### **3.1. DISEÑO DE LA CONVOCATORIA**

- La convocatoria debe ser clara y concisa.
- Debe contener el nombre de la vacante disponible: nivel al que postula, área, especificar si es unidocencia, polidocencia, según sea lo necesario.
- La publicación debe registrar los datos de contactos y nombre del responsable de la convocatoria.
- Se incluirá el número telefónico, dirección y nombre de la localidad del colegio.
- El diseño indicará la plataforma a donde debe acceder para mayor información.

**Tabla 20:**

*PERFIL DEL DOCENTE EINSTIANO*

<b>FUNCIÓN GENERAL DEL DOCENTE</b>	
<p>Actúa como guía o mediador en el proceso de desarrollo y maduración de estudiantes, lo que permitirá estimular su capacidad de pensar, aprender y resolver problemas con autonomía. Tendrá la capacidad de interactuar con los alumnos creando un ambiente adecuado, motivando a los estudiantes para que tengan una participación activa basada en la confianza, afecto y respeto por los demás.</p>	
<b>PERFIL DEL DOCENTE EINSTIANO</b>	
<b>Área académica</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se capacita en forma permanente para promover aprendizajes de calidad.</li> <li>• Es altamente competitivo y tiene conocimientos.</li> </ul>
<b>Área profesional</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Demuestra liderazgo democrático.</li> <li>• Es responsable en el cumplimiento de sus deberes y funciones.</li> <li>• Sabe manejar y aplicar las actuales innovaciones tecnológicas y pedagógicas contenidas en el PCC.</li> <li>• Fomenta un buen clima institucional entre agentes educativos.</li> <li>• Se identifica con la problemática institucional.</li> <li>• Tiene ética profesional.</li> <li>• Fomenta la práctica de principios, virtudes y cualidades en sus alumnos.</li> <li>• Guía y facilita en los alumnos la construcción de aprendizajes significativos.</li> <li>• Tiene facilidad para expresarse y transmitir conocimientos a sus alumnos.</li> <li>• Propicia el desarrollo de la creatividad en los educandos.</li> </ul>

*Fuente: Proyecto Educativo Institucional "Albert Einstein"*

# CONVOCATORIA DOCENTE

(especifica nivel/área) según lo requerido



“Albert Einstein” es una Institución Educativa Privada eficiente, innovadora, investigativa y participativa, que actúa de acuerdo a los avances del mundo globalizado, promoviendo la práctica constante de valores como la responsabilidad, identidad, honradez, justicia y el respeto al medio ambiente.

**¡POSTULA y forma parte de nuestra gran familia Einstiana!. Juntos continuaremos formando integralmente a nuestros alumnos.**

## REQUISITOS MÍNIMOS:

- Titulado en educación y/o carreras a fines.
- Experiencia laboral mínima de 2 años en el sector educación.
- Conocimientos en computación.
- No tener antecedentes policiales, penales, ni judiciales.

## INFORMACIÓN DE CONTACTO:

- Teléfono: 971444457
- Dirección: Av. Alfonso Ugarte 506 – Pimentel.
- Correo Institucional: [albert.einstein.pimentel@gmail.com](mailto:albert.einstein.pimentel@gmail.com)

## PERFIL DEL DOCENTE EINSTIANO:

- Contribuye en la formación integral del estudiante.
- Conocedor de estrategias didácticas.
- Promueve la participación del alumno y padre de familia.
- Trabajo en equipo. Liderazgo
- Y lo que rige en el PEI de la I.E.

Descarga las orientaciones y la FICHA del POSTULANTE desde la página oficial del colegio (Indicar nombre de página). Luego envía tu CV al correo institucional.



Inicio de convocatoria: (Indica fecha)

Fin de convocatoria: (Indica fecha)

**Figura 26**

Fuente: Elaboración propia.

## **3.2. RECLUTAMIENTO EXTERNO**

### **3.2.1. Medios de reclutamiento**

- Luego de definir y realizar el diseño de la convocatoria se procede a publicarla en los siguientes medios:
- Contratación de publicación de convocatoria en diario local.
- Pegado de anuncio/afiche de la convocatoria en el frontis de la UGEL – Chiclayo, lugar concurrido por docentes.
- En caso de contar con personal recomendado, se le contactará para que postule y pueda ser evaluado a través de las diferentes etapas de selección.

## **3.3. RECLUTAMIENTO INTERNO**

- Se evaluará el desempeño del personal docente perteneciente a la Institución Educativa Albert Einstein.
- Se comunica a todo el personal, la convocatoria a realizarse,
- Esta convocatoria permitirá transferir a otros grados al personal más adecuado.

## **IV. PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL DOCENTE**

- Luego de reclutar a los docentes postulantes, se les informa sobre el cronograma de ejecución de etapas de evaluación.
- Dar a conocer a los candidatos reclutados las orientaciones del presente proceso.
- Este proceso de selección para incorporar nuevos docentes permitirá evaluar a los postulantes durante las diferentes etapas, a fin de contar con personal docente altamente calificado, que cumpla con el perfil y las funciones requeridas.

- El puntaje de la evaluación por cada etapa se establece de la siguiente manera:

**Tabla 21:**

*ETAPAS DE EVALUACIÓN DE SELECCIÓN DOCENTE*

<b>N°</b>	<b>Etapas De Evaluación</b>	<b>Puntaje</b>
01	Evaluación curricular.	20 pts.
02	Prueba psicológica.	25 pts.
03	Entrevista personal.	25 pts.
04	Prueba de conocimiento: Clase modelo.	30 pts.
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		<b>100 pts.</b>

Fuente: elaboración propia.

#### **4.1. FICHA DEL POSTULANTE**

- Es importante elaborar una ficha del postulante que permite a los reclutadores visualizar rápidamente los aspectos más importantes de los candidatos para el puesto al que postulan.
- La ficha del postulante se colgará en la página oficial de la Institución a fin de que los participantes la descarguen, registren y envíen al correo institucional los datos mínimos necesarios para acceder al puesto requerido.
- En la ficha deberán registrar sus datos principales, como: nombres y apellidos completos, edad, información de contacto (e-mail, teléfono, dirección), grado de instrucción, especialidad, años de experiencia y pretensiones salariales y las respuestas a algunas preguntas que se deseen incorporar en la presente ficha.
- Toda la información vertida en la ficha del postulante tiene carácter de declaración jurada.



## 4.2. EVALUACIÓN CURRICULAR

- Los postulantes deben enviar su currículum vitae documentado y con los anexos correspondientes al correo [albert.einstein.pimentel@hotmail.com](mailto:albert.einstein.pimentel@hotmail.com).
- Al enviar su expediente, el postulante debe grabar su archivo en formato PDF y enviarlo al correo de la siguiente manera:

**CONVOCATORIA\_(indicar nivel/área)\_Apellido1\_Apellido2\_Nombre**

Por ejemplo: **CONVOCATORIA\_PRIMARIA\_GARCIA\_FIESTAS\_VANESSA**

- Se evaluarán solo los CV recibidos dentro de la fecha anunciada en la convocatoria.
- El expediente debe contener la información y el orden siguiente:
  1. Ficha del postulante.
  2. Declaración jurada de no tener antecedentes policiales, judiciales y penales.
  3. Copia de DNI del postulante
  4. Documentos que certifiquen formación profesional.
  5. Documentos que acrediten especialidad.
  6. Copia de constancias selladas con firmas legibles, acreditando experiencia laboral.
  7. Copia de certificaciones o capacitaciones recibidas en los últimos tres (03) años.
  8. Documentos que acrediten conocimientos en computación e inglés.
  9. El currículum vitae debe indicar el número de contacto de los centros de labores donde se desempeñó.
- La comisión evaluadora se encarga de revisar cada uno de los expedientes recibidos dentro de la fecha indicada.
- Los documentos adjuntos deben contener información clara y legible.

- La comisión verifica que el contenido del curriculum vitae cumpla con toda la documentación requerida y en el orden solicitado.
- El área administrativa se encargará de verificar la información vertida de los antiguos puestos de trabajo del postulante.
- Se procede a la evaluación curricular.
- Se convoca para la siguiente etapa del proceso de selección.

### **4.3. EVALUACIÓN PSICOLÓGICA**

- El departamento de psicología es el encargado de realizar la evaluación psicológica a los postulantes.
- Para la presente evaluación se recomienda utilizar el test de figura humana de Karen Machover. Este tipo de test es de muy fácil aplicación, debido a que a través de una figura gráfica se obtendrán información de la personalidad del individuo
- Los materiales requeridos para la presente prueba son: hoja en blanco, lápiz y borrador.
- El jefe de área elabora un acta con resultados, y deriva el documento a la comisión evaluadora.

### **4.4. ENTREVISTA PERSONAL**

- Se cita a los candidatos para que sean evaluados en la última etapa de selección.
- La entrevista tendrá una duración de entre 20 y 30 minutos.
- En esta etapa de selección se evaluará lo siguiente.
  1. Presentación personal del postulante.
  2. Razonamiento crítico.
  3. Experiencia laboral.
  4. Experiencia en manejo de herramientas digitales.
  5. Respuestas claras, breves y apropiadas.

6. Expresión corporal adecuada.
7. Expresión léxica correcta.
8. Habilidades, actitudes.

#### **4.5. PRUEBA DE CONOCIMIENTOS: CLASE MODELO**

- A través de la prueba evaluará los conocimientos, destrezas, formación, experiencia y habilidades que el postulante aplique para la correcta ejecución de la clase modelo.
- La clase modelo es la última etapa de evaluación del proceso de selección y está orientada a evaluar los conocimientos aplicados y el desempeño del docente, a través de las diversas estrategias de enseñanza que el postulante pueda aplicar al momento de ejecutar su clase.
- En esta prueba los evaluadores calificarán presentación, el dominio de competencias requeridas, logro de capacidades, desenvolvimiento, dominio de aula, materiales utilizados, vestimenta, solución de problemas que puedan presentarse en el momento con alumnos o actores, y lo que la comisión considere importante.
- El tiempo utilizado por el docente postulante, no debe ser mayor a 20 minutos.
- La puntuación de todas las consideraciones a evaluar en la clase modelo, deberán reunir un puntaje total de 30 puntos.
- La evaluación es inmediata, es decir, se va realizando conforme se va ejecutando la clase modelo.

#### **V. DECISIÓN FINAL**

- Los evaluadores elaboran un acta final con el resultado de el/los docentes que aprobaron satisfactoriamente el proceso de reclutamiento y proceden a firmar el documento.

- Se notifica formalmente a el/los docentes aptos para cubrir el/los puestos vacantes.
- Los empleadores inician el proceso de inducción.

Tabla 22: PLAN DE ACCIÓN

Dimensión	Plan	Objetivos	Actividades	Recursos	Fecha	Lugar	Responsables	Presupuesto
<b>RECLUTAMIENTO</b>								
<b>Reclutamiento externo.</b>	<b>Preparación del personal a cargo del proceso de reclutamiento interno y externo</b>	Mejorar el proceso de reclutamiento interno y externo, realizado por las áreas responsables	1. Capacitar al personal responsable del reclutamiento.					s/. 100.00
			2. Charla informativa de los beneficios de reclutar personal adecuadamente.					s/. 100.00
			3. Requisición de personal					-
			4. Establecer perfil del puesto	Proyector	<b>Enero 2021</b>	Instalaciones de la I.E.P. Albert Einstein – Pimentel.	Área administrativa	-
			5. Diseñar la convocatoria.	Laptop.				-
			6. Elegir los medios de publicación:	Pizarra.				
			7. Publicación de convocatoria en página institucional, diario local, anuncios/carteles.	Plumones				s/. 30.00
			8. Recepción de cv's.	Hojas bond. Formatos				
<b>Reclutamiento interno.</b>			1. Capacitación de personal para reclutar internamente (reubicación de grados).					s/. 100.00
			2. Evaluar a los colaboradores de la Institución Educativa.		Julio 2021	Instalaciones de la I.E.P. Albert Einstein – Pimentel.	Área administrativa	-
			3. Publicar la convocatoria interna.					s/.5.00

**SELECCIÓN**

<b>Entrada</b>	Preparación del personal a cargo de la selección.	Mejorar el proceso de selección docente.	1. Capacitar al personal responsable de la selección docente.	Materiales de escritorio (Separatas, trípticos, hojas bond, lapiceros, otros).	Enero 2020	Instalaciones de la I.E.P. Albert Einstein – Pimentel	Área administrativa	S/. 150
			2. Charla informativa para realizar procesos correctos de selección					
<b>Proceso</b>			6. Evaluación curricular.	Hojas bond	Enero 2021	Instalaciones de la I.E.P. Albert Einstein – Pimentel	Comisión evaluadora. Departamento de psicología.	s/20.00
			7. Evaluación psicológica.					
			8. Entrevista personal.	Lápices, lapiceros.				
			9. Evaluación de conocimiento: clase modelo.	Proyector Laptop.				
<b>Salida</b>	Toma de decisiones finales	Decisión de incorporar nuevos docentes a la I.E. Albert Einstein.	10. Elaboración de actas de evaluación.		Enero 2121	Instalaciones de la I.E.P. Albert Einstein – Pimentel	Área administrativa Gerencia General Dirección.	Sin definir.
			11. Informar decisión final.					
			12. Derivar a Gerencia postulantes seleccionados.					
			13. Decisión de contratación					

**Tabla 23: CRONOGRAMA**

N°	ACTIVIDADES	MES 1																			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	Requisición de personal.																				
2	Gerencia aprueba o rechaza requerimiento.																				
3	Elaboración de cronograma de proceso.																				
4	Elaboración de diseño de convocatoria.																				
5	Publicación de convocatoria.																				
7	Recepción de curriculum vitae.																				
8	Evaluación curricular.																				
10	Evaluación psicológica.																				
12	Entrevista personal.																				
14	Evaluación de conocimientos: clase modelo.																				
15	Publicación de resultados finales.																				

Fuente: Elaboración propia

## **COSTO/BENEFICIO:**

La propuesta elaborada en la presente investigación, será el primer documento de orientación en el proceso de reclutamiento y selección docente que contará el colegio Albert Einstein, ya que la Institución Educativa no tiene actualmente una guía para la ejecución de ambos procesos.

El costo de la aplicación de la propuesta genera gastos totales de s/.505.00 soles: la contratación de personal evaluador no está incluido en los gastos debido a que son los mismos integrantes que conforman el organigrama institucional quienes ejecutarán ambos procesos, ocupando las instalaciones del local escolar y dentro de su horario de trabajo, sin generar horas adicionales.

El beneficio que trae la propuesta es que permitirá realizar un proceso eficiente y eficaz, los empleadores tendrán la oportunidad de conocer muy de cerca a los postulantes y elegir al talento humano más calificado para el puesto vacante y que se acople a las necesidades de la Institución Educativa, el incorporar nuevo personal a través de un proceso óptimo le permitirá a la empresa ser más competitiva y brindar un buen servicio educativo y por ende captar más alumnado y fidelizar a sus clientes actuales..

## **X. FINANCIAMIENTO**

Esta propuesta tendrá un costo estimado de s/.1535.00 soles y será financiada por los recursos propios de la Institución Educativa Privada Albert Einstein de Pimentel.



## **IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES:**

### **4.1. Conclusiones**

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 para desarrollar correctos procesos de captación y selección de personal para su organización.

Se identificó que los factores más importantes en el proceso de reclutamiento y selección docente de la I.E.P. Albert Einstein – Pimentel 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 que cumpla con el perfil que el puesto a desempeñar requiere.

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.

## **4.2. Recomendaciones**

La autora de la presente investigación sugiere a los empleadores considerar la presente propuesta para aplicarla en los procesos de reclutamiento y selección docente de la I.E.P. Albert Einstein del distrito de Pimentel, para que les permita captar y seleccionar candidatos altamente calificados para el puesto requerido.

Se sugiere evaluar y analizar el desempeño laboral de cada uno de los docentes incorporados en el colegio Einstiano, para identificar si se está contando con el talento humano más adecuado para desempeñarse en el cargo.

Se invita a los investigadores a realizar un estudio correlacional para determinar de qué manera los procesos de reclutamiento y selección docente de la I.E.P. Albert Einstein, podrían incidir en el desempeño laboral de los docentes de la organización educativa.

## REFERENCIAS

- Aguilera, Y. y Olortiga L. (2016). *Reclutamiento y selección del personal y su relación en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Vehículos Peruanos S.A.C. – Trujillo - 2016*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Privada del Norte. Trujillo. Recuperado de <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/9777>
- Albarrán, J. y Márquez, B. (2014). *Operaciones administrativas de recursos humanos*. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/62494>
- Alles, M. (2016). *Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias*. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/66750?page=190>
- Alles, M. (2017). *Elija al mejor: La entrevista en selección de personas. La entrevista por competencias*. Recuperado de [https://books.google.com.pe/books?id=bcOgDwAAQBAJ&pg=PA260&dq=Elija+al+mejor:+La+entrevista+en+selecci%C3%B3n+de+personas.+La+entrevista+por+competencias+3+edicion&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjZirbt\\_enpAhXsIHIEHXL4DWwQ6AEIKDAA#v=onepage&q=Elija%20al%20mejor%3A%20La%20entrevista%20en%20selecci%C3%B3n%20de%20personas.%20La%20entrevista%20por%20competencias%203%20edicion&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=bcOgDwAAQBAJ&pg=PA260&dq=Elija+al+mejor:+La+entrevista+en+selecci%C3%B3n+de+personas.+La+entrevista+por+competencias+3+edicion&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjZirbt_enpAhXsIHIEHXL4DWwQ6AEIKDAA#v=onepage&q=Elija%20al%20mejor%3A%20La%20entrevista%20en%20selecci%C3%B3n%20de%20personas.%20La%20entrevista%20por%20competencias%203%20edicion&f=false)
- 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>
- Azula, B. (2020), Rediseño del proceso de admisión de personas para contribuir en la mejora de la Gestión Administrativa de la Empresa Procesadora Perú S.A.C

- Chiclayo 2018. (Tesis de Licenciatura). Universidad Señor de Sipán. Pimentel. Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/5528>
- Báez, Y. (2018). *Guía para una investigación de campo*. Recuperado de, <https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/153628?page=98>
- Becerra, O. y Muñoz V. (2018). *El área de reclutamiento y selección en la empresa peruana de estaciones de servicios S.A.C.* (Tesis de Licenciatura). Universidad Privada del Norte. Lima. Recuperado de <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/14310>
- Bustamante, I. (2018). *Plan de mejoras para el proceso de reclutamiento y selección del personal administrativo del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano. (Grado de Bachiller). Instituto Superior Tecnológico Bolivariano – Ecuador.* <https://repositorio.itb.edu.ec/bitstream/123456789/566/1/PROYECTO%20DE%20GRADO%20DE%20BUSTAMANTE%20BRICIO.pdf>
- Calle, M. y Ortiz, M. (2018). *Fundamentos de recursos humanos (3a. ed.)*. Pearson Educación. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/113180?page=5>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones. Novena Edición*. México. Mc Graw –Hill/Interamericana Editores S.A.
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de Recursos Humanos*. Recuperado de [http://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos\(%20lect%202\)%20CHIAVENATO.pdf](http://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos(%20lect%202)%20CHIAVENATO.pdf)
- Chirinos, A. (2017). *Estrategia de selección de personal para mejorar el desempeño laboral en una Universidad Privada, Chiclayo, 2016.* (Tesis de Maestría). Universidad Señor de Sipán. Chiclayo. Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4189/Chirinos%20Antezana%20Ana%20Lucia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Colca H. (2016), "*Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Atuncolla, periodo 2015*". (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional del Altiplano. Puno. Recuperado de [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/1555/COLCA\\_QUISPE\\_HEBER.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/1555/COLCA_QUISPE_HEBER.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cuesta Santos, A. (2010). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. Recuperado de: <https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/69130?page=4>
- Dávila, E. (2019). *Reclutamiento y selección de personal en la empresa La Matarina Campestre Puente Piedra, 2019*. (Grado de Bachiller). Universidad Cesar Vallejo. Lima. Recuperado de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55809/B\\_D%c3%a1vila\\_CER-P%c3%a9rez\\_VCG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55809/B_D%c3%a1vila_CER-P%c3%a9rez_VCG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- De la Cruz, I. (2015). *Apoyo administrativo a la gestión de recursos humanos*. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/49393?page=64>
- 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](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>

- Fernández, F. (2017). *Apoyo administrativo a la gestión de recursos humanos UF0345*. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/44229>
- García, J. (2016). *Metodología de la investigación para administradores*. Recuperado de, <https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/70269?page=1>
- González, M., Olivares, S., González, N. y Ramos J. (2014). *Planeación e integración de los recursos humanos: Capital humano*. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/39473>
- Hernández León, R. A. (2012). *El proceso de investigación científica*. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/71501?page=137>.
- Huanca, T. (2020). Selección de personal y rendimiento laboral de los colaboradores del Consorcio Comercial Arequipa, 2020. (Licenciado en Administración). Universidad César Vallejo. Recuperado de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63698/Huanca\\_B\\_LT-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63698/Huanca_B_LT-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Javier, H. (2017). *Proceso de selección personal y desempeño laboral en la constructora G y Q de Huancayo*. (Grado de Bachiller). Universidad Continental. Huancayo. Recuperado de: [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/3844/4/INV\\_FCE\\_308\\_TE\\_Javier\\_Fernandez\\_2017.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/3844/4/INV_FCE_308_TE_Javier_Fernandez_2017.pdf)
- Joaquín, T. (2019). *Reclutamiento y selección de personal para fortalecer la gestión estratégica para la empresa Blue Call - ciudad Trujillo: 2019*. (Licenciada en administración). Universidad Nacional de Trujillo. Recuperado de: [https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/17293/joaquinbaca\\_tani\\_a.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/17293/joaquinbaca_tani_a.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- López, R. (2018), *La selección e inducción del talento humano en la Universidad Peruana Los Andes – 2017*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Peruana Los Andes. Huancayo. Recuperado de

[http://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/UPLA/699/T037\\_47072100\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/UPLA/699/T037_47072100_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Monteslier, J. (2018). *Contribución al mejoramiento del proceso de reclutamiento y selección del personal en la Dirección de Recursos Humanos en la Universidad Central "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%2c%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\\_jpAhUIRDABHXdNCtsQ6AEINjAC#v=onepage&q=gesti%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=QRPHDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=gesti%C3%B3n+de+recursos+humanos&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwi_8qmpw_jpAhUIRDABHXdNCtsQ6AEINjAC#v=onepage&q=gesti%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos&f=false)

Muñoz, E. (2016). *Plan de reclutamiento y selección para la mejora del desempeño laboral de la empresa Sipán Distribuciones SAC Chiclayo, 2016*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo. Chiclayo. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/25046>

Noreña, A., Alcaraz, N., Rojas J., Rebolledo, D. (2012). *Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa I*. <http://www.scielo.org.co/pdf/aqui/v12n3/v12n3a06.pdf>

Ñaupas H., Mejía E., Novoa E., Villagomez A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis (4a. ed.)*. Recuperado de, <https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/70230?page=224>

Paz, C. (2020). *Propuestas de mejoras al proceso de reclutamiento, selección y contratación del personal en la Compañía La Garcia S.A. del cantón Guayaquil*. (Título de tecnólogo en Administración). Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología. Ecuador. Recuperado de:

<https://repositorio.itb.edu.ec/bitstream/123456789/2686/1/PROYECTO%20DE%20GRADO%20DE%20PAZ%20VACA%20JULIANA%20CAROLINA.pdf>

Ribes, G., Perelló, R. y Herrero A. (2018). *Dirección de recursos humanos: Gestión de personas*. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/57469>

Rolando, L. (2018) *Sistema de selección de personal de la UGEL de Huancayo en el departamento de Junín*. (Trabajo de investigación para optar el grado profesional en Administración Pública). Universidad Señor de Sipan. Pimentel. Recuperado de [http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/5451/Rolando%20Men%  
%a9ndez%2c%20Luc%  
%c3%ada%20Aurora.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/5451/Rolando%20Men%c3%a9ndez%2c%20Luc%c3%ada%20Aurora.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Rubió, T. (2014). *Recursos humanos: dirección y gestión de personas en las organizaciones*. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/113888?page=222>

Sáenz, K., Gorjón, F., Gonzalo, M. y Díaz, C. (2012). *Metodología para investigación de alto impacto en las ciencias sociales y jurídicas*. Recuperado de: [https://books.google.com.pe/books?id=Cg3dBAAAQBAJ&pg=PA20&dq=justificaci%C3%B3n+teorica+de+la+investigaci%C3%B3n&hl=es&sa=X&ved=0ahUK  
EwjzGOvps\\_bpAhWbSjABHcfSA9cQ6AEIODAC#v=onepage&q=justificaci%C3%B3n%20teorica%20de%20la%20investigaci%C3%B3n&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=Cg3dBAAAQBAJ&pg=PA20&dq=justificaci%C3%B3n+teorica+de+la+investigaci%C3%B3n&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjzGOvps_bpAhWbSjABHcfSA9cQ6AEIODAC#v=onepage&q=justificaci%C3%B3n%20teorica%20de%20la%20investigaci%C3%B3n&f=false)

Sánchez, M. (2013). *Manual modulo formativo: Gestión de recursos humanos*. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/51035>

Santiesteban, E. (2017). *Metodología de la investigación científica*. Recuperado de, <https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/151737?page=1>

Sejuro, B. (2018). Reclutamiento de personal y su influencia en la calidad de la selección de personal de la Municipalidad Distrital Ciudad Nueva – Tacna, 2018. (Tesis para Maestría). Universidad Cesar Vallejo. Perú. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/34828>



- Sempertegui, H. (2015). *Selección de personal por competencias para la gestión del talento humano*. (Revista Científica Empresarial). Universidad Señor de Sipán. Pimentel. Recuperado de <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/article/view/223>
- Serrano, A. y Gonzáles, D. (2015). *Propuesta De Mejora De La Gestión De Recursos Humanos, Hotel Descanso Del Inca – Chiclayo, 2014*. (Tesis de pregrado). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo. Recuperado de [http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/263/1/TL\\_SerranoChicanaAna\\_GonzalesNievesDiana.pdf](http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/263/1/TL_SerranoChicanaAna_GonzalesNievesDiana.pdf)
- 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 Sipán. Pimentel. Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/7317>
- Tejedo, J. (2013). *Operaciones administrativas de recursos humanos*. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/42951?page=1>
- 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>
- Valer (2018), Eficiencia de la selección de personal y su relación con el desempeño laboral de los docentes en las Instituciones Educativas de la Iglesia Adventista

del Séptimo Día, Trujillo- 2018. (Tesis de Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo. Trujillo. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/24071>

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+seleccion+del+personal&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjV8fjR7unpAhXThHIEHW80AuMQ6AEIJjAA#v=onepage&q=manual%20de%20seleccion%20del%20personal&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=4N_IDwAAQBAJ&pg=PA20&dq=manual+de+seleccion+del+personal&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjV8fjR7unpAhXThHIEHW80AuMQ6AEIJjAA#v=onepage&q=manual%20de%20seleccion%20del%20personal&f=false)

Veriz, M. (2020). Percepción del proceso de selección del personal en el compromiso organizacional del área administrativa de la Municipalidad Provincial de Lambayeque- Lambayeque 2018. (Licenciado en Administración). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo – Chiclayo. Recuperado de: [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/3042/1/TL\\_VertizNombertoMariadelRosario.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/3042/1/TL_VertizNombertoMariadelRosario.pdf)

## **ANEXOS:**

**INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS**

<b>NOMBRE DEL JUEZ</b>	JUAN AMÍLCAR VILLANUEVA CALDERÓN
<b>PROFESIÓN</b>	ADMINISTRADOR
<b>ESPECIALIDAD</b>	MBA
<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)</b>	06 AÑOS
<b>CARGO</b>	JEFE DE UNIDAD DE INVESTIGACIÓN - FACEM
<b>Título de Investigación:</b>	
PROPUESTA DE MEJORA DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DOCENTE – I.E.P. ALBERT EINSTEIN S.R.L. – PIMENTEL - 2020	
<b>DATOS DEL TESISISTA</b>	
<b>NOMBRES y APELLIDOS</b>	Vanessa Denisse García Fiestas
<b>ESPECIALIDAD</b>	ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
<b>INSTRUMENTO EVALUADO</b>	Entrevista <input type="checkbox"/> Cuestionario <input checked="" type="checkbox"/>
<b>OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION</b>	<b>GENERAL:</b> Diseñar la propuesta de mejora del proceso de reclutamiento y selección docente – I.E.P. Albert Einstein S.R.L. – Pimentel – 2020.
	<b>ESPECÍFICOS</b> a) Analizar la situación actual del proceso de reclutamiento y selección docente – I.E.P. Albert Einstein – Pimentel – 2020. b) Identificar los factores más importantes del proceso de mejora del proceso de reclutamiento y selección docente – I.E.P. Albert Einstein – Pimentel – 2020. c) Presentar la propuesta de mejora del proceso de reclutamiento y selección docente a la I.E.P. Albert Einstein – Pimentel – 2020, para su aplicación.
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO. SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS.	

<b>VARIABLE DEPENDIENTE: selección de personal</b>	
<p>6. ¿Cuánto demoró el proceso de selección?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Menos de una semana</li> <li>▪ Una semana</li> <li>▪ Más de una semana</li> </ul>	<p>TA(X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>7. El tiempo utilizado en la entrevista ¿De cuánto fue?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ De 10 a 15 minutos</li> <li>▪ De 15 a 20 minutos</li> <li>▪ De 20 a 30 minutos</li> <li>▪ De 30 a 40 minutos</li> </ul>	<p>TA(X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>8. ¿Considera que las preguntas realizadas durante la entrevista fueron las más adecuadas?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Siempre</li> <li>▪ Generalmente</li> <li>▪ A veces</li> <li>▪ Nunca</li> </ul>	<p>TA(X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>9. ¿Le indicaron cómo debía presentar su curriculum vitae?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Siempre</li> <li>▪ Generalmente</li> <li>▪ A veces</li> <li>▪ Nunca</li> </ul>	<p>TA(X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>10. Además de la entrevista ¿Cuál de las siguientes técnicas aplicaron en el proceso de selección de personal?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pruebas de conocimientos</li> <li>▪ Exámenes psicométricos</li> <li>▪ Exámenes de personalidad</li> <li>▪ Técnicas de simulación</li> <li>▪ Otros: _____</li> </ul>	<p>TA(X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>11. ¿Le pidieron realizar una clase modelo?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Siempre</li> <li>▪ Generalmente</li> <li>▪ A veces</li> <li>▪ Nunca</li> </ul>	<p>TA(X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>12. Como docente ¿Qué tanto considera Usted que es importante realizar una clase modelo?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Muy importante</li> <li>▪ Importante</li> <li>▪ Parcialmente Importante</li> <li>▪ No es importante</li> </ul>	<p>TA(X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>13. ¿De qué manera tomó conocimiento que había quedado</p>	<p>TA(X)      TD( )</p>

<b>DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO</b>	El instrumento consta de 16 preguntas y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura. Luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
<b>VARIABLE INDEPENDIENTE: Reclutamiento de personal</b>	
<p>1. ¿De qué manera se enteró usted que requerían personal docente en la empresa?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Convocatoria interna</li> <li>▪ Recomendación</li> <li>▪ Sindicatos</li> <li>▪ Diarios</li> <li>▪ Carteles/anuncios</li> <li>▪ Agencias de empleo</li> <li>▪ Online</li> <li>▪ Otras instituciones</li> </ul>	<p>TA(X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>2. ¿La convocatoria era clara y concisa?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Siempre</li> <li>▪ Generalmente</li> <li>▪ A veces</li> <li>▪ Nunca</li> </ul>	<p>TA(X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>3. ¿Cuál fue el motivo por el que se presentó a la convocatoria?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Desempleo</li> <li>▪ Mejorar experiencia laboral</li> <li>▪ Imagen de la Institución Educativa</li> <li>▪ Recomendación</li> <li>▪ Otros: _____</li> </ul>	<p>TA(X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>4. Después de enterarse de la convocatoria ¿Cómo se contactó Usted con la Institución Educativa?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Se presentó personalmente en la Institución</li> <li>▪ Llamó por teléfono</li> <li>▪ Envío un e-mail</li> <li>▪ Envío un mensaje de texto</li> </ul>	<p>TA(X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>5. ¿Cree que el proceso de reclutamiento de personal es el más adecuado?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Siempre</li> <li>▪ Generalmente</li> <li>▪ A veces</li> <li>▪ Nunca</li> </ul>	<p>TA(X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

seleccionado para trabajar en la Institución Educativa? <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Por llamada telefónica.</li> <li>▪ Publicación de resultados</li> <li>▪ Por mensaje de texto</li> <li>▪ Por e-mail</li> <li>▪ Personalmente.</li> </ul>	SUGERENCIAS: _____ _____ _____
14. ¿Tenía conocimiento del perfil requerido por la empresa? <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Siempre</li> <li>▪ Generalmente</li> <li>▪ A veces</li> <li>▪ Nunca</li> </ul>	TA(X)      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
15. ¿Considera que cumple con el perfil requerido por la Institución Educativa? <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Siempre</li> <li>▪ Generalmente</li> <li>▪ A veces</li> <li>▪ Nunca</li> </ul>	TA(X)      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
16. ¿Considera que el proceso de selección de personal realizado en la I.E. es la más adecuada? <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Siempre</li> <li>▪ Generalmente</li> <li>▪ A veces</li> <li>▪ Nunca</li> </ul>	TA(X)      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____

<b>1. PROMEDIO OBTENIDO: 16</b>	N° TA <u>  16  </u> N° TD <u>      </u>
<b>2. COMENTARIO GENERALES</b>	
<b>3. OBSERVACIONES</b>	



JUEZ – EXPERTO  
DNI: 41400923



**INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS**

<b>NOMBRE DEL JUEZ</b>	JUAN AMÍLCAR VILLANUEVA CALDERÓN
<b>PROFESIÓN</b>	ADMINISTRACIÓN
<b>ESPECIALIDAD</b>	MBA
<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)</b>	06 AÑOS
<b>CARGO</b>	JEFE DE UNIDAD DE INVESTIGACIÓN - FACEM
<b>Título de Investigación:</b>	
PROPUESTA DE MEJORA DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DOCENTE – I.E.P. ALBERT EINSTEIN S.R.L. – PIMENTEL - 2020	
<b>DATOS DEL TESISISTA</b>	
<b>NOMBRES y APELLIDOS</b>	Vanessa Denisse García Fiestas
<b>ESPECIALIDAD</b>	ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
<b>INSTRUMENTO EVALUADO</b>	Entrevista <input checked="" type="checkbox"/> Cuestionario <input type="checkbox"/>
<b>OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION</b>	<b>GENERAL:</b> Diseñar la propuesta de mejora del proceso de reclutamiento y selección docente – I.E.P. Albert Einstein S.R.L. – Pimentel – 2020.
	<b>ESPECÍFICOS</b> a) Analizar la situación actual del proceso de reclutamiento y selección docente – I.E.P. Albert Einstein – Pimentel – 2020. b) Identificar los factores más importantes del proceso de mejora del proceso de reclutamiento y selección docente – I.E.P. Albert Einstein – Pimentel – 2020. c) Presentar la propuesta de mejora del proceso de reclutamiento y selección docente a la I.E.P. Albert Einstein – Pimentel – 2020, para su aplicación.
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO. SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS.	



<b>DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO</b>	El instrumento consta de 12 preguntas y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura. Luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
<b>VARIABLE INDEPENDIENTE: Reclutamiento de personal</b>	
1. Cuando requiere personal ¿realiza la convocatoria de candidatos de manera interna o externa?	TA(X)      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
2. ¿Qué medios utiliza para captar candidatos de manera externa?	TA(X)      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
3. ¿Qué perfil curricular debe cumplir el candidato?	TA(X)      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
<b>VARIABLE DEPENDIENTE: selección de personal</b>	
4. ¿Se realiza algún tipo de filtro para seleccionar a los candidatos más idóneos?	TA(X)      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
5. ¿Cómo evalúa a los candidatos?	TA(X)      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
6. Para realizar la entrevista ¿prepara un ambiente adecuado?	TA(X)      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
7. ¿En la entrevista sigue una rúbrica de preguntas? ¿Cuánto dura cada entrevista de trabajo?	TA(X)      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____

8. Además de la entrevista ¿Realiza alguna otra técnica de evaluación? Especifique	TA(X)      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
9. Los candidatos que selecciona ¿suelen cumplir con el perfil requerido?	TA(X)      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
10. ¿Es importante llevar un correcto proceso de reclutamiento y selección docente en su Institución?	TA(X)      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
11. ¿Cómo ve reflejado el proceso de reclutamiento y selección docente en el desempeño laboral?	TA(X)      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
12. ¿Considera que el proceso de reclutamiento y selección docente en su Institución Educativa es el más adecuado?	TA(X)      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____

1. PROMEDIO OBTENIDO: 12	N° TA ____ 12 ____ N° TD ____
2. COMENTARIO GENERALES: El instrumento se justiprecia para su medición	
3. OBSERVACIONES	

  
 JUEZ - EXPERTO  
 DNI: 41400923

## INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

<b>NOMBRE DEL JUEZ</b>	Onésimo Mego Núñez
<b>PROFESIÓN</b>	Licenciado en Administración
<b>ESPECIALIDAD</b>	Doctor en Administración
<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)</b>	10 años
<b>CARGO</b>	Docente de la EPA de Administración
<b>Título de Investigación:</b>	
PROPUESTA DE MEJORA DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DOCENTE – I.E.P. ALBERT EINSTEIN S.R.L. – PIMENTEL - 2020	
<b>DATOS DEL TESISISTA</b>	
<b>NOMBRES y APELLIDOS</b>	Vanessa Denisse Garcia Fiestas
<b>ESPECIALIDAD</b>	<b>ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN</b>
<b>INSTRUMENTO EVALUADO</b>	Entrevista <input type="checkbox"/> Cuestionario <input checked="" type="checkbox"/>
<b>OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION</b>	<b>GENERAL:</b>  Diseñar la propuesta de mejora del proceso de reclutamiento y selección docente – I.E.P. Albert Einstein S.R.L. – Pimentel – 2020.
	<b>ESPECÍFICOS</b>  a) Analizar la situación actual del proceso de reclutamiento y selección docente – I.E.P. Albert Einstein – Pimentel – 2020.  b) Identificar los factores más importantes del proceso de mejora del proceso de reclutamiento y selección docente – I.E.P. Albert Einstein – Pimentel – 2020.  c) Presentar la propuesta de mejora del proceso de reclutamiento y selección docente a la I.E.P. Albert Einstein – Pimentel – 2020, para su aplicación.
<p>EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO. SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS.</p>	



**DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO**

El instrumento consta de 16 preguntas y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura. Luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.

**VARIABLE INDEPENDIENTE: Reclutamiento de personal**

<p>1. ¿De qué manera se enteró usted que requerían personal docente en la empresa?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Convocatoria interna</li> <li>▪ Recomendación</li> <li>▪ Sindicatos</li> <li>▪ Diarios</li> <li>▪ Carteles/anuncios</li> <li>▪ Agencias de empleo</li> <li>▪ Online</li> <li>▪ Otras instituciones</li> </ul>	<p>TA(x )      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>2. ¿La convocatoria era clara y concisa?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Siempre</li> <li>▪ Generalmente</li> <li>▪ A veces</li> <li>▪ Nunca</li> </ul>	<p>TA(x )      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>3. ¿Cuál fue el motivo por el que se presentó a la convocatoria?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Desempleo</li> <li>▪ Mejorar experiencia laboral</li> <li>▪ Imagen de la Institución Educativa</li> <li>▪ Recomendación</li> <li>▪ Otros: _____</li> </ul>	<p>TA( x )      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>4. Después de enterarse de la convocatoria ¿Cómo se contactó Usted con la Institución Educativa?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Se presentó personalmente en la Institución</li> <li>▪ Llamó por teléfono</li> <li>▪ Envío un e-mail</li> <li>▪ Envío un mensaje de texto</li> </ul>	<p>TA( x )      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>5. ¿Cree que el proceso de reclutamiento de personal es el más adecuado?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Siempre</li> <li>▪ Generalmente</li> <li>▪ A veces</li> <li>▪ Nunca</li> </ul>	<p>TA(x )      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>

**VARIABLE DEPENDIENTE: selección de personal**

<p>6. ¿Cuánto demoró el proceso de selección?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Menos de una semana</li> <li>▪ Una semana</li> <li>▪ Más de una semana</li> </ul>	<p>TA(x )      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>7. El tiempo utilizado en la entrevista ¿De cuánto fue?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ De 10 a 15 minutos</li> <li>▪ De 15 a 20 minutos</li> <li>▪ De 20 a 30 minutos</li> <li>▪ De 30 a 40 minutos</li> </ul>	<p>TA(x )      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>8. ¿Considera que las preguntas realizadas durante la entrevista fueron las más adecuadas?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Siempre</li> <li>▪ Generalmente</li> <li>▪ A veces</li> <li>▪ Nunca</li> </ul>	<p>TA(x )      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>9. ¿Le indicaron cómo debía presentar su curriculum vitae?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Siempre</li> <li>▪ Generalmente</li> <li>▪ A veces</li> <li>▪ Nunca</li> </ul>	<p>TA(x )      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>10. Además de la entrevista ¿Cuál de las siguientes técnicas aplicaron en el proceso de selección de personal?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pruebas de conocimientos</li> <li>▪ Exámenes psicométricos</li> <li>▪ Exámenes de personalidad</li> <li>▪ Técnicas de simulación</li> <li>▪ Otros: _____</li> </ul>	<p>TA(x )      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>11. ¿Le pidieron realizar una clase modelo?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Siempre</li> <li>▪ Generalmente</li> <li>▪ A veces</li> <li>▪ Nunca</li> </ul>	<p>TA(x )      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>12. Como docente ¿Qué tanto considera Usted que es importante realizar una clase modelo?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Muy importante</li> <li>▪ Importante</li> <li>▪ Parcialmente importante</li> <li>▪ No es importante</li> </ul>	<p>TA(x )      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>13. ¿De qué manera tomó conocimiento que había quedado</p>	<p>TA(x )      TD( )</p>



seleccionado para trabajar en la Institución Educativa? <input type="checkbox"/> Por llamada telefónica. <input type="checkbox"/> Publicación de resultados <input type="checkbox"/> Por mensaje de texto <input type="checkbox"/> Por e-mail <input type="checkbox"/> Personalmente.	SUGERENCIAS: _____ _____ _____
14. ¿Tenía conocimiento del perfil requerido por la empresa? <input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> Generalmente <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Nunca	TA( <input checked="" type="checkbox"/> )      TD(    ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
15. ¿Considera que cumple con el perfil requerido por la Institución Educativa? <input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> Generalmente <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Nunca	TA( <input checked="" type="checkbox"/> )      TD(    ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
16. ¿Considera que el proceso de selección de personal realizado en la I.E. es la más adecuada? <input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> Generalmente <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Nunca	TA( <input checked="" type="checkbox"/> )      TD(    ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
1. PROMEDIO OBTENIDO:   2. COMENTARIO GENERALES	N° TA _____ N° TD _____
3. OBSERVACIONES	



\_\_\_\_\_  
 JUEZ – EXPERTO  
 Dr.: Onésimo Mego Núñez  
 DNI: N° 16451057

## INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

<b>NOMBRE DEL JUEZ</b>	Onésimo Mego Núñez	
<b>PROFESIÓN</b>	Licenciado en Administración	
<b>ESPECIALIDAD</b>	Doctor en Administración	
<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)</b>	10 años	
<b>CARGO</b>	Docente de la EPA de Administración	
<b>Título de Investigación:</b>		
PROPUESTA DE MEJORA DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DOCENTE – I.E.P. ALBERT EINSTEIN S.R.L. – PIMENTEL - 2020		
<b>DATOS DEL TESISISTA</b>		
<b>NOMBRES y APELLIDOS</b>	Vanessa Denisse Garcia Fiestas	
<b>ESPECIALIDAD</b>	<b>ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN</b>	
<b>INSTRUMENTO EVALUADO</b>	Entrevista <input checked="" type="checkbox"/>	Cuestionario <input type="checkbox"/>
<b>OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION</b>	<b>GENERAL:</b>	
	Diseñar la propuesta de mejora del proceso de reclutamiento y selección docente – I.E.P. Albert Einstein S.R.L. – Pimentel – 2020.	
<b>OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION</b>	<b>ESPECÍFICOS</b>	
	a) Analizar la situación actual del proceso de reclutamiento y selección docente – I.E.P. Albert Einstein – Pimentel – 2020.	
	b) Identificar los factores más importantes del proceso de mejora del proceso de reclutamiento y selección docente – I.E.P. Albert Einstein – Pimentel – 2020.	
<b>OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION</b>	c) Presentar la propuesta de mejora del proceso de reclutamiento y selección docente a la I.E.P. Albert Einstein – Pimentel – 2020, para su aplicación.	
<p>EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO. SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS.</p>		



<b>DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO</b>	El instrumento consta de 12 preguntas y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura. Luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
<b>VARIABLE INDEPENDIENTE: Reclutamiento de personal</b>	
1. Cuando requiere personal ¿realiza la convocatoria de candidatos de manera interna o externa?	TA( ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
2. ¿Qué medios utiliza para captar candidatos de manera externa?	TA( ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
3. ¿Qué perfil curricular debe cumplir el candidato?	TA( ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
<b>VARIABLE DEPENDIENTE: selección de personal</b>	
4. ¿Se realiza algún tipo de filtro para seleccionar a los candidatos más idóneos?	TA( ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
5. ¿Cómo evalúa a los candidatos?	TA( ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
6. Para realizar la entrevista ¿prepara un ambiente adecuado?	TA( ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
7. ¿En la entrevista sigue una rúbrica de preguntas? ¿Cuánto dura cada entrevista de trabajo?	TA( ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____



8. Además de la entrevista ¿Realiza alguna otra técnica de evaluación? Especifique	TA( )      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
9. Los candidatos que selecciona ¿suelen cumplir con el perfil requerido?	TA( )      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
10. ¿Es importante llevar un correcto proceso de reclutamiento y selección docente en su Institución?	TA( )      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
11. ¿Cómo ve reflejado el proceso de reclutamiento y selección docente en el desempeño laboral?	TA( )      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
12. ¿Considera que el proceso de reclutamiento y selección docente en su Institución Educativa es el más adecuado?	TA( )      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____

<b>1. PROMEDIO OBTENIDO:</b>	N° TA _____ N° TD _____
<b>2. COMENTARIO GENERALES</b>	
<b>3. OBSERVACIONES</b>	

JUEZ - EXPERTO

DR: Onésimo Mego Núñez

DNI: N° 16451057

SUGERENCIAS: _____	8. ¿Realiza evaluaciones específicas?
SUGERENCIAS: _____	9. ¿Los candidatos que selecciona cumplen con el perfil requerido?
SUGERENCIAS: _____	10. ¿Es importante llevar un correcto proceso de reclutamiento y selección docente en su institución?
SUGERENCIAS: _____	11. ¿Cómo ve reflejado el proceso de reclutamiento y selección docente en el desempeño laboral?
SUGERENCIAS: _____	12. ¿Considera que el proceso de reclutamiento y selección docente en su institución educativa es el más adecuado?

N.º TA _____ N.º TD _____	1. PROMEDIO OBTENIDO:
2. COMENTARIO GENERAL	
3. OBSERVACIONES	

**INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS**

<b>NOMBRE DEL JUEZ</b>	Dr. José William Córdova Chirinos
<b>PROFESIÓN</b>	Administración
<b>ESPECIALIDAD</b>	Administración
<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)</b>	40 años
<b>CARGO</b>	DTP - USS
<b>Título de Investigación:</b>	
PROPUESTA DE MEJORA DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DOCENTE – I.E.P. ALBERT EINSTEIN S.R.L. – PIMENTEL - 2020	
<b>DATOS DEL TESISTA</b>	
<b>NOMBRES y APELLIDOS</b>	Vanessa Denisse García Fiestas
<b>ESPECIALIDAD</b>	<b>ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN</b>
<b>INSTRUMENTO EVALUADO</b>	Entrevista <input type="checkbox"/> Cuestionario <input checked="" type="checkbox"/>
<b>OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION</b>	<b>GENERAL:</b> Diseñar la propuesta de mejora del proceso de reclutamiento y selección docente – I.E.P. Albert Einstein S.R.L. – Pimentel – 2020.
	<b>ESPECÍFICOS</b> a) Analizar la situación actual del proceso de reclutamiento y selección docente – I.E.P. Albert Einstein – Pimentel – 2020. b) Identificar los factores más importantes del proceso de mejora del proceso de reclutamiento y selección docente – I.E.P. Albert Einstein – Pimentel – 2020. c) Presentar la propuesta de mejora del proceso de reclutamiento y selección docente a la I.E.P. Albert Einstein – Pimentel – 2020, para su aplicación.
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO. SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS.	

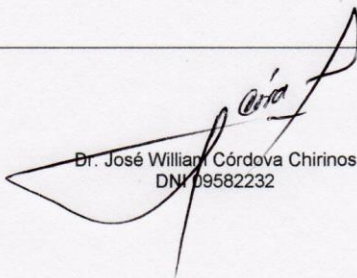
<b>VARIABLE DEPENDIENTE: selección de personal</b>	
<p>6. ¿Cuánto demoró el proceso de selección?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Menos de una semana</li> <li>▪ Una semana</li> <li>▪ Más de una semana</li> </ul>	<p>TA(X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>7. El tiempo utilizado en la entrevista ¿De cuánto fue?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ De 10 a 15 minutos</li> <li>▪ De 15 a 20 minutos</li> <li>▪ De 20 a 30 minutos</li> <li>▪ De 30 a 40 minutos</li> </ul>	<p>TA(X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>8. ¿Considera que las preguntas realizadas durante la entrevista fueron las más adecuadas?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Siempre</li> <li>▪ Generalmente</li> <li>▪ A veces</li> <li>▪ Nunca</li> </ul>	<p>TA(X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>9. ¿Le indicaron cómo debía presentar su curriculum vitae?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Siempre</li> <li>▪ Generalmente</li> <li>▪ A veces</li> <li>▪ Nunca</li> </ul>	<p>TA(X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>10. Además de la entrevista ¿Cuál de las siguientes técnicas aplicaron en el proceso de selección de personal?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pruebas de conocimientos</li> <li>▪ Exámenes psicométricos</li> <li>▪ Exámenes de personalidad</li> <li>▪ Técnicas de simulación</li> <li>▪ Otros: _____</li> </ul>	<p>TA(X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>11. ¿Le pidieron realizar una clase modelo?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Siempre</li> <li>▪ Generalmente</li> <li>▪ A veces</li> <li>▪ Nunca</li> </ul>	<p>TA(X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>12. Como docente ¿Qué tanto considera Usted que es importante realizar una clase modelo?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Muy importante</li> <li>▪ Importante</li> <li>▪ Parcialmente Importante</li> <li>▪ No es importante</li> </ul>	<p>TA(X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>13. ¿De qué manera tomó conocimiento que había quedado</p>	<p>TA(X)      TD( )</p>



<b>DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO</b>	El instrumento consta de 16 preguntas y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura. Luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
<b>VARIABLE INDEPENDIENTE: Reclutamiento de personal</b>	
<p>1. ¿De qué manera se enteró usted que requerían personal docente en la empresa?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Convocatoria interna</li> <li>▪ Recomendación</li> <li>▪ Sindicatos</li> <li>▪ Diarios</li> <li>▪ Carteles/anuncios</li> <li>▪ Agencias de empleo</li> <li>▪ Online</li> <li>▪ Otras instituciones</li> </ul>	<p>TA(X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>2. ¿La convocatoria era clara y concisa?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Siempre</li> <li>▪ Generalmente</li> <li>▪ A veces</li> <li>▪ Nunca</li> </ul>	<p>TA(X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>3. ¿Cuál fue el motivo por el que se presentó a la convocatoria?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Desempleo</li> <li>▪ Mejorar experiencia laboral</li> <li>▪ Imagen de la Institución Educativa</li> <li>▪ Recomendación</li> <li>▪ Otros: _____</li> </ul>	<p>TA(X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>4. Después de enterarse de la convocatoria ¿Cómo se contactó Usted con la Institución Educativa?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Se presentó personalmente en la Institución</li> <li>▪ Llamó por teléfono</li> <li>▪ Envío un e-mail</li> <li>▪ Envío un mensaje de texto</li> </ul>	<p>TA(X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>5. ¿Cree que el proceso de reclutamiento de personal es el más adecuado?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Siempre</li> <li>▪ Generalmente</li> <li>▪ A veces</li> <li>▪ Nunca</li> </ul>	<p>TA(X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

seleccionado para trabajar en la Institución Educativa? <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Por llamada telefónica.</li> <li>▪ Publicación de resultados</li> <li>▪ Por mensaje de texto</li> <li>▪ Por e-mail</li> <li>▪ Personalmente.</li> </ul>	SUGERENCIAS: _____ _____ _____
14. ¿Tenía conocimiento del perfil requerido por la empresa? <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Siempre</li> <li>▪ Generalmente</li> <li>▪ A veces</li> <li>▪ Nunca</li> </ul>	TA( X )      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
15. ¿Considera que cumple con el perfil requerido por la Institución Educativa? <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Siempre</li> <li>▪ Generalmente</li> <li>▪ A veces</li> <li>▪ Nunca</li> </ul>	TA( X )      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
16. ¿Considera que el proceso de selección de personal realizado en la I.E. es la más adecuada? <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Siempre</li> <li>▪ Generalmente</li> <li>▪ A veces</li> <li>▪ Nunca</li> </ul>	TA( X )      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____

<b>1. PROMEDIO OBTENIDO:</b>	N° TA <u>  16  </u> N° TD <u>      </u>
<b>2. COMENTARIO GENERALES</b>	
<b>3. OBSERVACIONES</b>	

  
 Dr. José William Córdova Chirinos  
 DNI 09582232

**INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS**

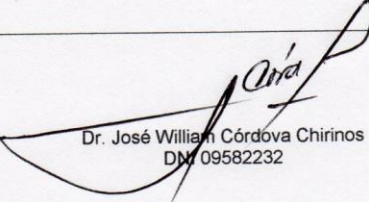
<b>NOMBRE DEL JUEZ</b>	Dr. José William Córdova Chirinos
<b>PROFESIÓN</b>	Administración
<b>ESPECIALIDAD</b>	Administración
<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)</b>	40 años
<b>CARGO</b>	DTP - USS
<b>Título de Investigación:</b>	
PROPUESTA DE MEJORA DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DOCENTE – I.E.P. ALBERT EINSTEIN S.R.L. – PIMENTEL - 2020	
<b>DATOS DEL TESISISTA</b>	
<b>NOMBRES y APELLIDOS</b>	Vanessa Denisse García Fiestas
<b>ESPECIALIDAD</b>	<b>ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN</b>
<b>INSTRUMENTO EVALUADO</b>	Entrevista <input checked="" type="checkbox"/> Cuestionario <input type="checkbox"/>
<b>OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION</b>	<b>GENERAL:</b> Diseñar la propuesta de mejora del proceso de reclutamiento y selección docente – I.E.P. Albert Einstein S.R.L. – Pimentel – 2020.
	<b>ESPECÍFICOS</b> a) Analizar la situación actual del proceso de reclutamiento y selección docente – I.E.P. Albert Einstein – Pimentel – 2020. b) Identificar los factores más importantes del proceso de mejora del proceso de reclutamiento y selección docente – I.E.P. Albert Einstein – Pimentel – 2020. c) Presentar la propuesta de mejora del proceso de reclutamiento y selección docente a la I.E.P. Albert Einstein – Pimentel – 2020, para su aplicación.
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO. SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS.	

<b>DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO</b>	El instrumento consta de 12 preguntas y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura. Luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
<b>VARIABLE INDEPENDIENTE: Reclutamiento de personal</b>	
1. Cuando requiere personal ¿realiza la convocatoria de candidatos de manera interna o externa?	TA(X)      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
2. ¿Qué medios utiliza para captar candidatos de manera externa?	TA(X)      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
3. ¿Qué perfil curricular debe cumplir el candidato?	TA(X)      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
<b>VARIABLE DEPENDIENTE: selección de personal</b>	
4. ¿Se realiza algún tipo de filtro para seleccionar a los candidatos más idóneos?	TA(X)      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
5. ¿Cómo evalúa a los candidatos?	TA(X)      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
6. Para realizar la entrevista ¿prepara un ambiente adecuado?	TA(X)      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
7. ¿En la entrevista sigue una rúbrica de preguntas? ¿Cuánto dura cada entrevista de trabajo?	TA(X)      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____



8. Además de la entrevista ¿Realiza alguna otra técnica de evaluación? Especifique	TA( X )      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
9. Los candidatos que selecciona ¿suelen cumplir con el perfil requerido?	TA( X )      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
10. ¿Es importante llevar un correcto proceso de reclutamiento y selección docente en su Institución?	TA( X )      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
11. ¿Cómo ve reflejado el proceso de reclutamiento y selección docente en el desempeño laboral?	TA( X )      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
12. ¿Considera que el proceso de reclutamiento y selección docente en su Institución Educativa es el más adecuado?	TA( X )      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA __13__      N° TD ____
2. COMENTARIO GENERALES	
3. OBSERVACIONES	

  
 Dr. José William Córdova Chirinos  
 DNI 09582232

## Validación de la propuesta

### VALIDACIÓN DE PROPUESTA

Estimado

Mg. César A. Torres Gálvez

Solicito apoyo de su sapiencia y excelencia profesional para que emita juicios sobre la Propuesta que se ha elaborado en el marco de la ejecución de la tesis titulada **“PROPUESTA DE MEJORA DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DOCENTE – I.E.P. ALBERT EINSTEIN S.R.L. – PIMENTEL - 2020”**

**Realizado por:** Vanessa Denisse Garcia Fiestas

Para alcanzar este objetivo lo hemos seleccionado como experto en la materia y necesitamos sus valiosas opiniones. Para ello debe marcar con una (X) en la columna que considere para cada indicador.

Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

- MA : Muy adecuado.
- BA : Bastante adecuado.
- A : Adecuado
- PA : Poco adecuado
- NA : No Adecuado

N°	Aspectos que deben ser evaluados	MA	BA	A	PA	NA
<b>I.</b>	<b>Redacción</b>					
1.1	La redacción empleada es clara, precisa, concisa y debidamente organizada		X			
1.2	Los términos utilizados son propios de la especialidad.		X			
<b>II.</b>	<b>Estructura de la Propuesta</b>					
2.1	Las áreas con los que se integra la Propuesta son los adecuados.		X			
2.2	Las áreas en las que se divide la Propuesta están debidamente organizadas.		X			
2.3	Las actividades propuestas son de interés para los trabajadores y usuarios del área.	X				
2.4	Las actividades desarrolladas guardan relación con los objetivos propuestos.	X				
2.5	Las actividades desarrolladas apoyan a la solución de la problemática planteada.		X			
<b>III</b>	<b>Fundamentación teórica</b>					

3.1	Los temas y contenidos son producto de la revisión de bibliografía especializada.	X				
3.2	La propuesta tiene su fundamento en sólidas bases teóricas.	X				
<b>IV</b>	<b>Bibliografía</b>					
4.1	Presenta la bibliografía pertinente a los temas y la correspondiente a la metodología usada en la Propuesta.	X				
<b>V</b>	<b>Fundamentación y viabilidad de la Propuesta</b>					
5.1.	La fundamentación teórica de la propuesta guarda coherencia con el fin que persigue.		X			
5.2.	La propuesta presentada es coherente, pertinente y trascendente.		X			
5.3.	La propuesta presentada es factible de aplicarse en otras organizaciones.			X		

Mucho le agradeceré cualquier observación, sugerencia, propósito o recomendación sobre cualquiera de los propuestos. Por favor, refiéralas a continuación:



Validado por el Magister .....

Especializado: *Magister en Administración*

Tiempo de Experiencia en Docencia Universitaria: *15* años

Cargo Actual: *Docente por honor USAT - UFR - UCV.*

Fecha: .....



Mag. César A. Torres Gálvez

DNI N° *22422625*



## Carta de solicitud aceptada por Institución Educativa

### "Año de la Universalización de la Salud"

Pimentel, 22 de mayo del 2020.

Señor:  
**Manuel Jess Harper Manosalva Aguilar**  
Gerente General de la I.E.P. "Albert Einstein"  
Pimentel

Asunto: **Solicito permiso y apoyo en investigación.**

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo a nombre de la Escuela Profesional de Administración de la Facultad de Ciencias Empresariales - Universidad Señor de Sipán, asimismo conocedores de su alto espíritu de colaboración, solicito su apoyo, para que nuestro(a) estudiante del IX Ciclo, pueda realizar su respectiva INVESTIGACIÓN en su institución, en horarios coordinados con su despacho.

Detalle datos de la alumna: Vanessa Denisse Garcia Fiestas

Por lo que solicitamos, se sirva brindar las facilidades del caso a fin que nuestra alumna no tenga inconvenientes y logre desarrollar su trabajo.

Agradecemos por anticipado la atención que brinde a la presente; y sea propicia la oportunidad para reiterar nuestra consideración y estima.

Atentamente,



**Dra. Janet Isabel Cubas Carranza**  
Directora de EAP DE Administración  
Km5 carretera a Pimentel | CHICLAYO-PERU  
T. 074-481610 Anexo 6239  
[vicubasc@crece.uss.edu.pe](mailto:vicubasc@crece.uss.edu.pe)

*Aceptado*

I.E.P. ALBERT EINSTEIN S.R.L.

Manuel J.H. Manosalva Aguilar  
GERENTE GENERAL

## Matriz de consistencia

PROBLEMA (Formulación del problema)	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
¿De qué manera se puede mejorar el proceso de reclutamiento y selección docente – I.E.P. Albert Einstein S.R.L. – Pimentel – 2020?	<p><b>OBJETIVO GENERAL:</b> Diseñar la propuesta de mejora del proceso de reclutamiento y selección docente – I.E.P. Albert Einstein S.R.L. – Pimentel – 2020.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b></p> <p>a) Analizar la situación actual del proceso de reclutamiento y selección docente – I.E.P. Albert Einstein – Pimentel – 2020.</p> <p>b) Identificar los factores más importantes del proceso de mejora del proceso de reclutamiento y selección docente – I.E.P. Albert Einstein – Pimentel – 2020.</p> <p>c) Presentar la propuesta de mejora del proceso de reclutamiento y selección docente a la I.E.P. Albert Einstein – Pimentel – 2020, para su aplicación.</p>	No corresponde.	<p><b>Variable Independiente:</b></p> <p><b>RECLUTAMIENTO.</b> Según: <b>Idalberto Chia venato</b></p> <p><b>Variable Dependiente:</b></p> <p><b>SELECCIÓN.</b> Según: <b>Idalberto Chia venato</b></p>	<p>1. Reclutamiento interno</p> <p>2. Reclutamiento externo</p> <p>1. Entrada</p> <p>2. Proceso</p> <p>3. Salida</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Transferencia</li> <li>▪ Ascenso</li> <li>▪ Transferencia con ascenso</li> <li>▪ Programas de desarrollo personal</li> <li>▪ Planes de carrera para el personal</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Directo</li> <li>▪ Indirecto</li> <li>▪ Sindicatos</li> <li>▪ On line</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Candidatos captados</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Entrevista de selección.</li> <li>▪ Pruebas de conocimiento o habilidades.</li> <li>▪ Exámenes psicométricos.</li> <li>▪ Exámenes de personalidad.</li> <li>▪ Técnicas de simulación.</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Candidatos seleccionados.</li> </ul>	<p>1 – 2 – 3 – 4 – 5</p> <p>/</p> <p>1 – 2 – 10 – 11 – 12</p> <p>6 – 7 – 8 – 9 – 10 – 11</p> <p>– 12 – 13 – 14 – 15 – 16</p> <p>/</p> <p>3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9</p>	<p>Técnica:</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario.</p> <p>/</p> <p>Técnica:</p> <p>Entrevista</p> <p>Instrumento:</p> <p>Guía de preguntas..</p>

## Resolución de aprobación de proyecto de investigación.



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
RESOLUCIÓN N° 0811-FACEM-USS-2020

Chiclayo, 24 de julio de 2020

### VISTO:

El Oficio N°0286-2020/FACEM-DA-USS de fecha 24/07/2020, presentado por el (la) Director (a) de la Escuela Profesional de Administración y el proveído de la Decana de FACEM, de fecha 24/07/2020, sobre aprobación de Proyectos de Investigación, y;

### CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N° 30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 20 del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N° 210-2019/PD-USS de fecha 08 de noviembre de 2019, indica que los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad, para la emisión de la resolución respectiva. **El período de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación.**

Estando a lo expuesto y en mérito a las atribuciones conferidas,

### SE RESUELVE

**ARTICULO UNICO: APROBAR** los Proyectos de Investigación de los estudiantes del IX ciclo la Escuela Profesional de Administración, del programa PAST, sección "Z" semestre 2020 I, según se indica en cuadro adjunto.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN  
Dra. Carmen Elvira Rosales Prado  
Decana  
Facultad de Ciencias Empresariales



Mg. Carla Argélica Reyes Reyes  
Secretaria Académica  
Facultad de Ciencias Empresariales

Cc.: Escuela, Archivo

### ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

### CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel  
Chiclayo, Perú

[www.uss.edu.pe](http://www.uss.edu.pe)

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
RESOLUCIÓN N° 0811-FACEM-USS-2020**

N°	AUTOR(S)	TITULO	LINEA
1.	- BARRERA LAVADO DAVID CESAR	MODELO DE ORGANIZACION EN LAS AREAS ADMINISTRATIVA Y VENTA DE LA EMPRESA SOTIINSA SAC - LIMA - 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
2.	- BAYONA TORRES MARCO EUFEMIO	SUPERVISIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA CALIDAD DEL SERVICIO - PROSEGURIDAD S.A. CHICLAYO - 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
3.	- BRAVO NORIEGA AILYN JAZMIN	IMPACTO DEL MARKETING DIGITAL EN LAS PYMES DEL EMPORIO COMERCIAL GAMARRA - LIMA 2019 - 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
4.	- BUSTAMANTE CANALES ANGEL ANTONIO	"INFLUENCIA DE LOS REGÍMENES LABORALES EN EL RENDIMIENTO DE LOS TRABAJADORES - UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 04 LIMA - 2020"	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
5.	- CAZORLA CAMACHO RONALD HERBERT	SELECCIÓN DE PERSONAL CAS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PROYECTO ESPECIAL DE INFRAESTRUCTURA DE TRANSPORTE NACIONAL 2019 - 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
6.	- FLORES CASTRO MELISSA ANAIS	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL - BANCO DE CRÉDITO DEL PERÚ - AGENCIA CHULUCANAS - PIURA -2020.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
7.	- GARCIA CAMISAN JOSE TELESFORO	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL GRADO DE EFICIENCIA EN LA ASIGNACIÓN PRESUPUESTAL EN LA MUNICIPALIDAD DE SAN IGNACIO 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
8.	- GARCIA FIESTAS VANESSA DENISSE	PROPUESTA DE MEJORA DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DOCENTE - I.E.P. ALBERT EINSTEIN S.R.L. - PIMENTEL - 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
9.	- HUAYTA VARA ESTEVAN	"IMPACTO DE LAS EXPORTACIONES DE ARÁNDANOS EN LAS EMPRESAS DE LA REGIÓN LA LIBERTAD - PERÚ - 2020"	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
10.	- MENACHO OJEDA BRIGITTE NIELSEN	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA ROTACIÓN DEL PERSONAL - ARQUIPROYECT SRL - CHACHAPOYAS - 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
11.	- RODRIGUEZ HUERTAS JIMMY JAN - TINEO REYES JAMER	DISEÑO DE UNA PROPUESTA DE MEJORAMIENTO DE LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS PARA IMPORTACIONES CHICLAYO MOTOS S.A.C. - 2020.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

**ADMISIÓN E INFORMES**

074 481610 - 074 481632

**CAMPUS USS**

Km. 5, carretera a Pimentel  
Chiclayo, Perú

[www.uss.edu.pe](http://www.uss.edu.pe)

12.	- RUIZ VASQUEZ FLAVIO MARIO ENRIQUE	IMPACTO EN EL PROCESO ADMINISTRATIVO ANTES Y DURANTE LA PANDEMIA COVID – 19 – EMPRESA KINGKONG REAL S.A. – LAMBAYEQUE -2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
13.	- SORIA CACERES NANCY	PLATAFORMAS DIGITALES COMO ESTRATEGIA EMPRESARIAL PARA INCREMENTAR LA COMERCIALIZACIÓN DE MIEL DE ABEJA EN EL VALLE DEL MANTARO -2019 - 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
14.	- SORIANO PANAYFO RICARDO JOSE	APERTURA DE BAR TEMÁTICO DE CERVEZA ARTESANAL - MALA - CAÑETE – 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

**ADMISIÓN E INFORMES**

074 481610 - 074 481632

**CAMPUS USS**

Km. 5, carretera a Pimentel  
Chiclayo, Perú

[www.uss.edu.pe](http://www.uss.edu.pe)



## Pantallazos de aplicación de encuesta vía formulario Google drive

Encuesta para desarrollo de tesis de investigación

Preguntas Respuestas 14

14 respuestas

Se aceptan respuestas

Resumen Pregunta Individual

1. ¿De qué manera se enteró usted que requerían personal docente en la empresa?  
14 respuestas

Categoría	Porcentaje
Convocatoria interna	14.3%
Recomendación	50%
Sindicatos	14.3%
Diarios	14.3%
Carteles/anuncios	0%
Agencias de empleo	0%
Online	0%
Otras instituciones	0%

10. Además de la entrevista ¿Cuál de las siguientes técnicas aplicaron en el proceso de selección de personal?  
14 respuestas

Categoría	Porcentaje
Pruebas de conocimientos	7.1%
Exámenes psicométricos	85.7%
Exámenes de personalidad	0%
Técnicas de simulación	0%
Otros	7.1%

11. ¿Le pidieron realizar una clase modelo?  
14 respuestas

Categoría	Porcentaje
Siempre	21.4%
Generalmente	21.4%
A veces	57.1%
Nunca	0%

15. ¿Considera que cumple con el perfil requerido por la Institución Educativa?  
14 respuestas

Categoría	Porcentaje
Siempre	85.7%
Generalmente	14.3%
A veces	0%
Nunca	0%

16. ¿Considera que el proceso de selección de personal realizado en la I.E. es el más adecuado?  
14 respuestas

Categoría	Porcentaje
Siempre	64.3%
Generalmente	14.3%
A veces	14.3%
Nunca	0%

## Reporte Turnitin

### PROPUESTA DE MEJORA DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DOCENTE – I.E.P. ALBERT EINSTEIN S.R.L. – PIMENTEL – 2020

#### INFORME DE ORIGINALIDAD



#### FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	3%
2	dspace.uclv.edu.cu Fuente de Internet	1%
3	idoc.pub Fuente de Internet	1%
4	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%

Formato T1



FORMATO Nº T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DE LA AUTORA  
(LICENCIA DE USO)

Pimentel, Junio del 2021

Señores  
Vicerrectorado de Investigación  
Universidad Señor de Sipán  
Presente.-

El suscrito:  
VANESSA DENISSE GARCIA FIESTAS con DNI 43665046

En mí calidad de autor exclusivo de la investigación titulada: **PROPUESTA DE MEJORA DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DOCENTE – I.E.P. ALBERT EINSTEIN S.R.L. – PIMENTEL – 2020** presentado y aprobado en el año 2020 como requisito para optar el título de Licenciada en Administración, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo Nº 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APellidos y Nombres	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
GARCIA FIESTAS VANESSA DENISSE	43665046	

## Acta de originalidad



### ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N°0811-FACEM-USS-2020, presentado por el/la Bachiller, Vanessa Denisse Garcia Fiestas, con su tesis Titulada PROPUESTA DE MEJORA DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DOCENTE – I.E.P. ALBERT EINSTEIN S.R.L. – PIMENTEL - 2020

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 19% verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 23 de junio de 2021

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'A. J. García Yovera', is written over a horizontal line.

Dr. Abraham José García Yovera  
DNI N° 80270538  
Escuela Académico Profesional de Administración.