



República del Ecuador

Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil

Trabajo de Titulación

Para la Obtención del Título de:

Licenciada en Gestión del Talento Humano

Tema:

Proceso de reclutamiento y selección del personal docente para una unidad educativa particular de Salinas.

Autora:

Doménica Stephania Quintana García

Director de Trabajo de Titulación:

Ing. Rafael Iturralde Solorzano, PhD.

2022

Guayaquil - Ecuador

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a Dios por darme vida y fuerza para poder culminar con éxito la etapa universitaria y permitirme alcanzar este logro, y por cuidarme en cada viaje que tomaba hacia Guayaquil por las clases presenciales.

A mi mamá, Ángela García por su ejemplo de mujer fuerte y luchadora, por su sacrificio y apoyo incondicional, en realidad este logro sin ella no hubiera sido posible.

A mi hermana, Juliana Quintana que por ser la mayor tomo la responsabilidad de ser buen ejemplo y que por su experiencia se convirtió en mi consejera universitaria.

Y, por último, me agradezco a mí misma, porque a pesar de los obstáculos que se presentaron en lo largo del camino nunca tire la toalla.

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo de titulación a:

A mis ángeles en el cielo, Piedad Torres y Washington Quintana.

A mi madre, Ángela García.

A mi hermana Juliana Quintana y al regalo más bonito que me pudo dar, mis sobrinos, Julián e Isabella.

La responsabilidad de este trabajo de investigación, con sus resultados y conclusiones pertenece exclusivamente al autor.

Doménica Stephania Quintana García

PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE PARA UNA UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR DE SALINAS.

Doménica Stephania Quintana García
dome.stephania23@gmail.com

RESUMEN

La escasez de conocimientos sobre los procedimientos y métodos de reclutamiento y selección, originan dificultades en las organizaciones, tales como baja productividad, incremento en la rotación del personal, generación de un clima laboral poco saludable. El objetivo de la investigación fue diseñar un proceso de reclutamiento y selección del personal docente para una unidad educativa particular en el cantón Salinas, ubicado en la provincia de Santa Elena, Ecuador. El estudio se enmarca en un nivel comprensivo, tipo proyectivo, con diseño de fuente mixta. La población corresponde a 20 docentes y la psicóloga institucional. Las técnicas de recolección de datos son la entrevista estructurada y la encuesta, y los instrumentos, la guía de entrevista y el cuestionario. Los resultados indicaron que la institución no contaba con pasos establecidos y como consecuencia los docentes que ya forman parte de ella vivieron un proceso desorganizado. La representación del proceso por medio de un diagrama de flujo favorecerá a la optimización de la experiencia del candidato y así también seleccionar al perfil idóneo.

Palabras clave: reclutamiento, selección, personal docente.

INTRODUCCIÓN

Los centros educativos desempeñan un papel fundamental en el desarrollo integral de los niños, niñas y adolescentes, ya que este debe proporcionar un ambiente de formación individual y colectiva, donde cuenten con pedagogos eficientes y den las herramientas necesarias que les permitan acrecentar las habilidades y destrezas cognitivas, físicas, emocionales, sociales y culturales, que harán que el individuo esté en condiciones más favorables para desenvolverse de manera positiva en su vida. (Santi-León, 2019)

Para que una institución brinde una educación de calidad a sus estudiantes, debe contar con docentes preparados que posean los conocimientos, habilidades, emociones y competencias necesarias. Por lo tanto, para que se dé la contratación de un buen docente que garantice el cumplimiento del desarrollo integral, es de vital importancia que la organización posea un proceso de reclutamiento y selección establecido, porque este garantiza una técnica orgánica, transparente y precisa para escoger a la persona más idónea y ajustada al perfil de puesto.

La escasez de conocimiento sobre los procedimientos y el inapropiado uso de los métodos de reclutamiento y selección, originan dificultades; así como: baja productividad; un incremento en la rotación del personal; la generación de un clima laboral poco saludable y por lo consiguiente un deterioro de la cultura organizacional (Carrasco, 2017).

Debido a que los docentes que forman parte de la unidad educativa particular no han pasado por un mismo proceso de reclutamiento y selección, porque no cuentan con una estructura formal de pasos establecida, ni con diagramas de flujo de los procesos. La presente investigación se realiza con la finalidad de diseñar el proceso de reclutamiento y selección del personal docente, y, en consecuencia, con su desarrollo será puntual, rápido, equitativo y eficaz, mejorando el desempeño laboral de los colaboradores e incorporando perfiles competentes que aporten con el cumplimiento de la misión, visión y objetivos de la institución.

Del problema anteriormente planteado se formula la siguiente pregunta: ¿Qué aspectos conformarían el diseño de un proceso de reclutamiento y selección del personal docente para una unidad educativa particular en el cantón Salinas.

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general

- Diseñar un proceso de reclutamiento y selección del personal docente para una unidad educativa particular en el cantón Salinas.

2.2. Objetivos específicos:

- Determinar los pasos establecidos en la unidad educativa para el proceso de reclutamiento y selección del personal docente.
- Describir las técnicas de selección adecuadas para el perfil de docente.
- Elaborar diagramas de flujo que muestren de manera gráfica los procesos.

MARCO TEÓRICO

El reclutamiento y selección del personal en una empresa es un proceso de vital importancia ya que está relacionado con la productividad de la misma, ya que, sin el capital humano necesario, ninguna empresa puede ser competitiva. En este sentido, (Cancinos, 2015) en su trabajo “Selección de Personal y Desempeño Laboral”, concluye que mejorando el proceso de selección también aumenta el nivel de desempeño de los trabajadores, donde recomienda utilizar técnicas en el proceso de selección para conocer la personalidad de los candidatos y se propone un programa de fortalecimiento con psicometría, entrevista profunda y aplicación de la evaluación de desempeño de manera periódica.

(Quevedo Reyes & Rivas Muñoz, 2016) exponen en su trabajo titulado “Procesos de reclutamiento y selección de personal docente en colegios particulares subvencionados” que las instituciones deben establecer parámetros para medir la calidad de educación y también elaborar sistemas de reclutamiento, selección, contratación e inducción de los docentes y directivos basados en perfiles por competencias o estándares de desempeño definidos por la institución.

(Márquez, 2021) señala en su trabajo titulado “Propuesta del proceso de Reclutamiento y Selección del personal docente, administrativo y auxiliar de servicio de la cuenta particular en la Unidad Educativa San Daniel Comboni” que no contar con guías o un manual de procesos para el reclutamiento y selección del personal desemboca malas contrataciones y selecciones inadecuadas de docentes, que como consecuencia las cátedras serán de mala calidad, lo que ocasionará reclamos por los padres de familia.

(Portugal, 2015) en su tesis que se titula “Factores que afectan el proceso de selección del personal docente” concluye que, al tener un proceso de selección de los docentes de la materia de matemáticas deficiente, trae como consecuencia en los estudiantes un mayor grado de dificultad de asimilación y rendimiento académico, ya que no cuentan con las herramientas que le permitan evaluar la calidad del profesional.

(Menéndez, 2016) confirma en su tesis de grado con tema “Análisis del proceso de selección del personal docente contratado por la unidad de talento humano de la dirección distrital 08d01 esmeraldas - educación” que la Unidad de Talento Humano en toda institución u organización es la primera fuerza que permite alcanzar los objetivos institucionales. También indica que, para brindar un buen servicio educativo, se debe realizar una buena gestión en el proceso de selección del personal docente.

3.1. Docente y sus funciones

Según (Etecé, 2021) un docente tiene varias funciones a ejercer, entre ellas se encuentran la posibilidad de facilitar de toda forma posible el aprendizaje al alumno, para que éste pueda llegar a alcanzar la comprensión plena de la materia o área que se está enseñando. También debe actuar como mediador o intermediario entre las actividades que realizan los alumnos para poder entender y asimilar esos nuevos conocimientos. Éste debe brindar todos los métodos necesarios para facilitar el aprendizaje en cada alumno.

Ser docente involucra conocer a los estudiantes y diagnosticar sus necesidades para alcanzar que el conocimiento llegue a ellos, proveer una formación significativa, colaborativa y poder lograr despertar un interés en el salón de clases y en la materia. (Monterroso, 2019)

En la actualidad se necesitan docentes más críticos e ingeniosos, para desarrollar proyectos creativos por medio de un nuevo enfoque didáctico (Mazariegos, 2020), por eso en su investigación con el objetivo de identificar las competencias que necesita desarrollar el docente del siglo XXI, tuvo como resultado que los docentes deberá tener las siguientes competencias:

organizar y llevar a la práctica situaciones de aprendizaje, gestionar la progresión de los aprendizajes, fomentar estrategias de inclusión, implicar a los alumnos en su aprendizaje y en su trabajo, trabajar en equipo, participar en la gestión escolar, aprender y aplicar nuevas tecnologías, afrontar deberes y dilemas éticos de la profesión y capacitarse continuamente. (Mazariegos, 2020)

3.2. Análisis y descripción de puestos:

El análisis de puesto es el desglose detallado del trabajo a realizar, el tipo de personas que la empresa necesita incorporar al puesto, así como las funciones y responsabilidades propias de cada puesto y su educación, calificaciones y rasgos de personalidad. La información proporcionada en el análisis se utiliza para desarrollar descripciones y especificaciones de puestos. (Ribes, Perello, & Herrero, 2018)

Las descripciones de puestos son:

Documentos que se obtienen como resultado de un análisis exhaustivo del puesto de trabajo. Incluyen, al menos, listas de las principales obligaciones de un puesto, las responsabilidades, la relación de dependencia y de reporte (a quién ha de reportar cada uno y sobre quién tiene responsabilidad), y las condiciones laborales (Ribes, Perello, y Herrero, 2018, p.5).

3.3. Reclutamiento y selección de personal:

El reclutamiento de personal es un conjunto de técnicas y procedimientos orientados a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la empresa; es un sistema por el cual se divulga y ofrece al mercado de recurso humano, la oportunidad de empleo (Chiavenato, 2009).

La selección busca entre los candidatos reclutados a los más adecuados 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. Desde este punto de vista, la selección pretende solucionar dos problemas básicos: adecuación de la persona al trabajo y eficiencia y eficacia de la persona en el puesto (Chiavenato,2011, p.144).

La clasificación de las técnicas de selección es la siguiente: entrevistas de selección, pruebas de conocimientos o habilidades, exámenes psicométricos, exámenes de personalidad, técnica de simulación (Chiavenato, 2011).

3.4. Diagrama de flujo

Es una representación gráfica de un proceso, y sirve para describir con todo detalle una actividad y permite entender de una forma visualmente sencilla cómo se desarrolla (Ruiz, 2022).

METODOLOGÍA

La investigación se clasifica como en un nivel comprensivo, tipo proyectivo, ya que busca establecer un proceso de reclutamiento y selección del personal docente para una unidad educativa particular en el cantón Salinas.

El evento de estudio comprende el proceso de reclutamiento y proceso de selección.

Esta investigación se enmarca en un diseño de fuente mixta, debido a que se utilizarán fuentes documentales, tales como manuales de procedimientos, perfil de descripción de puestos, y fuentes vivas, que corresponden a los colaboradores de la empresa. De igual manera, es transeccional contemporáneo y unieventual ya que se realizará en un único momento tiempo y se aborda un solo el evento, el proceso de selección y reclutamiento de la institución.

La población corresponde a 20 docentes y la psicóloga institucional. No se aplicó un procedimiento de muestreo debido a que se está trabajando con una población finita.

La técnica de recolección de datos: entrevista estructurada y la encuesta y el instrumento de recolección de datos: guía de entrevista y cuestionario.

Fase 1: Revisión del proceso actual de reclutamiento y selección de la unidad educativa.

- Exploración de la estructura de los manuales de descripción de puestos y de los pasos con los que cuenta la institución para el reclutamiento y selección del personal docente.

Fase 2: Realización de entrevista a la psicóloga y encuesta a los docentes

Fase 3: Diagnóstico y reconocimiento personal de las debilidades el proceso actual.

Fase 4: Comparación con el diagnóstico personal y el resultado de la entrevista y la encuesta. Y con ello se logra una vista más concreta de las debilidades del proceso.

Fase 5: Diseño del proceso de reclutamiento y selección y flujograma del personal docente.

ÁNÁLISIS Y RESULTADOS

5.1. Resultados de la entrevista

A continuación, se presentan los resultados de la entrevista estructurada a la psicológica institucional. De acuerdo a lo relatado por la entrevistada, la institución no cuenta con un departamento de talento humano, pero ella es la comisionada en ejecutar funciones de esta área incluyendo el proceso de reclutamiento y selección, también se la considera mediadora entre institución- colaboradores.

De igual manera, no existe un proceso formal establecido de reclutamiento y selección, pero cuenta con un manual de funciones.

El tipo de reclutamiento que utilizan es el externo, los medios que utilizan para anunciar las vacantes son LinkedIn, redes sociales, o buscan en las carpetas archivadas. Los documentos que exige la empresa son la hoja de vida, copia de cédula, copias de documentos que verifiquen los estudios, y certificado de no poseer antecedentes penales.

El tiempo promedio que ocupan para la búsqueda de personal es de una semana. Esta búsqueda empieza con la selección por medio de la revisión de las hojas de vida, dependiendo al área específica que se busca se selecciona cuáles de éstas aplicarían, las técnicas de selección que se aplican es una entrevista semi- estructurada, una clase demostrativa y la aplicación de un test de personalidad.

La decisión final para seleccionar a la persona idónea normalmente se la toma en conjunto entre la psicóloga y el rector de la institución, ya que ella redacta un informe de cada postulante luego de haber pasado por el proceso de selección, el cual lo lee el rector para poder analizarlo y aceptarlo. Cuando se presentan casos de dos personas idóneas para un mismo puesto, se replantea una entrevista directa con el rector, para que el netamente tome la decisión final.

5.2. Resultados de la encuesta

En la sección de reclutamiento y selección se establecieron preguntas donde los encuestados tenían que darle una ponderación al proceso, en la mayoría de estas se receptaron calificaciones positivas, es decir, se pudo inferir que los docentes en su experiencia estuvieron a gusto con los pasos actuales, y con el comportamiento y explicación que les dio el reclutador.

Sin embargo, se palpó una contradicción con la interrogante de respuesta abierta donde tuvieron la oportunidad de dar sugerencias o afirmar la satisfacción indicada en las preguntas que calificaron, porque en ella el 60% tuvo recomendaciones de mejora, como la realización de filtros por medio de pruebas y realización de entrevista, explicar de manera clara los parámetros de trabajo, buscar los docentes en el área específica, realizar a tiempo la contratación para dar la capacitación necesaria, que en las clases demostrativas esté presente el personal idóneo para la calificación, y un mejor trato y consideración. Con lo anterior mencionado, puede ser posible que no todos los docentes hayan pasado por el mismo procedimiento.

Respecto al reclutamiento, el 40% se enteró de la oferta laboral por medio de una difusión informal por personas cercanas a la institución y el 30% indico que no fue tan fácil postularse y otro 30% que fue algo fácil hacerlo.

En la sección sobre el conocimiento de las funciones, si bien los docentes de manera general pudieron describir sus funciones, actividades y el conocimiento de quién los supervisan, se presentó una oposición cuando se preguntó acerca del conocimiento de la existencia de un documento que detalle sus funciones, ya que tuvo una contestación de desconocimiento de un 75%.

De igual manera, hay disenso entre las dos secciones, ya que hay respuestas positivas en las preguntas de la primera sección acerca de cómo ellos percibieron la explicación de la descripción y detalles del trabajo y en la segunda sección respondieron que no tenían conocimiento de la existencia de un documento que detalle sus funciones.

En otras palabras, los encuestados pudieron describir lo anterior mencionado porque lo realizan a diario y el reclutador dio una breve descripción verbal, y no porque les presentaron de manera formal el documento sobre el detalle de sus funciones para que puedan revisarlo y tener claro cada una de sus responsabilidades, obligaciones y deberes.

En la comparación de la información obtenida en la entrevista, encuesta y revisión de documentación se determinó que la institución a pesar de que cuenta con manuales de procedimientos y funciones, no se los presentan de manera formal y directa a los docentes para que puedan leerlos y analizarlos, solo se las transmiten por medio de una breve descripción verbal.

La Unidad Educativa no tiene establecido un documento con un proceso formal de reclutamiento y selección que integre las fases e instrucciones a seguir cuando la institución necesita cubrir vacantes. No obstante, por la necesidad de encontrar docentes cada nuevo año lectivo, de manera rutinaria tienen pasos para la búsqueda de personal. En consecuencia los docentes que ya forman parte de la institución pasaron por dichos pasos de forma desorganizada, ya que entre las sugerencias está la realización de filtros por medio de pruebas y realización de entrevista, explicar de manera clara los parámetros de trabajo, buscar los docentes en el área específica, realizar a tiempo la contratación para dar la capacitación necesaria, que en las clases demostrativas esté presente el personal idóneo para la calificación y un mejor trato y consideración.

5.3. Diseño del proceso de reclutamiento y selección del personal docente.

Para el diseño del proceso se hizo una revisión del marco legal en el ministerio de educación y se encontró el ACUERDO Nro. MINEDUC-MINEDUC-2017-00055-A, el cual acuerda emitir las políticas para la contratación de personal directivo, docente y administrativo en las instituciones educativas fiscomisionales y particulares del sistema educativo nacional y en su artículo 3 menciona las políticas para la selección de personal, las cuales se han considerado y no se han omitido en el proceso establecido para la unidad educativa.

Entre las técnicas de selección escogidas está el assesment center que es una técnica de selección actual, la cual se basa evaluar y conocer las habilidades y competencias de los candidatos que se postulan a una vacante por medio de simulaciones de situaciones específicas del cargo. Entre las herramientas que se utilizan para emplear esta técnica están, la dinámica de grupo donde se plantea un debate y se otorga un tiempo determinado para llegar a un consenso, role- playing donde el candidato debe representar un puesto de la empresa, ejecución laboral en la cual se asigna una tarea y debe realizarla de principio a fin, y el ejercicio de presentación que en el caso de selección docente sería la clase demostrativa (Arbeláez, 2022).

Otra de las técnicas empleadas son los test psicológicos los cuales evalúan las diferentes áreas que forman parte de la capacidad humana. Para la selección eficaz del personal docente se ha tomado en consideración evaluar las siguientes áreas, la personalidad por medio del test de 16PF, la aptitud con la aplicación del test Cleaver, la atención con el test de Toulouse Piéron; la inteligencia con el test de Wonderlic e inteligencia emocional a través de MSCEIT (Prueba de Inteligencia Emocional Mayer-Salovey-Caruso).

Entre las evaluaciones de conocimientos generales que un docente debe poseer se han seleccionado el saber pedagógico que abarca el entendimiento sobre organización, gestión y métodos de enseñanza; el manejo de las tecnologías de información y comunicación entre ellas la utilización de herramientas digitales en educación, y programas básicos de Office. En cambio, en las evaluaciones de conocimientos específicos, se diferenciarán en los postulantes, tomando en cuenta el área y los saberes disciplinares de cada asignatura.

RECLUTAMIENTO

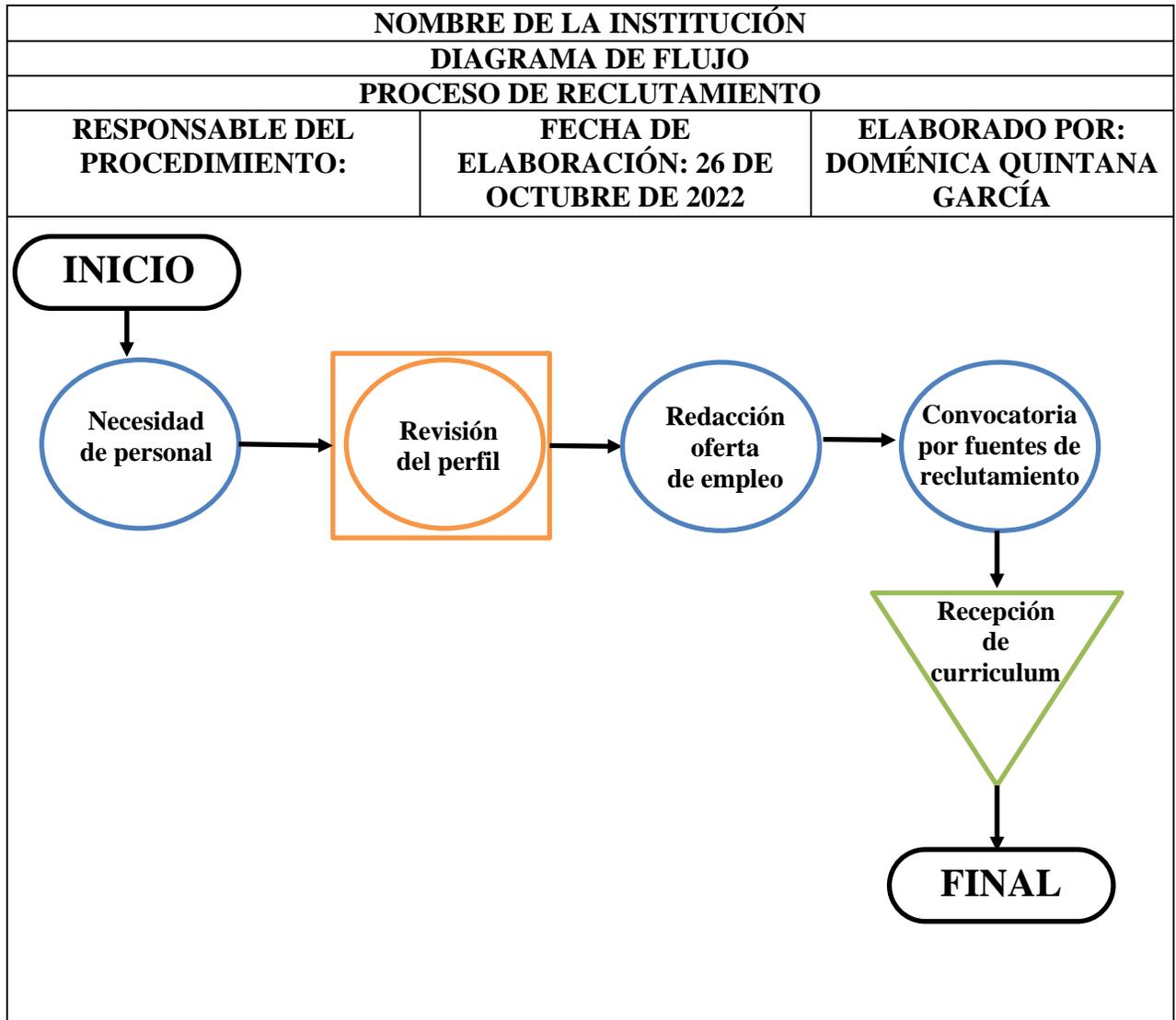
1. Identificación de necesidad de personal.
 - Revisión del perfil del puesto vacante.
2. Redacción de la oferta de empleo con todas las especificaciones.
3. Convocatoria pública por medio de las siguientes fuentes de reclutamiento: portales web de empleo, página de la institución, redes sociales por medio de flyers personalizados, redes de egresados de universidades y plataformas específicas de selección docente.
4. Recepción de los curriculum vitae.

SELECCIÓN

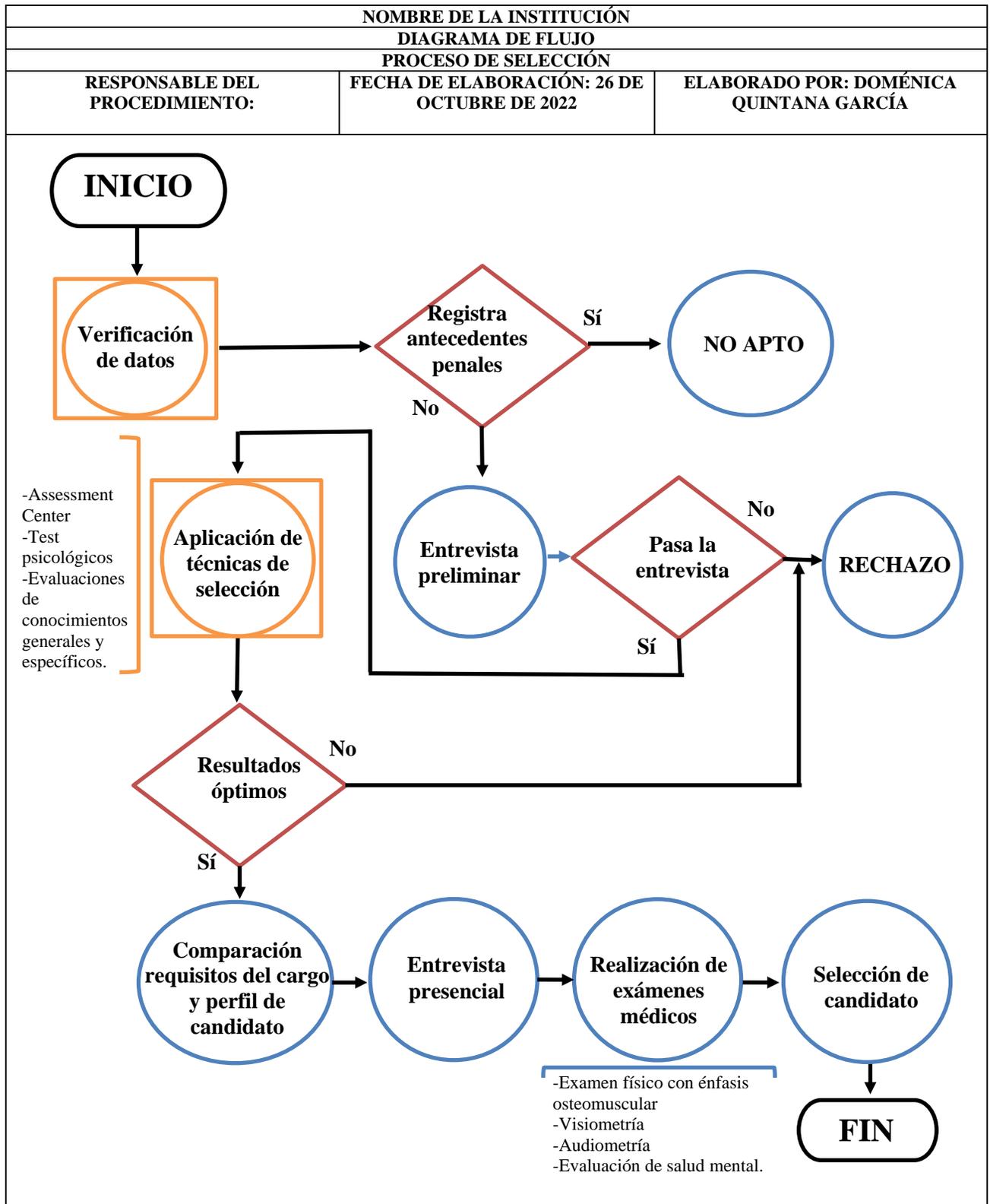
1. Revisión del CV
 - Verificar los datos del postulante, sus referencias personales y laborales, así como todos los datos que evidencien su idoneidad profesional y moral. (MINEDUC, 2017)
 - Confirmar, a través de medios idóneos, que los postulantes, no registren antecedentes judiciales, especialmente en temas de violencia física, psicológica y/o sexual, protegiendo siempre el interés superior del niño establecido en el artículo 44 de la Constitución de la República. (MINEDUC, 2017)
2. Entrevista preliminar. (primer filtro)
3. Aplicación de técnicas de selección:
 - Assessment Center: dinámica de grupo, role- playing, ejecución laboral, ejercicio de presentación (Clase demostrativa).
 - Test psicológicos: personalidad, aptitudes, atención, inteligencia, inteligencia emocional.
 - Evaluaciones de conocimientos generales y específicos.
4. Revisión y verificación de resultados. (segundo filtro)
5. Comparación entre los requisitos del cargo y el perfil del candidato. (tercer filtro)
6. Entrevista presencial. (cuarto filtro)
7. Realización de exámenes médicos.

- Examen físico con énfasis osteomuscular, visiometría, audiometría, evaluación de salud mental.

8. Decisión final / selección de candidato.



*Diagrama de flujo 1: Reclutamiento
Elaborado por: Doménica Quintana.*



*Diagrama de flujo 2: Reclutamiento
Elaborado por: Doménica Quintana.*

CONCLUSIONES

La unidad educativa particular no tiene establecido un documento con un proceso formal de reclutamiento y selección, pero por la necesidad de búsqueda de personal docente tienen presente pasos de manera general tales como el anuncio de vacante, revisión de curriculum vitae, en ocasiones entrevista o clase demostrativa.

Para la selección adecuada del docente se deben emplear técnicas actuales como la del assessment center, porque esta ayuda al reclutador a llevar al candidato a un escenario en el cual se puede predecir como afrontaran tareas futuras. Y tener claro que no solo se debe evaluar el coeficiente intelectual sino también el coeficiente emocional, por ello se debe emplear test psicológicos y evaluaciones de conocimientos generales y específicos.

La elaboración de un diagrama de flujo del proceso de reclutamiento y selección dentro de una institución es de gran ayuda, ya que por su representación gráfica de los pasos a seguir se convierte en una guía específica con un orden en el cual no se pueden omitir pasos.

Una estrategia implícita es la optimización de la experiencia del candidato, con el establecimiento de un proceso en el cual se perciba un orden, seguridad y equitatividad, y así cada persona que pase por él, sea o no seleccionado quede con concepto de la Unidad Educativa como una marca empleadora de calidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Administrador. (26 de 07 de 2022). *Ascendo a Crehana Company*. Obtenido de Competencias laborales: qué son, para qué sirven y cómo evaluarlas: <https://blog.ascendo.com/que-son-competencias-laborales>
- Alles, M. (2010). *Diccionario de preguntas. La Trilogía v. 3 : las preguntas para evaluar*. Buenos Aires: Granica.
- Arbeláez, M. A. (01 de febrero de 2022). *Assesment Center: el increíble método de evaluación situacional*. Obtenido de La mente es maravillosa: <https://lamenteesmaravillosa.com/assessment-center-el-increible-metodo-de-evaluacion-situacional-s/>
- Cancinos, A. (2015). *Selección del personal y desempeño laboral*. QUETZALTENANGO: UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR FACULTAD DE HUMANIDADES.
- Carrasco, L. (24 de Febrero de 2017). *HRTRENDS by infoempleo*. Obtenido de Consecuencias de reclutar de forma errónea: <https://empresas.infoempleo.com/hrtrends/consecuencias-de-reclutar-de-forma-erronea>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: McGraw- HILL.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. México: McGraw-HILL.
- Escalante, L. (07 de Junio de 2021). *El Economista*. Obtenido de ¿Qué es y por qué es importante el perfil de puesto por competencias?: <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Que-son-y-por-que-son-importantes-los-perfiles-de-puestos-por-competencias-20210606-0048.html>
- Etccc, E. (5 de agosto de 2021). *Concepto*. Obtenido de Docente: <https://concepto.de/docente/>
- Evalart. (13 de enero de 2022). *EL TEST DE WONDERLIC: USOS, CARACTERÍSTICAS Y PRUEBAS ALTERNATIVAS*. Obtenido de Evalart: <https://cdn.evalart.com/es/blog/el-test-de-wonderlic-usos-caracteristicas-y-pruebas-alternativas/>
- González-Amleo, C. (17 de febrero de 2021). *Ced Oposiciones Blog Campuseducación.com*. Obtenido de Las Competencias Clave en tiempos de pandemia - Campuseducacion.com https://www.campuseducacion.com/blog/revista-digital-docente-las-competencias-clave-en-tiempos-de-pandemia#google_vignette
- Group, B. (13 de Julio de 2020). *Bantu Group*. Obtenido de Bantu Group: <https://www.bantugroup.com/blog/beneficios-de-la-mejora-de-procesos-para-las-empresas>
- Gutiérrez Gómez-Calcedra, S., & Quero Julián, M. (20 de abril de 2022). *¿Influye la personalidad en la calidad de un docente?* Obtenido de The Conversation: <https://theconversation.com/influye-la-personalidad-en-la-calidad-de-un-docente-179584>
- Márquez, K. S. (2021). *Propuesta del proceso de reclutamiento y selección del personal docente, administrativo y auxiliar de servicio de la cuenta particular en la Unidad Educativa San Daniel Comboni*. Esmeraldas: Ecuador: Dirección de investigación y posgrados Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Mazariegos, L. G. (03 de febrero de 2020). *Tecnológico de Monterrey*. Obtenido de Profesionalización docente: Competencias en el siglo XXI: <https://observatorio.tec.mx/edu-bits-blog/profesionalizacion-docente-competencias-siglo-xxi>
- Méndez, T. A. (2016). *Análisis del proceso de selección del personal docente contratado por la unidad de talento humano de la dirección distrital OSD01 Esmeraldas - Educación*. Esmeraldas : Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- MINEDUC. (2017). *ACUERDO Nro. MINEDUC-MINEDUC-2017-00055-A*. Quito: Quipux.
- Monterroso, G. (24 de Julio de 2019). *colplexblog Plataforma educativa*. Obtenido de ¿Qué significa ser docente?: <https://blog.colplex.com/que-significa-ser-docente/>
- Portugal, R. M. (2015). *Factores que afectan el proceso de selección del personal docente*. Guayaquil - Ecuador: Unidad Académica Dirección de Posgrado UG.
- Quevedo Reyes, C. J., & Rivas Muñoz, P. Y. (2016). *Procesos de reclutamiento y selección de personal docente en colegios particulares subvencionados*. Chillán- Chile: Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile.
- Ribes, G. Perello, R., & Herrero, A. (2018). *Dirección de recursos humanos. Gestión de personas*. Valencia: Universitat Politècnica de Valencia.
- Ruiz, J. A. (25 de 07 de 2022). *Qué es un Diagrama de Flujo: beneficios, tipos y símbolos*. Obtenido de GRUPO ACMS consultores: <https://www.grupoacms.com/blog/diagrama-de-flujo>
- Santi-León, F. (2019). Educación: La importancia del desarrollo infantil y la educación inicial en un país en el cual no son obligatorios. *Revista Ciencia Unemi*, 143-159.

ANEXOS

FORMATO ENTREVISTA

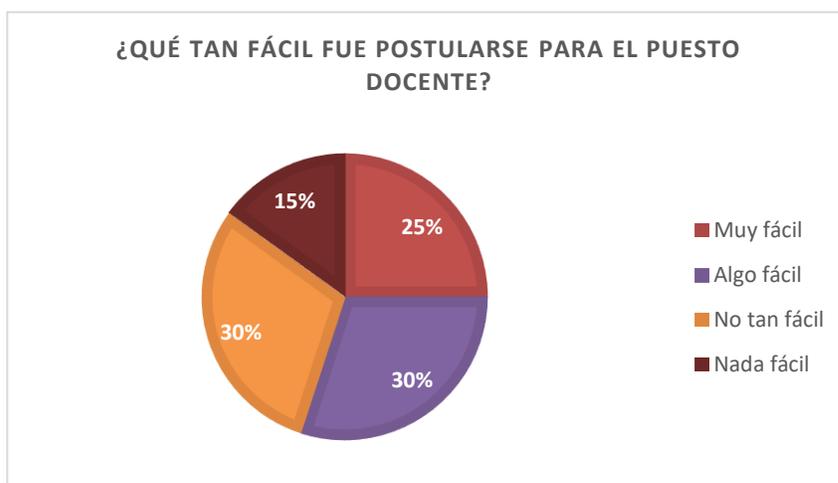
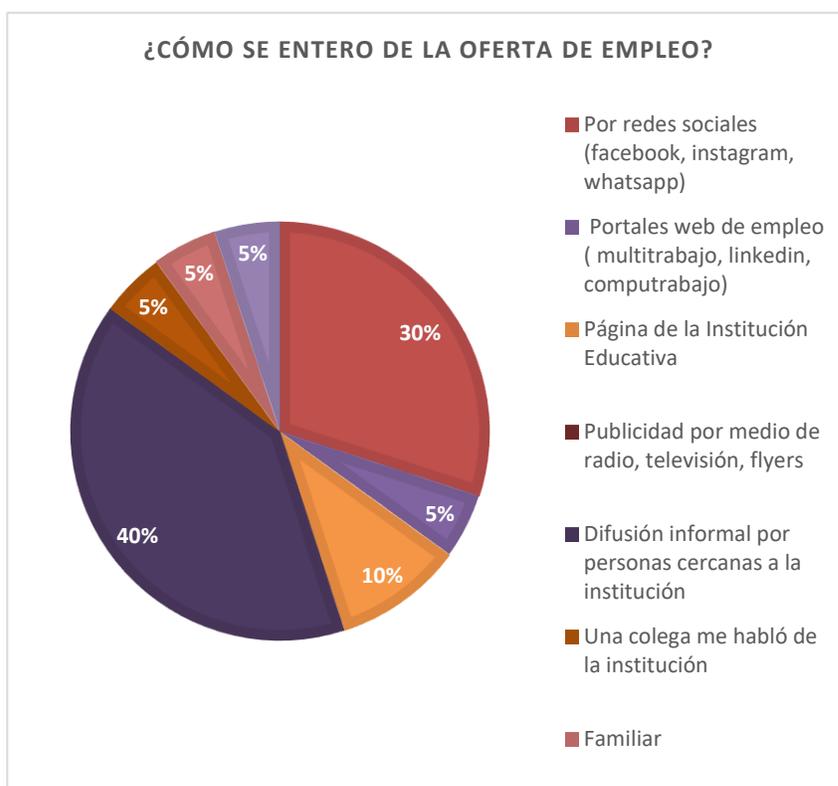
Guía de entrevista.

Nombre del entrevistado:

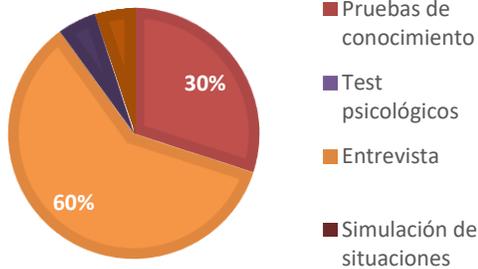
Cargo:

1. ¿La institución cuenta con un departamento de talento humano?
2. Si no cuenta con uno, ¿Quién es el encargado de ser el mediador institución – colaboradores?
3. ¿Cuentan con un proceso formal establecido de reclutamiento y selección?
4. ¿La institución cuenta con manuales de descripción de puestos para el cargo docente?
5. ¿Qué documentos exige la empresa que entregue el postulante?
6. ¿Cuál es el tiempo promedio que se demora desde reclutamiento hasta la contratación?
7. ¿Cómo se desarrolla el actual proceso de reclutamiento?
8. ¿Qué tipo de reclutamiento utilizan y por qué medio anuncian las vacantes?
9. ¿Cómo se desarrolla el actual proceso de selección y qué técnicas emplean?
10. ¿Quién es el encargado de coordinar, organizar y ejecutar cada proceso?
11. ¿Quién toma la decisión final para seleccionar el candidato que cubrirá la vacante?

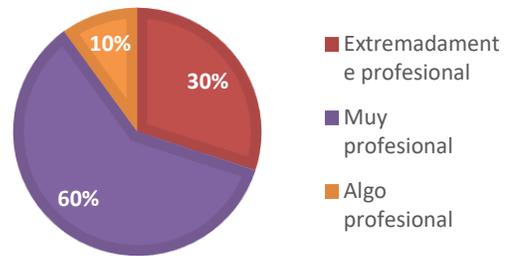
RESULTADOS DE ENCUESTA DIRIGIDA AL PERSONAL DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA



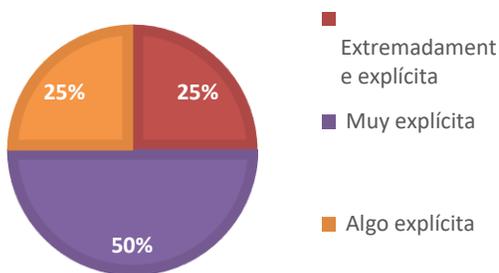
¿CUÁL O CUÁLES FUERON LOS MÉTODOS DE SELECCIÓN QUE LE APLICARON?



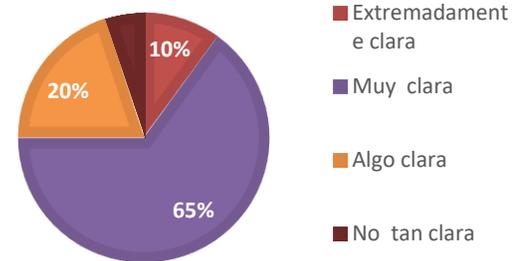
¿CÓMO FUE EL COMPORTAMIENTO DEL RECLUTADOR DURANTE EL PROCESO?



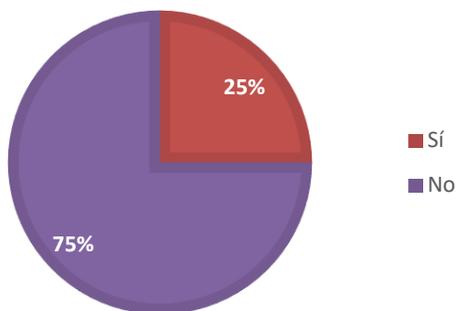
¿CÓMO FUE LA EXPLICACIÓN QUE LE DIO SU RECLUTADOR SOBRE LOS DETALLES DEL TRABAJO?



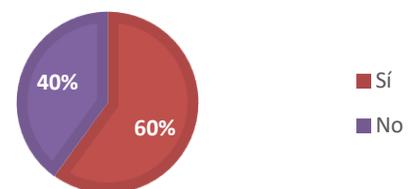
¿CÓMO FUE LA EXPLICACIÓN QUE LE DIO SU RECLUTADOR SOBRE EL RESTO DEL PROCESO DE CONTRATACIÓN DESPUÉS DE LA ENTREVISTA?



¿CONOCE USTED SI EXISTE UN DOCUMENTO QUE DETALLE SUS FUNCIONES?



¿LA PERSONA ENCARGADA DE ACOMPAÑARLO/A EN EL PROCESO PUSO EN SU CONOCIMIENTO LA EXISTENCIA DE UN MANUAL DE DESCRIPCIÓN DEL CARGO AL QUE USTED POSTULO?



¿Qué cree usted que pueda hacerse para mejorar el proceso de contratación la institución?

RESPUESTA ABIERTA

1. Sin novedad. Pienso que las que hasta ahora han realizado, están en el margen del profesionalismo
 2. S/N
 3. Realizar entrevistas
 4. No
 5. Dejar bien claro la dinámica de trabajo
 6. Dar una clase demostrativa con los docentes del área correspondiente
 7. Mejor trato y consideración
 8. Para elegir correctamente al personal idóneo se debe explicar bien los parámetros, indicar las asignaturas que va a dar y los cursos que le serán asignados.
 9. Entrevista
 10. Sin sugerencia.
 11. Seguir el mismo proceso por lo cual yo pase en su momento para obtener el trabajo de docente.
 12. Prueba de evaluación metodológica
 13. Hasta el momento no tengo ningún comentario que generar
 14. Si
 15. Realizar filtros, buscar docentes en el área específica, realizar la contratación a tiempo para poder darle la capacitación necesaria.
 16. Estuvo acordé
 17. Se deben realizar diferentes pruebas para pasar los filtros que requiere ser contratado como docente, ya que considero que no cualquiera tiene vocación para ese cargo.
 18. sin novedad. me parece bien el método que utilizan
 19. Que las autoridades competentes (Directivo, Dece, coordinadora de pedagogía) estén en las clases demostrativas
 20. Clase demostrativa con grupo de estudiantes
-

LEVANTAMIENTO DEL PERFIL DE PUESTO

1. DATOS DEL PUESTO

NOMBRE DEL PUESTO	DOCENTE
ÁREA	ACADÉMICA
REPORTA A	INSPECTOR DE CURSO Y SECCIÓN
SUPERVISA A	ALUMNOS, PADRES DE FAMILIA

2. MISIÓN DEL PUESTO

Planificar, Coordinar, ejecutar y evaluar el proceso académico de la asignatura (s) bajo su responsabilidad. Observar y Cumplir con las disposiciones de la LOEI y de su reglamento, del Código de Convivencia y demás disposiciones del Ministerio de Educación, participando y aplicando en las orientaciones curriculares y sugiriendo acciones innovadoras que contribuyan a mejorar la calidad educativa.

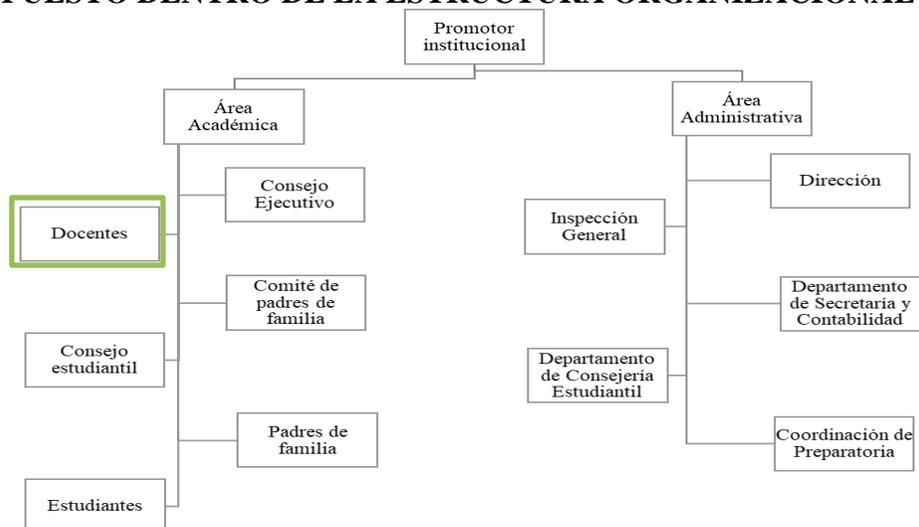
3. PERFIL DEL PUESTO

SEXO:	INDISTINTO	EDAD:	MAYOR A 18 AÑOS
FORMACIÓN ACADÉMICA:	Título de tercer nivel relacionado en ciencias de la educación en sus distintas menciones o especialidades. Título de tercer nivel no relacionado en ciencias de la educación, pero que cuente con programas de capacitación en pedagogía, didáctica y profesionalización docente.		
EXPERIENCIA LABORAL:	Mínimo 2 años en docencia.		

REQUISITOS SEGÚN LA LOEI

NACIONALIDAD:	Ecuatoriano o extranjero con papeles en regla.
DOCUMENTOS QUE CERTIFIQUEN:	<ul style="list-style-type: none">• Idoneidad profesional y moral.• Declaración juramentada ante notario, en la que el aspirante exprese que no ha estado vinculado en algún sumario administrativo relacionado a hechos de abuso, acoso, violación o cualquier otro hecho de connotación sexual, así como no tener ningún proceso judicial planteado en su contra por los mismos hechos.

4. PUESTO DENTRO DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL



COMPETENCIAS REQUERIDAS	
a. Probidad académica.	b. Proactividad.
c. Efectividad y honestidad en el trato.	d. Conocimiento y dominio del currículo, PEI y demás documentos legales.
e. Solución de problemas didáctico-pedagógicos y corresponsabilidad.	f. Conocimientos en Pedagogía y Didácticas Contemporáneas.
g. Procesos de Evaluación.	h. Procesos de Innovación y Supervisión educativa.
i. Creatividad e innovación.	j. Compromiso institucional.
5. FUNCIONES	
A más de las que establece la LOEI y su Reglamento.	
1. Asumir permanentemente una actitud de compromiso, identidad, pertenencia y lealtad con el estilo educativo.	
2. Conocer y asumir el Proyecto Educativo Institucional (PEI), el Código de la Niñez y Adolescencia, el Código de Convivencia, la Ley de Educación y Reglamento General.	
3. Participar en la elaboración de planes, proyectos y propuestas educativas a través de las áreas académicas o comisiones.	
4. Educar en la verdad, respeto, confianza, diálogo, libertad, autoestima, solidaridad, tolerancia, autodisciplina, servicio y justicia.	
5. Cultivar una actitud creativa, de permanente motivación pedagógica, científica y tecnológica, para ser fieles a la misión y a las exigencias de la sociedad actual.	
6. Ser un testimonio de valores en el ejercicio docente y en todas las actividades que la Institución organice, dentro o fuera del establecimiento.	
7. Atender a los estudiantes y a sus representantes de manera oportuna y satisfactoria en todo lo que precisen.	
8. Evaluar a los estudiantes que estuvieren ausentes con justificación reglamentaria o lo determine la autoridad competente, por causas justificadas.	

<p>9. Respetar la libre expresión y el disenso respetuoso, así como atender, con actitud dialogante a los estudiantes, padres de familia y demás miembros de la comunidad educativa.</p>
<p>10. Planificar trabajos pedagógicos y didácticos de acuerdo con las fuentes de información disponibles para los estudiantes, y asesorarlos de manera oportuna en todo lo referente a aspectos académicos.</p>
<p>11. Asistir puntualmente y cumplir con los horarios establecidos por la Institución para las actividades escolares y extraescolares.</p>
<p>12. Participar de todas las reuniones, jornadas pedagógicas, momentos cívicos y demás actos culturales que se programen, manteniendo una presencia cercana y activa con los estudiantes.</p>
<p>13. Solicitar permiso al director de la sección para salir de la Institución durante la jornada de trabajo por alguna emergencia. En caso de ausencia por más de un día, por razones justificadas, deberá solicitar permiso por escrito al Rector, presentar en Inspectoría la justificación legal correspondiente y coordinar el reemplazo durante su ausencia.</p>
<p>14. Tratar a los estudiantes con la exigencia disciplinaria que el proceso de aprendizaje lo requiere, dentro de una comprensión razonable.</p>
<p>15. Poner en conocimiento de las autoridades correspondientes, con oportunidad, cualquier forma de maltrato, abuso o explotación sexual de los estudiantes.</p>
<p>16. Registrar en el leccionario el tema de clase, las actividades desarrolladas, la asistencia de los estudiantes o cualquier novedad, firmando en el espacio destinado para ello.</p>
<p>17. Mantener una presentación personal digna, acorde con la función que desempeña.</p>

ACUERDO Nro. MINEDUC-MINEDUC-2017-00055-A

Artículo 3.- Políticas para la selección de personal. - Los promotores y representantes legales de las instituciones educativas fiscomisionales y particulares deberán ejecutar las siguientes políticas en la selección y contratación de personal directivo, docente y administrativo:

1.- Elaborar manuales de selección de personal en los que se establezca procedimientos claros que aseguren el mayor grado de objetividad, transparencia e imparcialidad;

2.- Conformar comisiones para la selección de personal integrada con personas de reconocida solvencia moral, y por representantes de las madres, padres de familia y/o representantes legales quienes como observadores puedan verificar que se garanticen procesos de selección rigurosos y transparentes;

3.- Observar, para la contratación de personal directivo y docente los requisitos de profesionalización y experiencia determinados en la Ley Orgánica de Educación Intercultural LOEI y su Reglamento General;

4.- Observar, para la contratación de personal administrativo, en la medida de lo posible, los requisitos y los mecanismos de selección de personal determinados en la Ley Orgánica del Servicio Publico LOSEP;

5.- De forma específica, al momento de seleccionar el personal cumplir con lo siguiente:

a) Definir el perfil del puesto, cargo o función, de acuerdo a la necesidad institucional;

b) Realizar la convocatoria pública a través de los medios de comunicación que la institución educativa considere necesario, a fin de garantizar un proceso concurrente y competitivo, garantizando esta manera una adecuada selección del personal;

c) Receptar y verificar la veracidad de la documentación presentada por los postulantes, esta debe cumplir con lo establecido en el perfil del puesto y este instrumento; y,

d) La Institución Educativa, como parte del proceso de selección del personal, deberá aplicar evaluaciones psicológicas (personalidad), la misma que será realizada por personal especializado.

6.- Verificar obligatoriamente los datos del postulante, sus referencias personales y laborales, así como todos los datos que evidencien su idoneidad profesional y moral;

7.- Comprobar en la selección y contratación del personal directivo del establecimiento que, la persona postulante, tenga título de cuarto nivel académico legalmente registrado en la Secretaría Nacional de Ciencia y Tecnología-SENESCYT; y, para los docentes, que acrediten título de tercer nivel, igualmente registrado en la SENEYCIT.

8.- Confirmar, a través de medios idóneos, que los postulantes para ejercer funciones directivas, docentes y/o administrativas, no registren antecedentes judiciales, especialmente en temas de violencia física, psicológica y/o sexual, protegiendo siempre el interés superior del niño establecido en el artículo 44 de la Constitución de la República;

9.- Entrevistar, previo a su contratación, a cada uno de los postulantes. Esta entrevista la realizará el promotor, la autoridad del establecimiento educativo y/o su delegado en presencia del coordinador del Departamento de Consejería Estudiantil (DECE).

10.- Establecer como requisito previo a la contratación del personal docente, la realización de una clase demostrativa con aquellos estudiantes con los cuales el profesional va a trabajar en el aula para conocer su desempeño e interrelación con el grupo.