



TECNOLÓGICO SUPERIOR “CORDILLERA”
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS
HUMANOS – PERSONAL

**ELABORACIÓN DE UN MANUAL DE SELECCIÓN DE PERSONAL
DOCENTE, BASADO EN UN PERFIL DE COMPETENCIAS, PARA
MEJORAR LOS RESULTADOS DE APRENDIZAJE DE LOS
ESTUDIANTES EN EL COLEGIO PARTICULAR MIXTO FEDERICO
GAUSS, UBICADO EN EL NORTE DEL DISTRITO METROPOLITANO DE
QUITO 2019-2019**

**Trabajo de Integración Curricular previo la obtención del Título de
Tecnólogo en Administración de Recursos Humanos**

**Tipo de trabajo de Integración Curricular:
I+D+I**

Autor: Jorge Antonio Hernández Mosquera

Tutor: Ing. Geovanny Barragán Grandez, MBA.

Quito, Enero 2020

ACTA DE APROBACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Quito, 15 de noviembre de 2019

El equipo asesor del trabajo de Titulación de las Sr. (Srta.) **HERNANDEZ MOSQUERA JORGE ANTONIO**, de la carrera de Administración de Recursos Humanos – Personal, cuyo tema de investigación fue: **ELABORACIÓN DE UN MANUAL DE SELECCIÓN DE PERSONAL DOCENTE, BASADO EN UN PERFIL DE COMPETENCIAS, PARA MEJORAR LOS RESULTADOS DE APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES EN EL COLEGIO PARTICULAR MIXTO FEDERICO GAUSS, UBICADO EN EL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2019-2019**, una vez considerados los objetivos del estudio, coherencia entre los temas y metodologías desarrolladas; adecuación de la redacción, sintaxis, ortografía y puntuación con las normas vigentes sobre la presentación del escrito, resuelve: **APROBAR** el proyecto de grado, certificando que cumple con todos los requisitos exigidos por la institución.



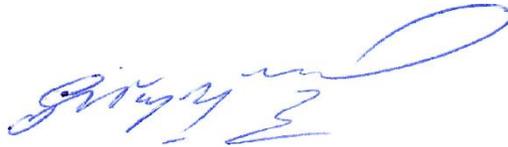
ING. GIOVANNI BARRAGAN
Tutor de Proyectos
INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR
"CORDILLERA"
CONSEJO DE CARRERA
PSIC. FABIÁN JARA
Adm. de Recursos Humanos
Delegado de Titulación de la
Carrera



ING. GUIDO FRANCO
Lector de Proyectos
14 NOV 2019
ING. FRIKTZIA MENDOZA
Directora de Carrera
Administración de Recursos Humanos

DECLARATORIA DE AUTORÍA

Declaro que la investigación es absolutamente original, auténtica, personal, que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigente. Las ideas, doctrinas, resultados y conclusiones a los que he llegado son de mi absoluta responsabilidad.



Jorge Antonio Hernández Mosquera

CI.171861207-8

LICENCIA DE USO NO COMERCIAL

Yo, Hernández Mosquera Jorge Antonio portador de la cédula de ciudadanía signada con el No.171861207-8 de conformidad con lo establecido en el Artículo 110 del Código de Economía Social de los Conocimientos, la Creatividad y la Innovación (INGENIOS) que dice: “En el caso de las obras creadas en centros educativos, universidades, escuelas politécnicas, institutos superiores técnicos, tecnológicos, pedagógicos, de artes y los conservatorios superiores, e institutos públicos de investigación como resultado de su actividad académica o de investigación tales como trabajos de titulación, proyectos de investigación o innovación, artículos académicos, u otros análogos, sin perjuicio de que pueda existir relación de dependencia, la titularidad de los derechos patrimoniales corresponderá a los autores. Sin embargo, el establecimiento tendrá una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra con fines académicos. Sin perjuicio de los derechos reconocidos en el párrafo precedente, el establecimiento podrá realizar un uso comercial de la obra previa autorización a los titulares y notificación a los autores en caso de que se traten de distintas personas. En cuyo caso corresponderá a los autores un porcentaje no inferior al cuarenta por ciento de los beneficios económicos resultantes de esta explotación. El mismo beneficio se aplicará a los autores que hayan transferido sus derechos a instituciones de educación superior o centros educativos.”, otorgo licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial del proyecto denominado **“Elaboración de un manual de selección de personal docente, basado en un perfil de competencias, para mejorar los resultados de aprendizaje en los estudiantes en el Colegio Particular Federico Gauss, ubicado en el norte del Distrito Metropolitano de Quito 2019-2020”** con fines académicos al Tecnológico Superior Cordillera.

FIRMA



NOMBRE

Hernández Mosquera Jorge Antonio

CEDULA

CC: 171861207-8

DEDICATORIA

Dedico esta tesis primeramente a Dios, él me ha dado la sabiduría y entendimiento a lo largo de este tiempo guiándome en cada paso por el buen camino para poder formarme profesionalmente y personalmente.

A mis padres ya que, pues desde un inicio de mi carrera fueron el cimiento principal con su apoyo incondicional, amor y consejos para la construcción de mi vida Profesional.

Y a mí núcleo familiar ya que fueron una pieza fundamental a lo largo de este tiempo.

AGRADECIMIENTO

Primero agradezco a Dios por brindarme salud, fuerzas, sabiduría para cumplir cada meta en mi vida, a mi familia por siempre apoyarme y no dejar que me rinda.

A mis formadores, personas de gran sabiduría, los cuales se han esforzado por ayudarme y guiarme a llegar al punto en el cual me encuentro.

Este proceso no ha sido sencillo, pero gracias a mis docentes, al entusiasmo de transmitirme todos sus conocimientos y dedicación, por medio del Instituto Cordillera he logrado importantes objetivos, como culminar esta etapa maravillosa en mi vida con éxito y obtener mi titulación profesional.

ÍNDICE GENERAL

DECLARATORIA DE AUTORÍA	i
LICENCIA DE USO NO COMERCIAL	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE GENERAL	v
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE FIGURAS	xii
ÍNDICE DE ILUSTRACIONES	xiii
ÍNDICE DE ANEXOS	xiv
RESUME EJECUTIVO	xv
ABSTRACT	xvi
CAPÍTULO I	1
ANTECEDENTES	1
1.1 Contexto	1
1.1.1 Macro	1
1.1.2 Meso	2
1.1.3 Micro	2
1.2 Justificación	3
1.3 Definición Del Problema Central Matriz "T"	4

1.3.1 Análisis de la Matriz "T"	6
CAPÍTULO II	8
ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS	8
2.1 Mapeo de involucrados	8
2.1.1 Matriz de Análisis de Involucrados	9
2.1.2 Análisis de la matriz de involucrados.....	11
CAPÍTULO III	13
PROBLEMAS Y OBJETIVOS	13
3.1 Árbol de Problemas	13
3.1.1 Análisis del Árbol de Problemas	15
3.2 Árbol de objetivos.....	15
3.2.1 Análisis del árbol de objetivos	17
CAPÍTULO IV	18
ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS	18
4.1 Matriz de análisis de alternativas	18
4.1.1 Análisis de la Matriz de alternativas	20
4.2 Matriz de Análisis de Impacto de los Objetivos	22
4.2.1 Análisis de la Matriz de Impacto de los Objetivos	24
4.3 Diagrama de Estrategias.....	26
4.3.1 Análisis del Diagrama de Estrategias	27

4.4 Matriz Marco Lógico	28
4.4.1 Análisis de la Matriz de Marco Lógico.....	31
CAPÍTULO V	33
LA PROPUESTA	33
5.1 Marco teórico	33
5.1.1 Que es un manual de selección por competencias	33
5.1.2 Importancia.....	34
5.1.3 Componentes del manual.....	35
5.1.4 Ventajas de un manual de selección de personal basado en competencias.....	35
5.1.5 Beneficios de un proceso de selección de personal basado en competencias.....	35
5.1.6 Pasos de un proceso de selección de personal.	37
5.1.7 Disposiciones Legales	38
5.2. Metodología de la investigación.	39
5.2.1 I+D+I	39
5.2.2 Métodos de investigación.	39
5.2.2.1 Método Inductivo	39
5.2.2.2 Método deductivo	40
5.2.3 Tipos de investigación.	40

5.2.3.1 Investigación Explicativa	40
5.2.3.2 Investigación Cuantitativa	41
5.2.4 Población	41
5.2.5 Muestra.....	42
5.2.6 Encuesta	42
5.2.6.1 Tabulación y Análisis	44
5.3 Propuesta.....	54
5.3.1 Antecedentes	54
5.3.2 Justificación	55
5.3.3 Objetivos Generales y Específicos.....	55
5.3.4 Actividades por Fase	57
5.3.4.1 Descripción por fase	58
5.3.5 Ponderación y Tabla de calificaciones por Fase	73
5.3.6 Flujograma de procesos	75
5.3.8 Organigrama General Institucional	76
5.3.8 Cronograma	77
CAPÍTULO VI	78
ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	78
6.1 Recursos	78
6.2 Cronograma	80

CAPÍTULO VII	82
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	82
7.1 Conclusiones	82
7.2 Recomendaciones	84
BIBLIOGRAFÍA	85

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Ponderación Matriz "T"	4
Tabla 2 Matriz "T"	5
Tabla 3 Matriz de Involucrados	10
Tabla 4 Ponderación Análisis de Alternativas	18
Tabla 5 Matriz de Alternativas	19
Tabla 6 Matriz de Impacto de Objetivos	22
Tabla 7 Matriz Marco Lógico	29
Tabla 8 Encuesta	43
Tabla 9 Conocimiento proceso de selección	44
Tabla 10 Existencia manual de selección de personal	45
Tabla 11 Métodos y técnicas de selección de personal	46
Tabla 12 Procesos de selección por competencias	47
Tabla 13 Participado procesos de selección por competencias	48
Tabla 14 Manual que guie el proceso de selección	49
Tabla 15 Destrezas y habilidades para el puesto de trabajo	50
Tabla 16 Mala selección disminuye rendimiento	51
Tabla 17 Incorrecta ubicación bajo conocimiento académico	52
Tabla 18 Estudiantes influyen en el prestigio de la I.E	53
Tabla 19 Descripción del puesto	58
Tabla 20 Evaluaciones	63
Tabla 21 Entrevista Laboral	71
Tabla 22 Ponderación por Fase	73

Tabla 23 Formulario de calificaciones.....	74
Tabla 24 Cronograma de Actividades	77
Tabla 25 Cronograma de actividades	80

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Mapeo de Involucrados	8
Figura 2 Árbol de Problemas	14
Figura 3 Árbol de Objetivos	16
Figura 4 Diagrama de Estrategias	26
Figura 5 Pasos de Procesos	37
Figura 6 Conocimiento proceso de selección	44
Figura 7 Existencia manual de selección de personal	45
Figura 8 Métodos y técnicas de selección de personal	46
Figura 9 Procesos de selección por competencias.....	47
Figura 10 Participado procesos de selección por competencias	48
Figura 11 Manual que guie el proceso de selección.....	49
Figura 12 Destrezas y habilidades para el puesto de trabajo.....	50
Figura 13 Mala selección disminuye rendimiento	51
Figura 14 Actividad por Fase	57
Figura 15 Plan de clase	73
Figura 16 Flujograma de Procesos	75
Figura 17 Organigrama General Institucional	77

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 Colegio Particular Federico Gauss.....	54
Ilustración 2 Convocatoria	61
Ilustración 3 Recepción de H.V.....	62
Ilustración 4 Verificación de datos	70

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexos 1 Fotografías	89
Anexos 2 Encuesta	90
Anexos 3 Tríptico de Capacitación del departamento de RRHH	92

RESUME EJECUTIVO

La presente tesis consiste en la elaboración de un manual de selección de personal basado en perfiles de competencias para vincular docentes acorde a su área de conocimiento y habilidades cognitivas en el Colegio Particular Federico Gauss.

Hoy en día vivimos en un mundo globalizado donde las Instituciones Educativas crean nuevos métodos para mejorar su prestigio académico, una de ellas y la más importante es la selección de personal docente, que consiste en una serie de pasos cronológicos, para a través de ello conseguir personal eficiente y eficaz a formar parte de sus equipos de trabajo.

Con la presente tesis se pretende orientar al Departamento de Recursos Humanos, al momento de tomar decisiones en cuanto a reclutamiento de personal se refiera. El objetivo general es contar con un equipo de docentes idóneos para la realización de actividades mismo que deberá ser comprometido al trabajo unitario y ser solidario con los miembros de la Comunidad Educativa al compartir conocimientos adquiridos en su momento oportuno.

En el manual se detalla de forma clara y sencilla cuales son los pasos a seguir para una contratación adecuada, además de explicar los perfiles que cada persona deberá tener para ocupar las diferentes áreas, ubicándolos así de acuerdo a sus habilidades cognitivas y experticias, el objetivo principal es dar a los estudiantes una enseñanza con alto nivel académico.

ABSTRACT

This thesis consists in the elaboration of a staff selection manual based on competency profiles to link teachers according to their area of knowledge and cognitive skills at the Colegio Particular Federico Gauss.

Today we live in a globalized world where educational institutions create new methods to improve their academic prestige, one of them and the most important is the selection of teaching staff, which consists of a series of chronological steps, to through it efficient and effective staff to be part of their work teams.

This thesis is intended to guide the Human Resources Department, when making decisions regarding recruitment of personnel. The general objective is to have a team of teachers suitable for the realization of activities themselves that must be committed to unitary work and be supportive with the members of the Educational Community by sharing knowledge acquired at the time Timely.

The manual details clearly and easily the steps to follow for a proper recruitment, as well as explaining the profiles that each person must have to occupy the different areas, thus placing them according to their cognitive skills and Expertise, the main objective is to give students a teaching with a high academic level.

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES

1.1 Contexto

1.1.1 Macro

Cuando se requiere contratar personal, los procesos de selección, no solamente deben ser beneficiosos para las organizaciones, sino también para el nuevo colaborador.

La selección de personal es una actividad propia de las áreas de recursos humanos y en la cual participa otros estamentos de la organización. Su objetivo es escoger al candidato más idóneo para un cargo específico, teniendo en cuenta su potencial y capacidad de adaptación. Para llevar a cabo tal oficio las empresas plantean una serie de pasos muy similares que incluyen entrevistas psicológicas y técnicas, aplicación de pruebas psicométricas, verificación de referencias, visitas domiciliarias, entre otras. (Quintero, 2004)

El presente proyecto está vinculado a la selección de personal por competencias ya que hoy en día las empresas o las organizaciones a nivel mundial no solo buscan a los más talentosos, sino también que posean habilidades cognitivas que son necesarias para mejorar el desarrollo de las empresas u organizaciones. Mantener un adecuado engranaje entre colaboradores y las estrategias de las empresas u organizaciones es la visión que tienen hoy las nuevas tendencias de reclutamiento y selección de personal en el mundo.

1.1.2 Meso

El reclutamiento y la selección de personal deben ser considerados como dos fases de un mismo proceso.

El reclutamiento de personal es un conjunto de procedimientos orientado a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la empresa. Es en esencia un sistema de información, mediante el cual la empresa divulga y ofrece al mercado de recursos humanos las oportunidades de empleo que pretende llenar. Para ser eficaz, el reclutamiento debe atraer una cantidad de candidatos suficiente para abastecer de modo adecuado el proceso de selección. ("Anónimo", s.f.)

La selección es una actividad de oposición que funciona como un filtro que se centra en la clasificación de una lista de candidatos, seleccionando a la persona que mejor cumpla con los requerimientos de selección, evaluando sus comportamientos socio afectivos y habilidades cognitivas, psicológicas, que permiten llevar a cabo adecuadamente una función, o una actividad y adecuarse al puesto disponible para su buen desempeño.

En el Ecuador este proceso no solamente se trata de aceptar o refutar candidatos, es importante conocer sus aptitudes, actitudes con el objeto de ubicarlo en el puesto más acorde a sus características y conocimientos.

1.1.3 Micro

En la actualidad las técnicas de selección de personal tienden a ser más objetivas y menos subjetivas. La selección de personal es uno de los temas más divulgados y sin embargo, es uno de los más incorrectamente aplicados. Es importante considerar también la razón de la selección. Algunos puestos son más difíciles de llenar que otros. Particularmente si requieren de conocimientos especializados. (Peña, 2005, pág. 124)

En el Colegio Particular “Federico Gauss” ubicado en norte del Distrito Metropolitano de Quito, al momento de la selección de personal para definir un perfil, procesara profesiogramas adecuados para el cargo de docentes, ya que uno de los objetivos del Colegio Particular Federico Gauss consiste en poseer el mejor capital humano calificado, para potenciar las competencias genéricas, específicas y reconocidas, con principios, valores y ética ya que el aula de clases se define como el conjunto donde se crea un proceso de intercambio de información entre el docente y alumno y entre los compañeros entre sí, llevando a cabo objetivos, como es la relación personal y el proceso de enseñanza, de manera que los estudiantes y la organización sea más competitiva a nivel nacional.

De acuerdo a estos planteamientos se hace ineludible el explicar las situaciones de relación interpersonal, en todas las interacciones. Algunas veces, los docentes creen que solo mandan un mensaje, pero su voz, las posiciones de su cuerpo, las palabras que usan y los gestos expresan diferentes mensajes.

1.2 Justificación

El proyecto está basado en la alta demanda que exteriorizan las empresas u organizaciones institucionales al momento de contratar su personal, enfocados en una toma de decisiones adecuada, puesto que es el motor que mueve la empresa u organización, teniendo como finalidad la elaboración de un manual de selección de personal basado en competencias, el mismo que permitirá a las organizaciones

incorporara a su equipo de trabajo personal competente y comprometido con sus labores asignadas.

Con la elaboración del manual de selección de personal se pretende llegar a impartir conocimientos al departamento de recursos humanos de la empresa u organización institucional, para dar a conocer que es una herramienta de vital importancia para el desarrollo empresarial u organizacional e individual de cada uno de sus miembros, enfocando en mantener un equipo de trabajo apto para enfrentar la demanda de servicios que hoy en día se presentan, de este proyecto se pretende orientar a los directivos de la empresa u organización institucional a direccionar de mejor manera el talento humano.

1.3 Definición Del Problema Central Matriz "T"

La definición del problema central es la base de plantear los objetivos y los resultados que se pretende alcanzar con el proyecto. La transparencia y la precisión en la definición del problema central determinaran la manera de sistematizarlo para resolverlo, siendo un factor decisivo en las etapas posteriores del desarrollo del proyecto. (Barbosa, 2016)

Tabla 1 Ponderación Matriz "T"

Alto	5
Medio alto	4
Medio	3
Medio bajo	2
Bajo	1

Fuente: Elaboración propia

Elaborado: Jorge Hernández

Tabla 2 Matriz "T"

Situación empeorada	Situación actual				Situación mejorada
Contratación equívoca de personal docente no capacitado para impartir y regentar el conocimiento.	Inexistencia de un manual de selección de personal por competencias laborales.				Contratación apropiada de personal docente capacitado para impartir y regentar el conocimiento.
Fuerzas impulsadoras	I	PC	I	PC	Fuerzas bloqueadoras
Elaboración de un manual de selección de personal docente, basado en competencia	1	5	5	1	Uso inadecuado del manual de selección de personal.
Estandarizar perfiles por competencia	1	5	4	1	Desinterés por parte de las autoridades
Inducción al departamento de Recursos Humanos sobre el manejo del manual	2	5	5	1	Escaso compromiso por parte del departamento de Recursos Humanos
Asignación adecuada al personal docente en los puestos de trabajo	2	5	5	1	Desconocimiento de las funciones asignadas.

Fuente: Elaboración propia

Elaborado: Jorge Hernández

1.3.1 Análisis de la Matriz "T"

La matriz "T" nos presenta una identificación de fuerzas impulsadoras y fuerzas bloqueadoras, lo que permitirá a la mejora de la problemática, para la cual se mencionan a continuación:

Elaboración de un manual de selección de personal docente basado en competencias, apreciando en el parámetro de 1, lo que se pretendiendo que alcance un parámetro ideal de 5, donde este a su vez posee una fuerza bloqueadora del uso inadecuado del manual de selección de personal categorizo en un parámetro de 5, pretendiendo alcanzar una parámetro 1.

Estandarizar Perfiles por competencia, apreciado en 1, pretendiendo alcanzar con esta propuesta el parámetro ideal de 5, la misma que trae consigo una fuerza bloqueadora que es el desinterés por parte de las autoridades, en un parámetro de 5, pretendiendo que disminuya a un parámetro de 1, que indicaría como las autoridades se preocupa por cada uno de sus colaboradores.

La Inducción al departamento de Recursos Humanos sobre el manejo del manual, calificada en un parámetro de 2, con la misma que se pretende alcanzar un parámetro máximo de 5, esta a su vez viene consigo una fuerza bloqueadora, que es el escaso compromiso por parte del departamento de Recursos Humanos calificado en un parámetro de 5, el mismo que se pretende disminuir a 1.

Por último es la asignación adecuada al personal docente en los puestos de

trabajo, calificado en un parámetro de 1, con esta propuesta se trata de alcanzar un potencial de cambio de 5, misma que tiene una fuerza bloqueadora que es el desconocimiento de funciones asignadas, calificada en un parámetro de 5, con la propuesta que se proyecta llegar a 1.

CAPÍTULO II

ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS

2.1 Mapeo de involucrados

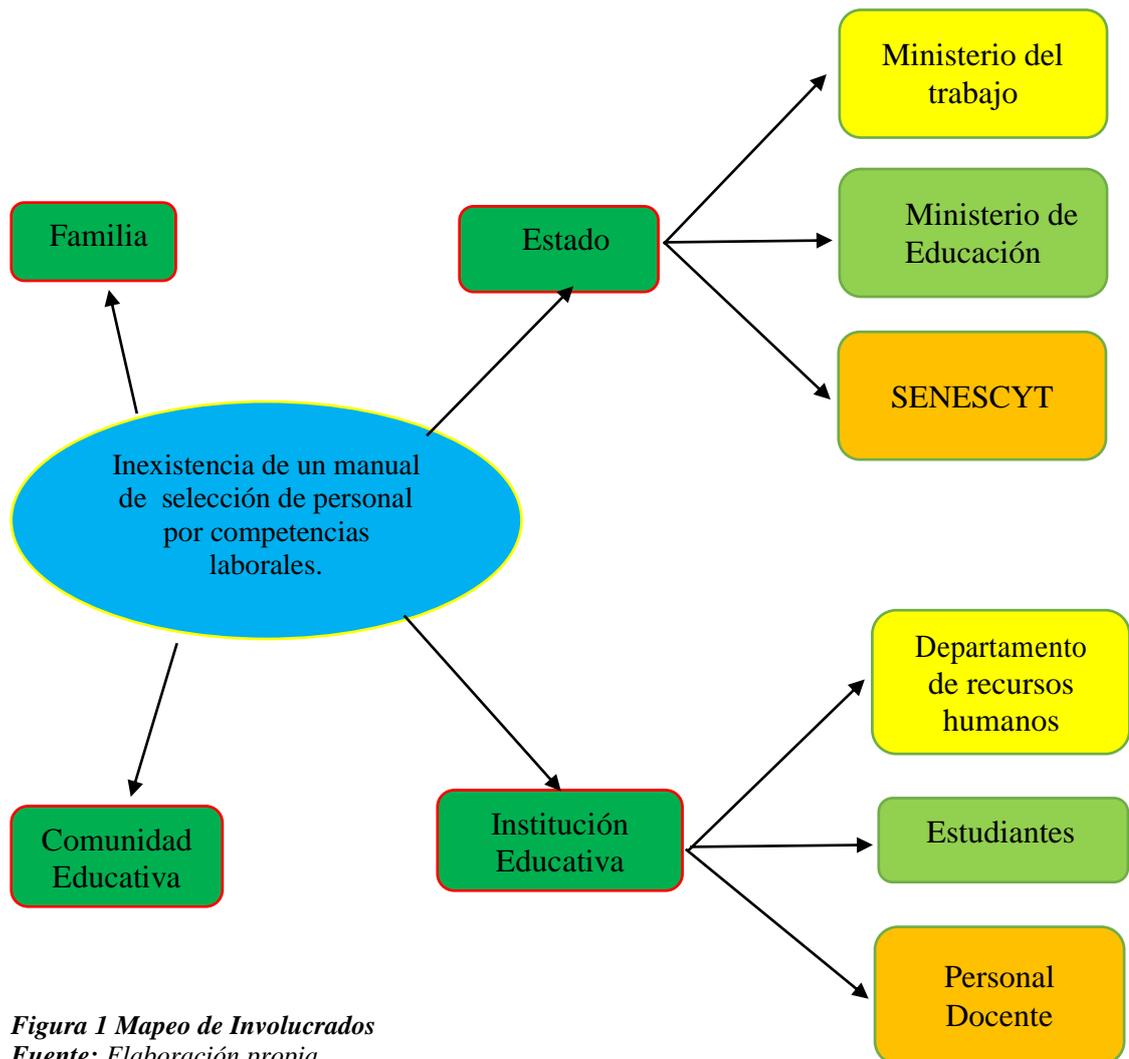


Figura 1 Mapeo de Involucrados
Fuente: Elaboración propia
Elaborado: Jorge Hernández

2.1.1 Matriz de Análisis de Involucrados

El análisis de involucrados es la identificación de los actores del proyecto, lo que incluye la investigación e interpretación de sus necesidades, expectativas e intereses. En dicho análisis, además de identificarlos definimos su rol, participación e impacto. Esto lo hacemos para crear estrategias que permitan beneficiar al proyecto y asegurar su continuidad y posterior éxito. (Betancourt, 2017)

Tabla 3 Matriz de Involucrados

Actores involucrados	Interés sobre el problema	Problema percibido	Recurso, Mandato, Capacidades	Interés sobre el proyecto	Conflictos potenciales
Estado	Promover la utilización de un manual selección de personal basado en competencias.	Deficiencia en la contratación de personal	Acuerdo Ministerial Nro. MINEDUC-MINEDUC-2017-00055-A, artículo 3 literal 1	Garantizar la calidad de aprendizaje de los estudiantes con un enfoque ético.	Alto índice de impericia en su desarrollo
Institución Educativa	Estandarizar perfiles de competencias laborales	Bajo aprendizaje de los estudiantes.	Recursos Financieros, Reglamento Interno, Recurso Humano	Implementar un Manual de selección de personal docente por competencias.	Inadecuada distribución de funciones
Personal Docente	Involucrarse en socializar el manual de selección por competencias	Inexistencia de un manual de selección de personal	Código del trabajo Art. 78 Derechos de profesores particulares	Mejorar el clima laboral y evitar cuellos de botella.	Desconocimiento de funciones
Estudiantes	Deficiente conocimiento académico.	Deficiente análisis sistematización esquematización de recursos	Ley Orgánica de Educación Intercultural Artículo 4.- Derecho a la educación	Lograr beneficios para la organización institucional, y mejores resultados de aprendizaje	Desorientación, angustia e inseguridad en los estudiantes para alcanzar metas académicas y personales.

*Fuente: Elaboración propia
Elaborado: Jorge Hernández*

2.1.2 Análisis de la matriz de involucrados.

La matriz de análisis de involucrados consta de actores como el Estado, Institución educativa, el personal docente y los estudiantes.

El interés que tiene el Estado sobre el problema central es promover la utilización del manual de selección de personal, basado en competencias, el problema que percibe el estado es la deficiencia en la contratación de personal, para esto se cuenta con recursos, mandatos y capacidades como son: Acuerdo Ministerial Nro. MINEDUC-MINEDUC-2017-00055-A Artículo 3.- Políticas para la selección de personal.- literal 1.- Elaborar manuales de selección de personal en los que se establezca procedimientos claros que aseguren el mayor grado de objetividad, transparencia e imparcialidad; el cual el estado presenta un interés sobre el proyecto que es garantizar la calidad de aprendizaje de los estudiantes con un enfoque ético, el mismo que se percibe con un conflicto potencial que es un alto índice de impericia en su desarrollo

Como segundo actor se tiene la Institución educativa que muestra un interés sobre el problema al estandarizar perfiles por competencia laborales, después se analiza como problema percibido es de un bajo aprendizaje de los estudiantes, para esto se cuenta con los recursos financieros, reglamento interno y recursos humanos, mostrando así un interés sobre el proyecto, que es el implementar un manual de selección de personal docente por competencias, identificando asimismo como un conflicto potencial la

inadecuada distribución de funciones.

Como tercer actor se considera al personal docente, quienes presentan un interés sobre el problema, al involucrase en socializar el manual de selección por competencias, los mismos que mencionan como problema percibido, la inexistencia de un manual de selección de personal; respaldados bajo el código de trabajo, el mismo que se menciona en el Código de trabajo en el Art. 78 los derechos de los profesores particulares; buscando un interés sobre el proyecto que es mejorar el clima laboral, sin embargo existe un conflicto potencial que es el desconocimiento de funciones.

Como cuarto autor se menciona a los estudiantes como otro actor importante; en la misma se evidencia el interés sobre el problema al presentar deficiente conocimiento académico; el problema percibido es el deficiente análisis, sistematización y esquematización de recursos, para lo cual cuenta con recursos importantes como se menciona en la Ley Orgánica de Educación Intercultural Artículo 4.- Derecho a la educación.- la educación es un derecho fundamental garantizado en la Constitución de la República y condición necesaria para la realización de los otros derechos humanos; este a su se muestra un interés sobre el proyecto que es lograr beneficios para la organización institucional, y para sus estudiantes, definiendo como conflicto potencial la desorientación, angustia e inseguridad en los estudiantes para alcanzar metas académicas y personales.

CAPÍTULO III

PROBLEMAS Y OBJETIVOS

3.1 Árbol de Problemas

(Gordon, 2005) Menciona que: Es una herramienta fundamental al momento de realizar una planificación, sobre todo en proyectos también conocido como análisis situacional a través de un mapeo de problemas, identificando causas y efectos, constituye una ayuda importante para visualizar de donde se originó el problema, las acciones que llevaron al mismo.

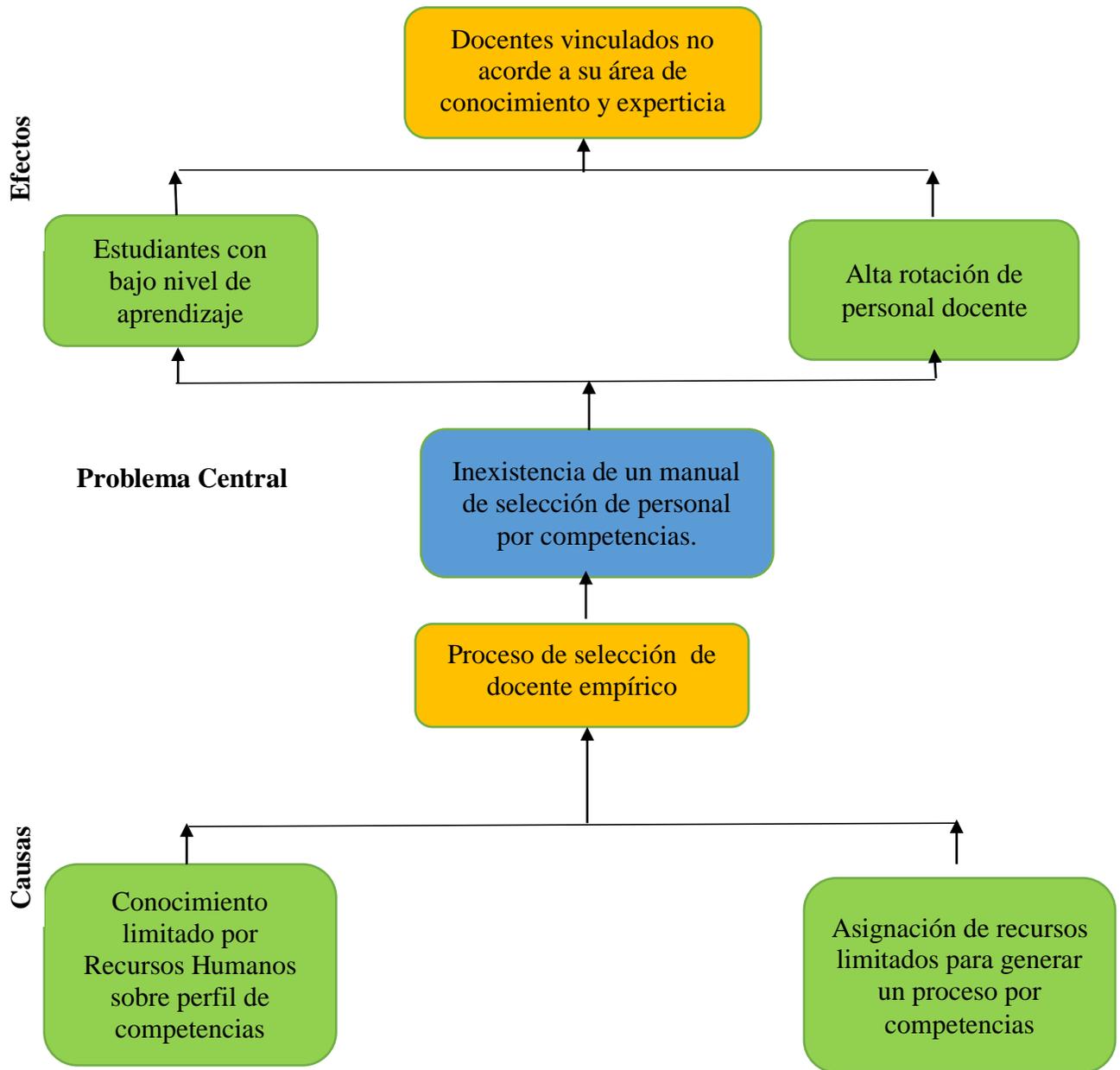


Figura 2 *Árbol de Problemas*
Fuente: Elaboración propia
Elaborado: Jorge Hernández

3.1.1 Análisis del Árbol de Problemas

El presente árbol de problemas se figura de dos etapas en la cual se muestra la causas y efectos que se presenta por el problema central detectado, que es la inexistencia de un manual de selección de personal por competencias en el Colegio Particular Federico Gauss, esto generado por las siguientes causas como el conocimiento limitado por el departamento de Recursos Humanos sobre un perfil de competencias, la baja asignación de recursos limitados para generar un proceso de competencias provocando el proceso de selección de docentes empíricos. Obteniendo efectos como estudiantes con bajo nivel de aprendizaje ocasionando alta rotación de personal docente y dando como efecto final docentes vinculados no acorde a su área de conocimiento y experticia.

3.2 Árbol de objetivos

Según (Alvarado, 1986), El árbol de objetivos o conocido como análisis de objetivos es la expectativa que se desea alcanzar para solucionar el problema central, por lo que permite la identificación de alternativas de solución por medio de un esquema que pueda contribuir solucionar la situación actual.

Para la elaboración del árbol de objetivo se debe seguir los siguientes pasos:

- Poner en positivo las condiciones negativas del árbol de problemas, estas deben ser viables y medibles.
- Examinar la relación entre medios y fines para garantizar la validez del análisis.
- Se debe buscar un orden lógico entre problema y solución.

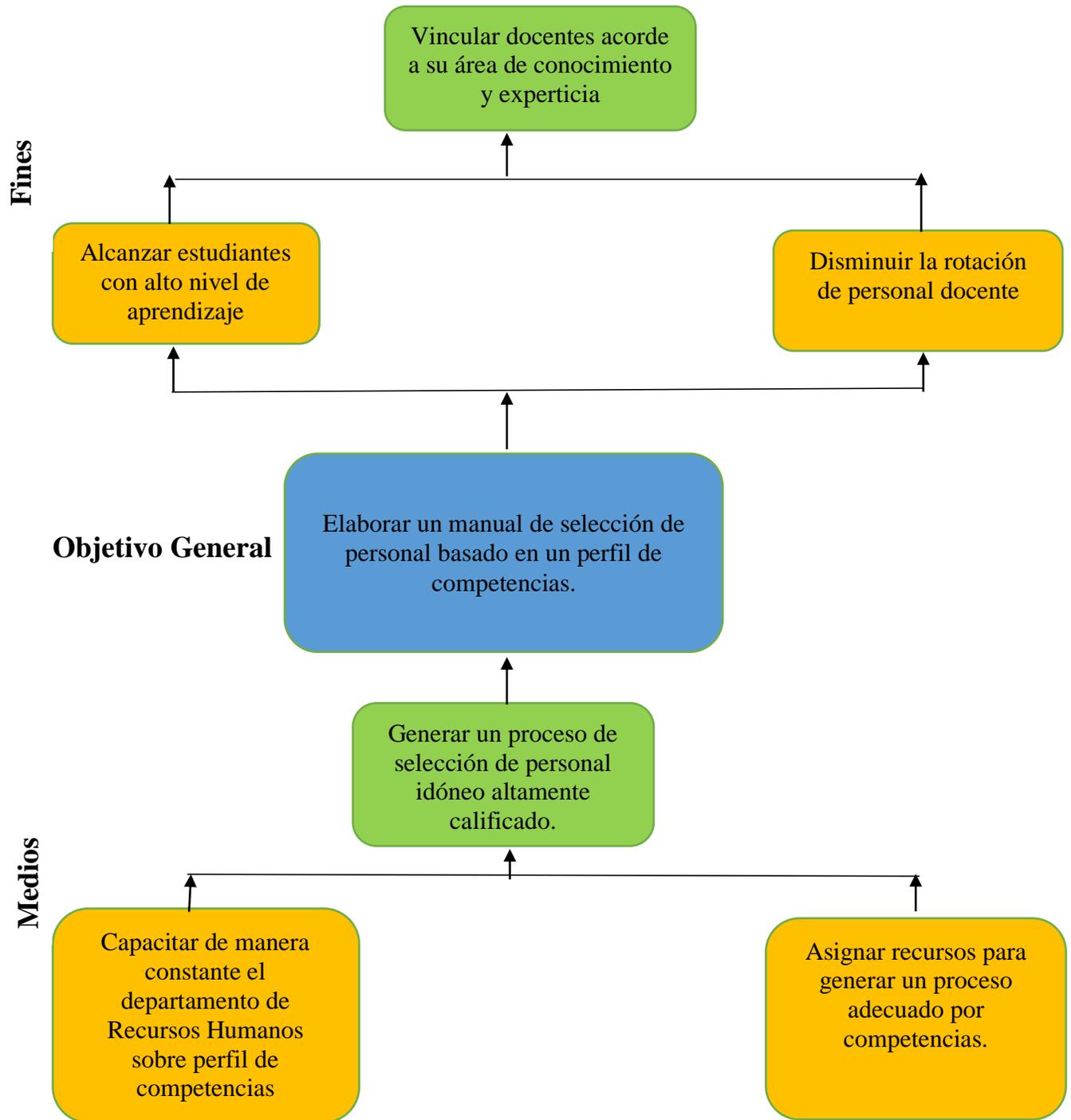


Figura 3 *Árbol de Objetivos*
Fuente: Elaboración propia
Elaborado: Jorge Hernández

3.2.1 Análisis del árbol de objetivos

El presente árbol de objetivos consta de dos etapas en la cual se muestra los medios y los fines que se presentan por el objetivo principal que es la elaboración de un manual de selección de personal basado en un perfil de competencias, para lo cual se ha generado los siguiente medios como: capacitación constante del departamento de Recursos Humanos sobre perfiles de competencias, asignando recursos para general un proceso adecuado por competencias, el mismo que nos beneficiara a un proceso de selección de personal idóneo altamente calificado. Obteniendo fines como estudiantes con alto nivel de aprendizaje, disminución de rotación de personal logrando vincular docentes acorde a su área de conocimiento y experticia.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS

4.1 Matriz de análisis de alternativas

(Nardi, 2013) Menciona que: La Matriz de alternativas o discusión de estrategias, es identificar posibles opciones, las posibilidades de llevar a la práctica los objetivos planteados, con el fin de priorizar el cumplimiento de los mismos.

Tabla 4 Ponderación Análisis de Alternativas

Alto	5
Medio alto	4
Medio	3
Medio bajo	2
Bajo	1

Fuente: Elaboración propia
Elaborado: Jorge Hernández

Tabla 5 Matriz de Alternativas

Objetivos	Impacto sobre el propósito	Factibilidad técnica	Factibilidad financiera	Factibilidad social	Política	Total	Categoría
Capacitar de manera constante del departamento de Recursos Humanos sobre perfil de competencias	5	4	3	5	5	22	Alto
Asignar recursos para generar un proceso por competencias	5	4	3	5	5	22	Alto
Generar un proceso de selección de personal idóneo, altamente calificado.	5	4	3	5	5	22	Alto
Elaborar un manual de selección de personal basado en un perfil de competencias.	5	4	4	4	5	22	Alto

Fuente: Elaboración propia
Elaborado: Jorge Hernández

4.1.1 Análisis de la Matriz de alternativas

En la presente matriz de análisis de alternativas situamos los objetivos propuestos en la realización del proyecto, como primer objetivo se refiere el capacitar constantemente el departamento de Recursos Humanos sobre los perfiles de competencias con un impacto de 5, ya que la contratación adecuada del personal genera a largo plazo la estabilidad del mismo y la mejora en la rendimiento académico de los estudiantes. De la misma manera se tiene la factibilidad técnica con una intensidad de 4, ya que con una investigación se pretende obtener a veracidad toda la información para que se beneficie el crecimiento de la Institución Educativa. También se cuenta con la factibilidad financiera, con un potencial de 3, pues se necesita de financiamiento por parte de la Institución Educativa para la implementación de este manual. En la factibilidad social se presenta una intensidad de 5, ya que el objetivo de este proyecto es garantizar el bienestar de la Comunidad Educativa. En la política se tiene una intensidad de 5, ya que el proyecto debe ampararse bajo las políticas establecidas de la Institución Educativa, con la categoría final de una intensidad de 22 puntos, con lo que se pretende asegura la veracidad y efectividad de la elaboración de este proyecto.

El segundo objetivo es el asignar recursos para generar un proceso por competencias, con un impacto sobre el propósito de 5, ya que una asignación de recursos, garantiza la efectividad de la Institución Educativa, obteniendo una buena selección de personal docente, en la factibilidad técnica se ha logrado un impacto de 4, por la garantía de la

técnica que se utilizara en la elaboración de este proyecto, por medio de la factibilidad financiera con un potencial de 3, generando la persistencia para cumplir las expectativas de este proyecto. En la factibilidad social se tiene un impacto de 5, ya que un trabajo eficiente genera buenas relaciones interpersonales dentro de la Institución Educativa. En la política se obtiene un impacto de 5, ya que este proyecto se basa en seguir las leyes y reglamentos establecidos por la Institución Educativa y del Estado. Con total de 22 puntos, garantizando la elaboración efectiva de este proyecto de investigación.

El tercer objetivo específico es generar un proceso de selección de personal idóneo, altamente calificado, con un impacto sobre el propósito de 5, ya que una buena selección de personal es sumamente importante para la efectividad esperada, de un nivel alto de aprendizaje de los estudiantes, garantizando el bienestar del mismo. En la factibilidad técnica se tiene un impacto de 4, ya que con la técnica a utilizarse se garantizará la efectividad del proyecto de investigación, en la factibilidad financiera se tiene un impacto de 3, ya que se debe tener obtener el financiamiento necesario para la implementación del manual, con un impacto de 5 en la factibilidad social, generando la aceptación de este proyecto ante la Comunidad Educativa para su debida ejecución, ajustándose debidamente a las políticas establecidas para la implementación de este proyecto con un impacto de 5. Generando un total de 22 puntos mostrando la veracidad de este proyecto en ejecución.

Como cuarto y último objetivo es la elaboración de un manual de selección de

personal basado en un perfil de competencias, para el mejoramiento de la Institución Educativa, el impacto sobre el propósito es de 5, ya que con esta propuesta se pretende que la misma alcance los objetivos trazados, y es por ello la factibilidad técnica tiene un impacto de 4. En la factibilidad financiera y social se cuenta con un impacto de 4, porque se cuenta con mayor apoyo económico de la Institución Educativa y asegurando la satisfacción que obtendrá la Comunidad Educativa para su propio beneficio, es por ello que en su elaboración se tomara en cuenta todas la leyes y políticas establecidas correspondientes de la Institución Educativa y del Estado para la aceptación y acreditación del mismo. Obteniendo un total de 22 puntos, siendo este satisfactorio en el análisis de la elaboración de este proyecto.

4.2 Matriz de Análisis de Impacto de los Objetivos

(Bohlader, 2002) Manifiesta que: el impacto de los objetivos debe ser con menor esfuerzo. Es decir conseguir más con menos, o por lo menos lo mismo, entender que cada acción tiene un fin claro que consiste en completar los objetivos del proceso.

Tabla 6 Matriz de Impacto de Objetivos

Fuente: Elaboración propia

Objetivos	Factibilidad de lograrse	Impacto de género	Impacto ambiental	Relevancia	Sostenibilidad	Total	Categoría
Capacitar de manera constante el departamento de talento humano sobre perfil de competencias	Generará la contratación de personal docente altamente capacitado.	Permitirá que todos tendrán la oportunidad de demostrar las competencias necesarias para el puesto.	Un buen ambiente laboral ayudara a crecer la creatividad de nuevas ideas.	Se perfeccionaría el sistema de selección de personal docente.	Promover el diálogo abierto para facilitar libre expresión de ideas y opiniones.	20	Medio alto
	4	4	4	4	4		
Asignar recursos para generar un proceso por competencias	Mejorar y alcanzar los objetivos trazados por la Institución educativa.	La comunidad educativa gozara de un clima laboral óptimo sin distinción.	Facilitar la comunicación y la relación entre la comunidad educativa de la Institución.	Fomenta la responsabilidad y la capacidad de respuesta al cambio.	Facilitar los recursos necesarios para la efectividad del trabajo.	20	Medio alto
	4	4	4	4	4		
Generar un proceso de selección de personal idóneo, altamente calificado.	La selección de personal es fundamental para crear un equipo competitivo.	Tanto hombre como mujeres tendrán las mismas oportunidades para participar en el proceso de selección de personal.	Un ambiente laboral adecuado permite a la Institución educativa la optimización de tiempo y recursos.	Facilitaría la interrelación de la comunidad educativa.	Respetar el proceso de selección de personal que se establecerá en la Institución educativa.	20	Medio alto
	4	4	4	4	4		
Elaborar un manual de selección de personal basado en un perfil de competencias laborales.	Mejorar el proceso de selección de personal docente.	Brindar oportunidad para que todos puedan acceder a un puesto de trabajo.	Facilitar la adaptación del personal docente en sus puestos de trabajo.	Generaría buen desempeño en el aprendizaje de los estudiantes	Apoyo incondicional de la dirección para el departamento de recursos humanos.	20	Medio alto
	4	4	4	4	4		

Elaborado: Jorge Hernández

4.2.1 Análisis de la Matriz de Impacto de los Objetivos

En nuestra matriz de impacto de los objetivos podemos mencionar como primer objetivo, capacitar de manera constante el departamento de talento humano sobre un perfil de competencias, la factibilidad de lograrse es de 4 la cual generará la contratación de personal docente altamente capacitado, con un impacto de género de 4 que permitirá que tanto hombres como mujeres tengan la oportunidad de demostrar las competencias necesarias para el puesto. El impacto ambiental es de 4 ya que un buen ambiente laboral ayudará a crecer la creatividad de nuevas ideas, la relevancia es de 4 donde se perfeccionaría el sistema de selección de personal docente y como sostenibilidad de 4 la cual promoverá el diálogo abierto para facilitar libre expresión de ideas y opiniones. Al sumar los equivalentes nos da un total de 20 que equivale a una categoría media alta.

Como segundo objetivo tenemos asignar recursos para generar un proceso de competencias con una factibilidad de lograrse de 4 ya que mejora y alcanzara los objetivos trazados por la Institución educativa, con un impacto de género de 4 ya que la comunidad educativa gozará de un clima laboral óptimo sin distinciones. El impacto ambiental de 4 facilita la comunicación y la relación entre la comunidad educativa de la institución, una relevancia de 4 fomentará la responsabilidad y la capacidad de respuesta al cambio, la sostenibilidad es de 4 la que facilitara los recursos necesarios para le efectividad del trabajo. Al sumar los equivalentes nos da un total de 20 que equivale a una categoría media alta.

El tercer objetivo es generar un proceso de selección de personal idóneo, altamente calificado con una factibilidad de lograrse de 4 ya que la selección de personal es fundamental para crear un equipo competitivo, un impacto de género de 4 ya que tanto hombres como mujeres tendrán las mismas oportunidades para participar en el proceso de selección de personal. El impacto ambiental de 4 es de brindar un ambiente laboral adecuado que permite a la institución educativa la optimización de tiempo y recursos, con una relevancia de 4 la misma que facilitaría la interrelación de la comunidad educativa y una sostenibilidad de 4 en donde es respetar el proceso de selección de personal que se establecerá en la institución educativa. Al sumar los equivalentes nos da un total de 20 que equivale a una categoría media alta.

Y como cuarto objetivo es elaborar un manual de selección de personal basado en un perfil de competencias laborales con una factibilidad de lograrse de 4 que mejorará el proceso de selección de personal docente, un impacto de género de 4 brindara la oportunidad para que tanto hombres como mujeres puedan acceder al puesto de trabajo. El impacto ambiental de 4 facilitara la adaptación del personal docente en sus puestos de trabajo, una relevancia de 4 que generara buen desempeño en el aprendizaje de los estudiantes y su sostenibilidad de 4 que brindar un apoyo incondicional de la dirección para el departamento de recursos humanos. Al sumar los equivalentes nos da un total de 20 que equivale a una categoría media alta.

4.3 Diagrama de Estrategias

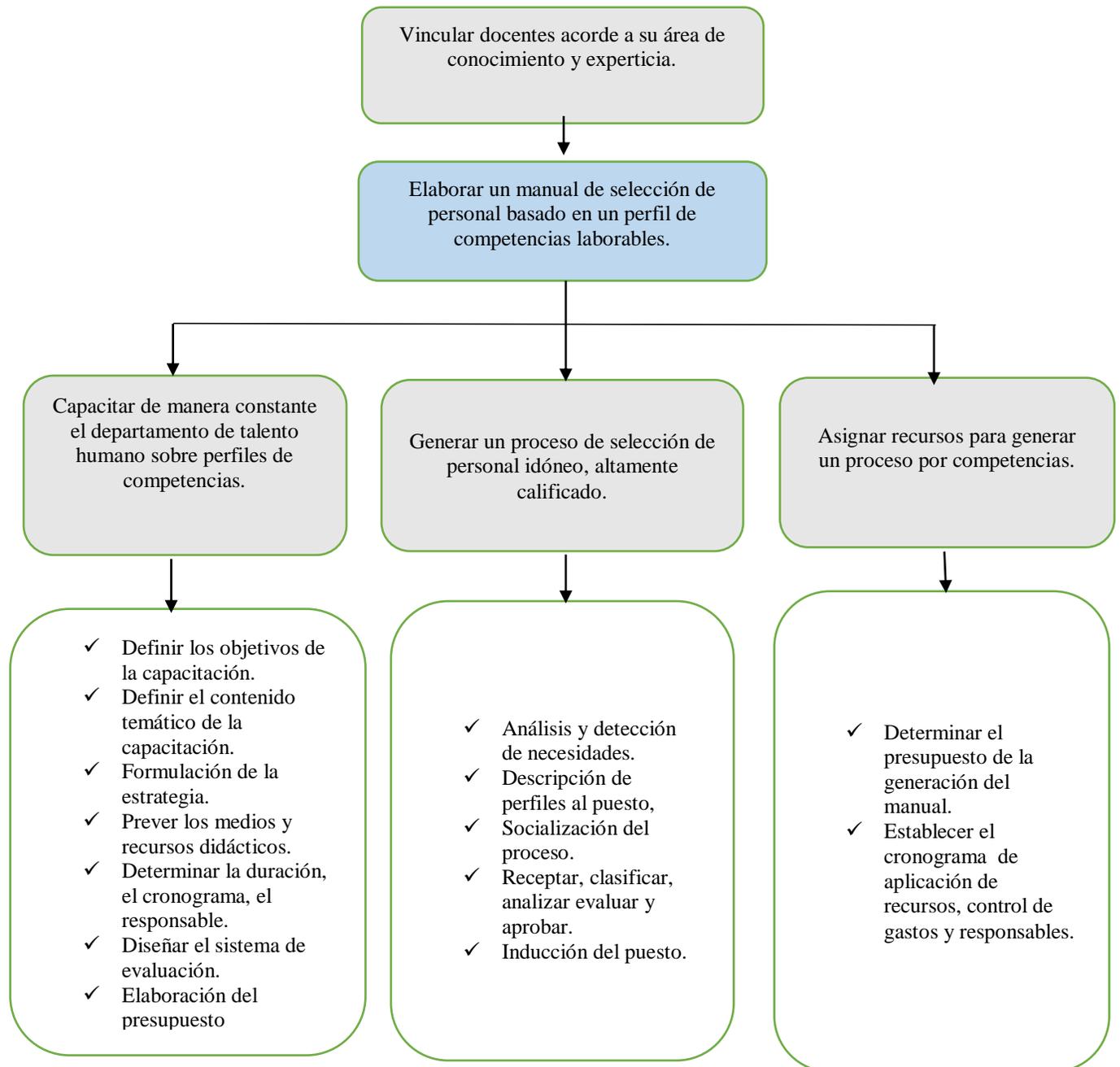


Figura 4 Diagrama de Estrategias

Fuente: Elaboración propia

Elaborado: Jorge Hernández

4.3.1 Análisis del Diagrama de Estrategias

El diagrama de estrategias presenta dos puntos importantes, el fin específico de vincular docentes acorde a su área de conocimiento y experticia, con el propósito de elaborar un manual de selección de personal por competencias laborales, para un alto aprendizaje de los estudiantes mediante la aplicación y ejecución de los siguientes medios:

- Capacitar de manera constante al departamento de talento humano sobre perfiles de competencias.

Para completarlo es necesario la ejecución de evaluaciones mediante pruebas de conocimiento y pedagogía, definiendo adecuadamente los perfiles dentro de la selección de personal de manera que no exista inconformidad alguna.

- Generar un proceso de selección de personal idóneo altamente calificado

Para lograrlo es necesario generar el proceso mediante una planificación de actividades a realizarse, evaluando y analizar las actividades para tomar acciones preventivas y correctivas para una mejora.

- Asignar recursos para generar un proceso por competencias.

Para garantizar su efectividad es necesario la asignación de recursos para generar un proceso por competencias, lo que dará un valor al impacto del cambio generado lo cual definirá los perfiles dependiendo funciones.

4.4 Matriz Marco Lógico

La CEPAL (2015) menciona que el Marco lógico es una herramienta que facilita a la conceptualización de un proceso en su diseño, ejecución o evaluación. Su énfasis está orientado hacia los grupos beneficiarios, para agilizar su participación y comunicación entre las partes involucrada.

Tabla 7 Matriz Marco Lógico

FINALIDAD	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
Vincular docentes acorde a su área de conocimiento y experticia.	Al finalizar el año lectivo 2019-2020 se contara con personal capacitado en la selección de personal por competencias laborales en un 90%.	Mediante evaluación periódica se verificara el perfil de desempeño si el personal docente consta de comportamientos socio afectivo, habilidades cognitivas y pedagogía para impartir conocimientos.	Mejorar e incrementar el rendimiento académico de los estudiantes.
PROPÓSITO	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
Elaborar un manual de selección de personal basado en un perfil de competencias laborales.	Al finalizar el primer quimestre del año lectivo 2019-2020 se contara con el manual de selección basado en competencias al 100% para todos los cargos, mismo que se sujetara al desempeño óptimo de las funciones acorde al puesto disponible.	Mediante un cronograma se verificara que el manual esté concluido y listo para ser ejecutado	Efectividad del personal docente en sus puestos de trabajo.
COMPONENTES	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
Capacitar de manera constante el departamento de talento humano sobre perfiles de competencias.	Para la finalización del año lectivo escolar 2020-2021 el Colegio particular "Federico Gauss" contara de un 90% en efectividad y cumplimiento de funciones por parte del personal docente, logrando un rendimiento y conocimiento académico alto en sus estudiantes.	Registro de evaluaciones periódicas para medir los indicadores de efectividad de las actividades propuestas.	Satisfacción del personal de Recursos Humanos al obtener conocimientos y actualización en la gestión de Talento humano.
Generar un proceso de selección de personal idóneo, altamente calificado.			Coordinación y efectividad en la selección de personal idóneo.
Asignar recursos para generar un proceso por competencias.			Realizar procesos eficaces y eficientes para una mayor rentabilidad del presupuesto asignado.

ACTIVIDADES	RESUMEN DEL PRESUPUESTO	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS DE LAS ACTIVIDADES
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Reunión con los directivos para la revisión del presupuesto y asignación de para desarrollar el proyecto ✓ Capacitación al personal de RRHH. ✓ Definir los perfiles y verificar sus necesidades ✓ Adecuar el manual de selección ✓ Planificar las actividades a realizarse. ✓ Evaluar y analizar las actividades propuestas ✓ Tomar acciones preventivas correctivas para una mejora continua. ✓ Establecer una comunicación asertiva. ✓ Instaurar la cooperación de los administrativos ✓ Valorar el impacto del cambio generado. 	<p>La asignación de recursos económicos después de un análisis presupuestario de la Institución Educativa serían designados al desarrollo del proyecto, para lo cual se aproximaría a un valor de \$289,52 incluido lo que es el IVA del 12% y un 10% de imprevistos.</p> <p>Los cuáles serán asignados a los honorarios profesionales, material de comunicación, equipos y suministros de oficina, impresiones, transporte, alimentación, prestación de servicios.</p>	<p>Los medios de verificación serán;</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Facturas ✓ Notas de ventas ✓ Proformas ✓ Comprobantes de pagos ✓ Recibos 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Apariencia de problemas y desacuerdos en la implementación del manual de selección. ✓ Descoordinación en las actividades propuestas. ✓ Desinterés del personal docente y administrativos en la mejora continua de la Institución educativa

Fuente: Elaboración propia

Elaborado: Jorge Hernández

4.4.1 Análisis de la Matriz de Marco Lógico

La matriz de marco lógico está estructurada de tres partes primordiales en la cuales como primera tenemos la finalidad que es vincular docentes acorde a su área de conocimientos y experticia, ya que se contara de personal capacitado en la selección de personal por competencias laborales la misma que se pretende alcanzar a un 90% al finalizar el año lectivo 2019-2020. Una evaluación periódica será nuestro medio de verificación si el personal docente consta de comportamientos socio afectivo, habilidades cognitivas y pedagogía para impartir conocimientos, generando un supuesto mejoramiento e incrementación de rendimiento académico de los estudiantes.

Como segundo punto tenemos el propósito de la elaboración de un manual de selección de personal basado en un perfil de competencias laborables, se estima la implementación de un manual de selección de personal al 100% para todos los cargos, mismo que se sujetara al desempeño óptimo de las funciones acorde al puesto disponible., y nuestro medio de verificación será mediante un cronograma el mismo que nos indicara si el personal docente consta de comportamientos socio afectivo, habilidades cognitivas y pedagogía para impartir conocimientos generando una supuesta efectividad del personal docentes en sus puestos de trabajo.

Como tercer punto tenemos los tres componentes que son; capacitar de manera constante el departamento de talento humano sobre perfiles de competencias, generar un proceso de selección de personal idóneo, altamente calificado y asignar recursos para

generar un proceso por competencias. Mediante los componentes antes mencionados se estima que el Colegio particular “Federico Gauss” conste de un 90% en efectividad y cumplimiento de funciones por parte del personal docente, logrando un rendimiento y conocimiento académico alto en sus estudiantes al finalizar el año lectivo escolar 2020-2021 y como medio de verificación contaremos con un registro de las evaluaciones periódicas para medir los indicadores de efectividad de las actividades propuestas generando supuestos de satisfacción del personal de Talento humano al obtener conocimientos y actualización en la gestión de talento humano, coordinación y efectividad en la selección de personal idóneo, realizar procesos eficaces y eficientes para una mayor rentabilidad del presupuesto asignado.

Un punto muy importante para la realización de este proyecto es el presupuesto con el que conste la Institución Educativa donde la asignación de recursos económicos después de un análisis presupuestario será designado al desarrollo del proyecto, para lo cual se aproximaría a un valor de \$289,52 incluido lo que es el IVA del 12% y un 10% de imprevisto.

CAPÍTULO V

LA PROPUESTA

5.1 Marco teórico

Es fundamental para el crecimiento continuo de la Institución Educativa establecer políticas y técnicas de selección de personal para la vinculación del docente más idóneo como es el perfil por competencias.

La institución que no seleccione objetiva e integralmente a su personal no alcanzará sus objetivos propuestos, es necesario introducir en todo sistema de selección de personal los métodos y técnicas que participan en dicho proceso, teniendo en cuenta no solo las competencias necesarias y adecuadas para el desempeño del puesto de trabajo sino incluir competencias esenciales de comportamiento que hacen y garantizan una gestión exitosa; que ese empleado sea un recurso valioso para la institución como empleado y como persona. (Torres, 2016, pág. 3)

5.1.1 Que es un manual de selección por competencias

Un manual de selección por competencias, es donde se forja de forma clara y precisa un proceso de selección de personal, propio del departamento de recursos humanos ya que es un proceso de alta responsabilidad, ya que se realiza de acuerdo a las necesidades de la empresa y acorde al requerimiento de cada área.

En la ejecución de un manual de selección de personal se puede identificar las habilidades y experticias de los candidatos, de ese modo podemos comprobar si cumple con la especificaciones y requerimientos solicitados para el cargo disponible y que su contribución sea positiva al logro de los objetivos de la Institución. Educativa.

5.1.2 Importancia

El manual de selección por competencia es una herramienta donde se constituyen todos los lineamientos generales y específicos para la ejecución del proceso de selección, el departamento de Recursos Humanos debe cumplir con sus funciones y actividades en su totalidad de manera eficiente, estableciendo los lineamientos normativos que permitan llevar a cabo el proceso con un alto nivel de responsabilidad y compromiso en cada una de las áreas que intervienen en el proceso para realizar una excelente selección de personal.

Martha Alles (2006) menciona que los modelos de competencias específicas son:

- Visión estratégica.
- Comunicación.
- Creatividad.
- Integridad.
- Capacidad de interpretación y análisis.

5.1.3 Componentes del manual

Heidy Téllez (2019) refiere como primer punto en el proceso de selección de personal debemos investigar cuales son las competencias necesarias para obtener un desempeño superior en el puesto a cubrir para conseguir excelentes resultados.

Como segundo punto el manual de selección de personal deben poseer características específicas para ser un proceso eficaz, permitiendo identificar adecuadamente al candidato que más se adapta al puesto y ofrecer la capacidad de desempeño que la institución necesita. El proceso debe tener una buena relación coste beneficio, de manera que el tiempo y el dinero que se invierte en su diseño y en su ejecución queden justificados por los resultados.

5.1.4 Ventajas de un manual de selección de personal basado en competencias.

- La entrevista de eventos conductuales, disminuye los prejuicios del entrevistador.
- La entrevista de eventos conductuales identifica competencias que se encuentran por debajo de la superficie como: rol social, imagen de sí mismo, rasgos y motivos.
- El modelo de competencias permite identificar las necesidades de capacitación y desarrollo del candidato, desde el momento en que es contratado y puede ser utilizado a futuro, como parte del instrumento de evaluación de desempeño. (Téllez, 2019, pág. 6)

5.1.5 Beneficios de un proceso de selección de personal basado en competencias.

Heidy Téllez menciona que los beneficios son relacionados de manera proporcional acorde a los resultados obtenidos durante el proceso.

- Mejorar el sistema de selección de la organización.
- Mejorar la adecuación persona puesto.
- Reducir la rotación.
- Bajar los costos de selección.
- Reducir el periodo de adaptación para alcanzar un nivel de selección excelente.

5.1.6 Pasos de un proceso de selección de personal.



Figura 5 Pasos de Procesos
Fuente: Elaboración propia
Elaborado: Jorge Hernández

5.1.7 Disposiciones Legales

En el Acuerdo Ministerial Nro. MINEDUC-MINEDUC-2017-00055-A, por Fander Falconí Benítez ex Ministro de Educación prescribe emitir las políticas para la contratación de personal directivo, docente y administrativo en las instituciones educativas fiscomisionales y particulares del Sistema Educativo Nacional.

Artículo 2.- Objetivos.- Las políticas de selección y contratación de personal en las instituciones educativas fiscomisionales y particulares, tienen como principales objetivos los siguientes:

- a) Garantizar que las instituciones educativas fiscomisionales y particulares impartan el servicio educativo con personal directivo, docente y administrativo idóneo, honorable y ético, debidamente calificado y seleccionado;

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;

5.2. Metodología de la investigación.

5.2.1 I+D+I

Investigación, desarrollo e innovación, es un nuevo concepto de investigación adaptado a los estudios relacionados con el avance tecnológico e investigativo centrados en el avance de la sociedad, siendo una de las partes más importantes dentro de las tecnologías informativas. (Plan Nacional i+d+i Investigación y desarrollo, 2016)

La elaboración de un manual de selección de personal docente se desarrollara bajo los parámetros de I+D+I, ya que lo que se pretende es tener un impacto social positivo en la comunidad educativa del Colegio Particular Federico Gauss, ya que al plasmar una investigación heterogénea de información nos permitirá reconocer las falencias actuales al realizar una selección de personal docente y tener una visión más amplia de tal manera que nos permitirá solventar los problemas. Lo que se pretende con esta compilación de información es la creación de un manual de selección de personal docente altamente eficaz.

5.2.2 Métodos de investigación.

5.2.2.1 Método Inductivo

“El método inductivo, es un procedimiento que va de lo individual a lo general, además de ser un procedimiento de sistematización que, a partir de resultados particulares, intenta encontrar posibles relaciones generales que la fundamenten de manera específica” (Bastar, 2012, pág. 14).

En reseña al proyecto de la elaboración de un manual de selección de personal docente, para determinar el problema del bajo rendimiento y enseñanza de los

estudiantes se tomara en cuenta que los docentes tienen más conocimientos empíricos que conocimientos cognitivos, por lo cual se determinó que mientras no se tome medidas correctivas no habrá cambio alguno.

5.2.2.2 Método deductivo

Este método, a diferencia del inductivo, es el procedimiento racional que va de lo general a lo particular. Posee la característica de que las conclusiones de la deducción son verdaderas, si las premisas de las que se originan también lo son. Por lo tanto, todo pensamiento deductivo nos conduce de lo general a lo particular. De este modo, si un fenómeno se ha comprobado para un determinado conjunto de personas, se puede inferir que tal fenómeno se aplica a uno de estos individuos. (Bastar, 2012, pág. 15)

Mediante el método deductivo se determinó que una de las situaciones desfavorables para la institución educativa es no realizar una correcta selección de personal docente por competencias, hecho que contribuye a un bajo rendimiento y conocimientos de los estudiantes del Colegio Particular Federico Gauss, por lo cual se determinó que si no se realiza una correcta contratación la institución deberá repetir el proceso, lo cual genera gastos excesivos.

5.2.3 Tipos de investigación.

5.2.3.1 Investigación Explicativa

Se trata de uno de los tipos de investigación más frecuentes y en los que la ciencia se centra. Es el tipo de investigación que se utiliza con el fin de intentar determinar las causas y consecuencias de un fenómeno concreto. Se busca no solo el qué sino el porqué de las cosas, y cómo han llegado al estado en cuestión. (Mimenza, 2018)

Este tipo de investigación nos da una amplia información ya que se identifica las causas y consecuencias que en relación permite la elaboración de un árbol de problemas, donde se determinó el problema central que es la Inexistencia de un manual de selección de personal por competencias laborales cuyos efectos radican la vinculación de docentes no idóneos a su área de conocimientos y experticia.

5.2.3.2 Investigación Cuantitativa

La investigación cuantitativa se basa en el estudio y análisis de la realidad a través de diferentes procedimientos basados en la medición. Permite un mayor nivel de control e inferencia que otros tipos de investigación, siendo posible realizar experimentos y obtener explicaciones contrastadas a partir de hipótesis. Los resultados de estas investigaciones se basan en la estadística y son generalizables. (Mimenza, 2018)

Este tipo de investigación hace referencia a la aplicación de herramientas de soporte como es la realización de una encuesta, donde lograremos determinar datos estadísticos exactos de las opiniones del personal docentes para tomar medidas correctivas ante el problema que se percibe en la Institución Educativa.

5.2.4 Población

“La población estadística, también conocida como universo, es el conjunto o la totalidad de elementos que se van a estudiar” (Lugo, s.f.).

La población en este proyecto de investigación es mínimo por lo cual para nuestra muestra se tomara al total de la población presente, en nuestro caso es de 10 personas, mismas que trabajan en el Colegio Particular Federico Gauss.

5.2.5 Muestra

“La muestra es una parte representativa de una población donde sus elementos comparten características comunes o similares” (Lugo, s.f.).

No se aplica porque el universo es mínimo y la investigación de campo se realiza a toda la población.

5.2.6 Encuesta

La encuesta que se procederá a realizar sobre la muestra de personal docente que se desarrollara manejando procedimientos estandarizados de interrogación con la finalidad de obtener mediciones cuantitativas de una gran variedad de peculiaridades objetivas y subjetivas del personal docente.

Tabla 8 Encuesta

ENCUESTA	
Indicaciones:	
Marque con una (X) según corresponda	
Lea detenidamente cada una de las preguntas y conteste con la veracidad posible	
Las preguntas que estén doblemente marcadas no serán tomados en cuenta	
1) ¿Usted tiene conocimiento sobre el proceso de selección que tiene la Institución educativa?	
SI	<input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
2) ¿Existe en el Dpto. de Recursos Humanos donde usted labora un manual de selección de personal?	
SI	<input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
3) ¿Conoce sobre técnicas y métodos de selección de personal?	
SI	<input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
4) ¿Conoce el proceso de selección de personal por competencias?	
SI	<input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
5) ¿Conoce o participado de una selección de personal por competencias laborales?	
FRECUENTE	<input type="checkbox"/> A VECES <input type="checkbox"/> RARA VEZ <input type="checkbox"/> NUNCA <input type="checkbox"/>
6) ¿Considera necesario para el Dpto. de Recursos Humanos contar con un instrumento tipo manual que guie técnicamente los pasos del proceso de selección de personal docente?	
SI	<input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
7) ¿Considera que sus destrezas y habilidades deben ser tomadas en cuenta para el puesto de docente?	
SI	<input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
8) ¿Usted percibe que una mala selección de personal disminuye el rendimiento en los estudiantes?	
FRECUENTE	<input type="checkbox"/> A VECES <input type="checkbox"/> RARA VEZ <input type="checkbox"/> NUNCA <input type="checkbox"/>
9) ¿Considera que la incorrecta ubicación del personal docente en un puesto no acorde a sus conocimientos cognitivos influye en el bajo conocimiento académico en los estudiantes?	
FRECUENTE	<input type="checkbox"/> A VECES <input type="checkbox"/> RARA VEZ <input type="checkbox"/> NUNCA <input type="checkbox"/>
10) ¿Bajo su criterio considera que los estudiantes influyen en el prestigio de la Institución Educativa?	
FRECUENTE	<input type="checkbox"/> A VECES <input type="checkbox"/> RARA VEZ <input type="checkbox"/> NUNCA <input type="checkbox"/>

Fuente: Elaboración propia

Elaborado: Jorge Hernández

5.2.6.1 Tabulación y Análisis

1) ¿Usted tiene conocimiento sobre el proceso de selección que tiene la Institución Educativa?

Tabla 9 Conocimiento proceso de selección

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	2	20%
NO	8	80%

Fuente: Elaboración propia
Elaborado: Jorge Hernández



Figura 6 Conocimiento proceso de selección

Fuente: Elaboración propia
Elaborado: Jorge Hernández

Análisis

Se puede apreciar en los siguientes datos estadísticos, del personal encuestado solo el 20% tiene conocimiento sobre procesos de selección que tiene la Institución Educativa, mientras que el 80% no lo tiene.

2) ¿Existe en el Dpto. de Recursos Humanos donde usted labora un manual de selección de personal?

Tabla 10 Existencia manual de selección de personal

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	0	0%
NO	10	100%

Fuente: Elaboración propia
Elaborado: Jorge Hernández

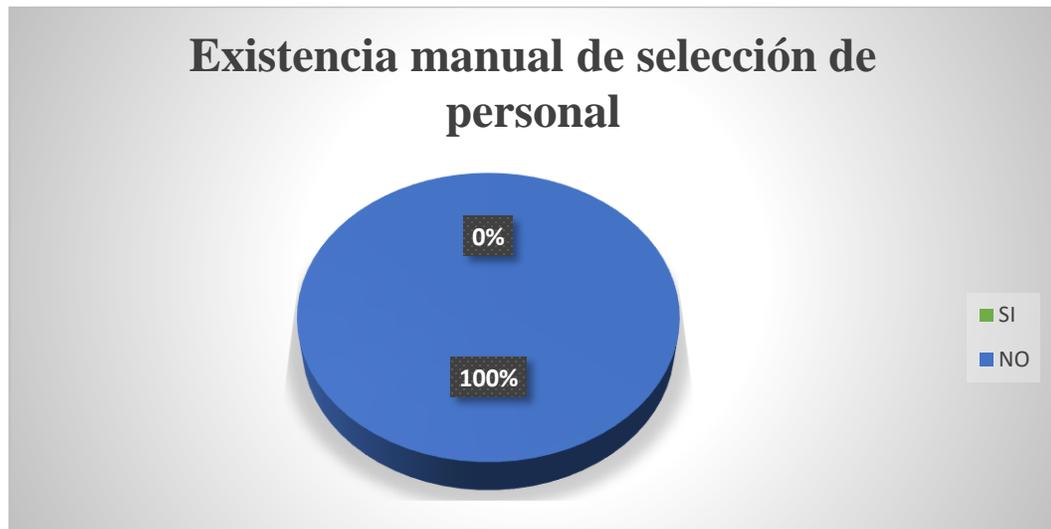


Figura 7 Existencia manual de selección de personal
Fuente: Elaboración propia
Elaborado: Jorge Hernández

Análisis

Se puede apreciar en los siguientes datos estadísticos, el personal encuestado responde en un 100% que no existe un manual de selección de personal en el Departamento de Recursos Humanos.

3) ¿Conoce sobre técnicas y métodos de selección de personal?

Tabla 11 Métodos y técnicas de selección de personal

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	3	30%
NO	7	70%

Fuente: Elaboración propia

Elaborado: Jorge Hernández



Figura 8 Métodos y técnicas de selección de personal

Fuente: Elaboración propia

Elaborado: Jorge Hernández

Análisis

Se puede apreciar en los siguientes datos estadísticos, el personal encuestado contesta en un 30% este conoce sobre técnicas y métodos de selección de personal y un 70% no tiene conocimiento.

4) ¿Conoce el proceso de selección de personal por competencias?

Tabla 12 Procesos de selección por competencias

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	2	20%
NO	8	80%

Fuente: Elaboración propia

Elaborado: Jorge Hernández

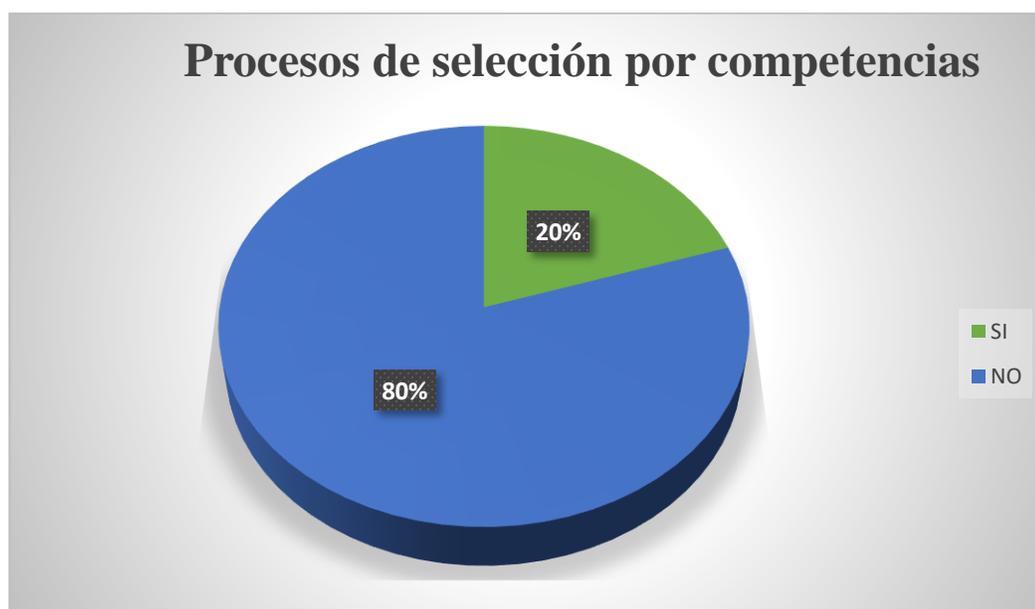


Figura 9 Procesos de selección por competencias

Fuente: Elaboración propia

Elaborado: Jorge Hernández

Análisis

Se puede apreciar en los siguientes datos estadísticos, el personal encuestado responde en un 20% este tiene conocimiento sobre el proceso de selección de personal por competencias y un 80% no tiene conocimiento de dicho proceso.

5) ¿Conoce o participado de una selección de personal por competencias laborales?

Tabla 13 Participado procesos de selección por competencias

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Frecuente	0	0%
A veces	1	10%
Rara vez	2	20%
Nunca	7	70%

Fuente: Elaboración propia

Elaborado: Jorge Hernández

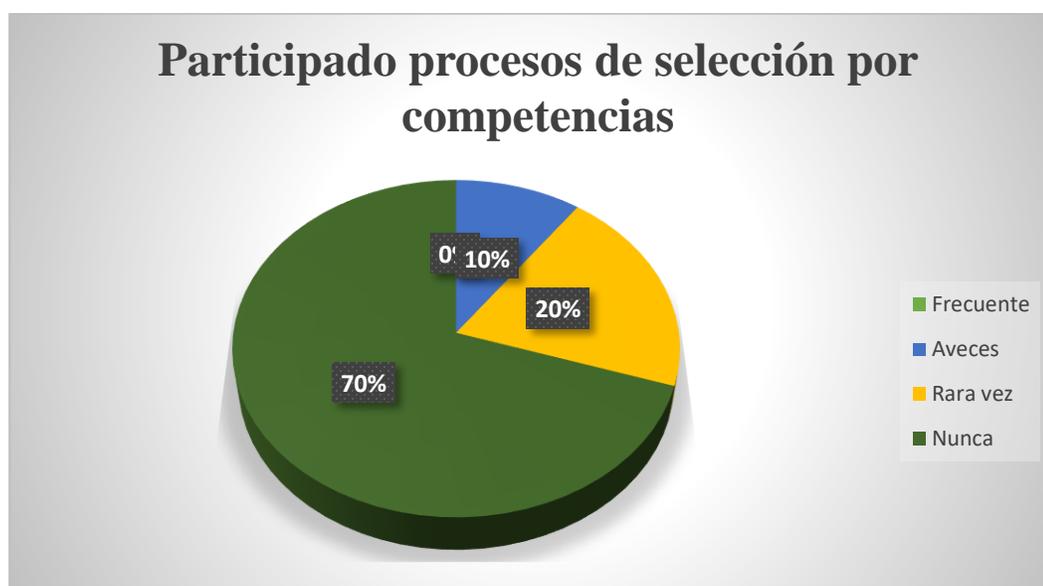


Figura 10 Participado procesos de selección por competencias

Fuente: Elaboración propia

Elaborado: Jorge Hernández

Análisis

Se puede apreciar en los siguientes datos estadísticos, el personal encuestado contesta en un 10% que a veces conoce y ha participado en una selección de personal por competencias, un 20% rara vez y un 70% nunca.

6) ¿Considera necesario para el Dpto. de Recursos Humanos contar con un instrumento tipo manual que guie técnicamente los pasos del proceso de selección de personal docente?

Tabla 14 Manual que guie el proceso de selección

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	10	100%
NO	0	0%

Fuente: Elaboración propia

Elaborado: Jorge Hernández

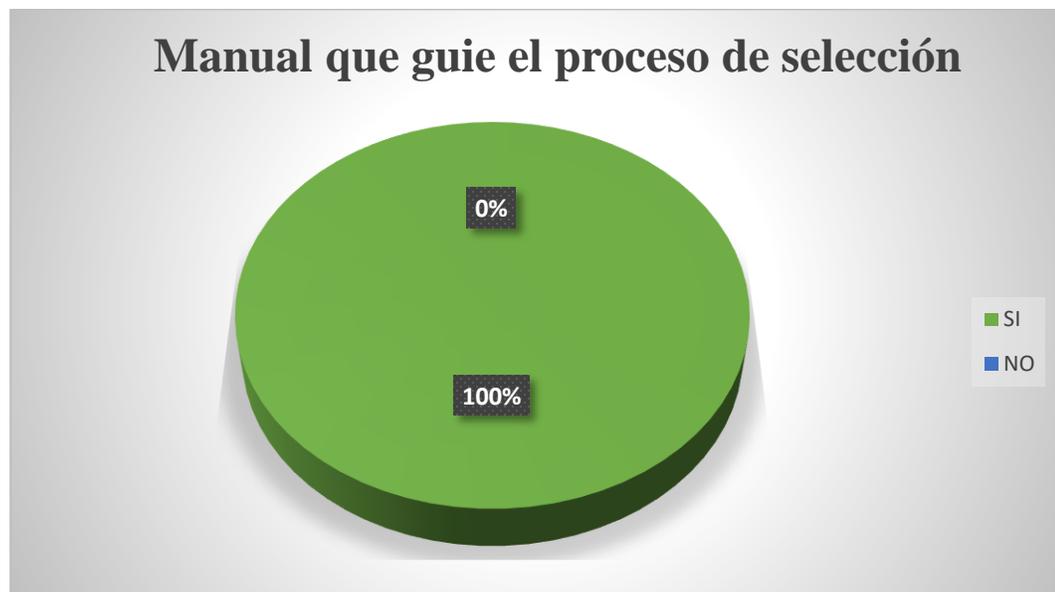


Figura 11 Manual que guie el proceso de selección

Fuente: Elaboración propia

Elaborado: Jorge Hernández

Análisis

Se puede apreciar en los siguientes datos estadísticos, el personal encuestado responde en un 100% si considera necesario que el Dpto. de Recursos Humanos contara con un instrumento tipo manual que guie técnicamente los pasos del proceso de selección de personal docente.

7) ¿Considera que sus destrezas y habilidades deben ser tomadas en cuenta para el puesto de docente?

Tabla 15 Destrezas y habilidades para el puesto de trabajo

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	6	60%
NO	4	40%

Fuente: Elaboración propia
Elaborado: Jorge Hernández



Figura 12 Destrezas y habilidades para el puesto de trabajo
Fuente: Elaboración propia
Elaborado: Jorge Hernández

Análisis

Se puede apreciar en los siguientes datos estadísticos, el personal encuestado considera un 60% que sus destrezas y habilidades deben ser tomadas en cuenta para el puesto de docente y en un 40% no lo considera.

8) ¿Usted percibe que una mala selección de personal disminuye el rendimiento en los estudiantes?

Tabla 16 Mala selección disminuye rendimiento

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Frecuente	4	40%
A veces	6	60%
Rara vez	0	0%
Nunca	0	0%

Fuente: Elaboración propia

Elaborado: Jorge Hernández

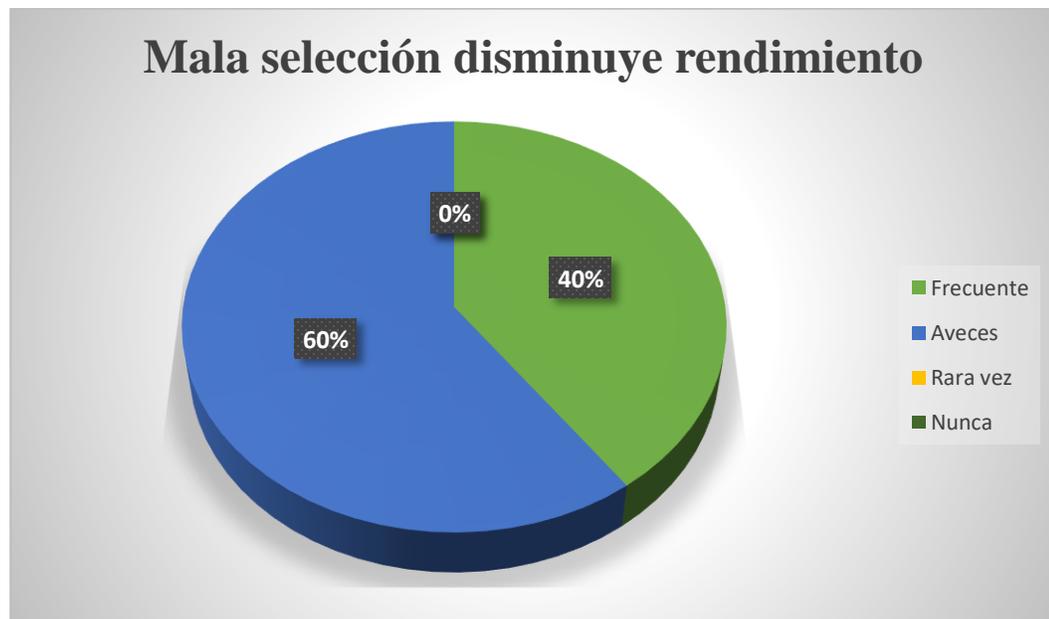


Figura 13 Mala selección disminuye rendimiento

Fuente: Elaboración propia

Elaborado: Jorge Hernández

Análisis

Se puede apreciar en los siguientes datos estadísticos, el personal encuestado manifiesta en un 60 % a veces percibe que una mala selección de personal disminuye el rendimiento en los estudiantes y el 40% nunca

9) ¿Considera que la incorrecta ubicación del personal docente en un puesto no acorde a sus conocimientos cognitivos influye en el bajo conocimiento académico en los estudiantes?

Tabla 17 Incorrecta ubicación bajo conocimiento académico

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Frecuente	8	80%
A veces	1	10%
Rara vez	1	10%
Nunca	0	0%

Fuente: Elaboración propia

Elaborado: Jorge Hernández

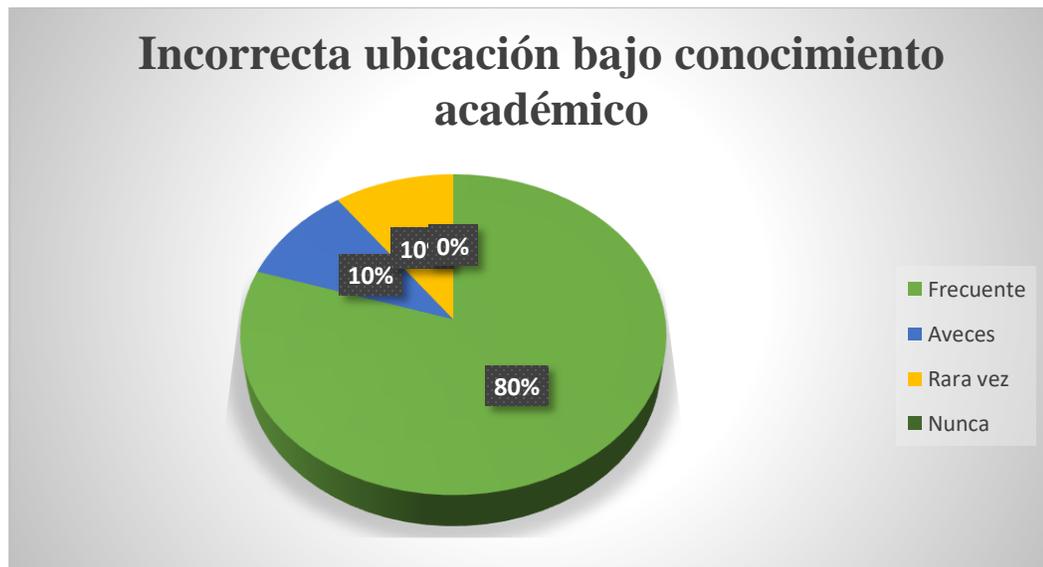


Figura 14 Incorrecta ubicación bajo conocimiento académico

Fuente: Elaboración propia

Elaborado: Jorge Hernández

Análisis

Se puede apreciar en los siguientes datos estadísticos, el personal encuestado en un 80% considera que la incorrecta ubicación del personal docente en un puesto no acorde a sus conocimientos cognitivos influye en el bajo conocimiento académico en los estudiantes, un 10% a veces y en otro 10% rara vez.

10) ¿Bajo su criterio considera que los estudiantes influyen en el prestigio de la Institución Educativa?

Tabla 18 Estudiantes influyen en el prestigio de la I.E

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Frecuente	5	50%
A veces	3	30%
Rara vez	2	20%
Nunca	0	0%

Fuente: Elaboración propia
Elaborado: Jorge Hernández

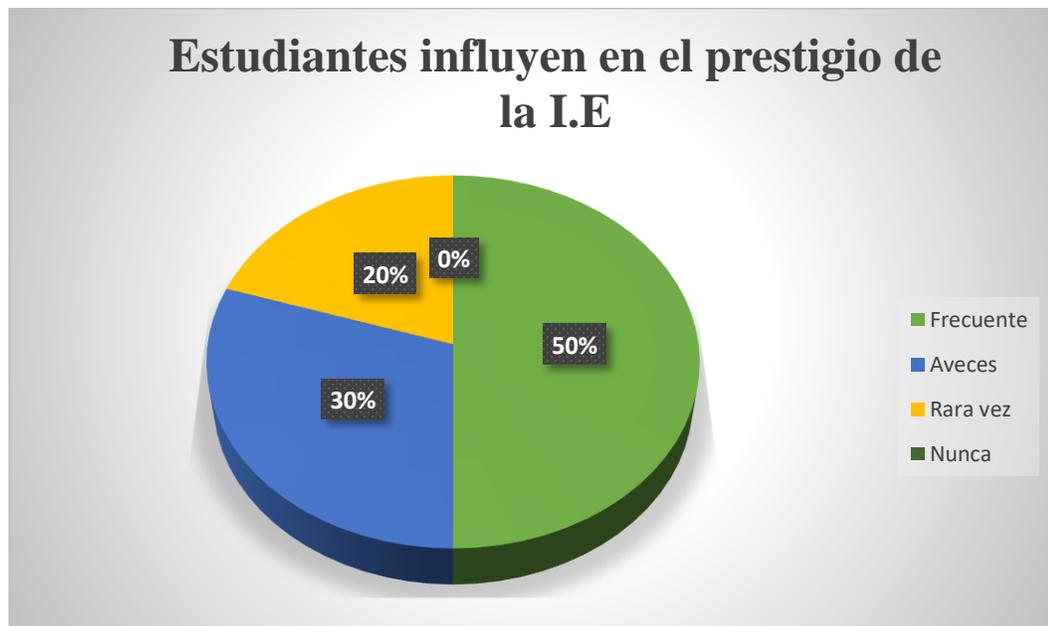


Figura 15 Estudiantes influyen en el prestigio de la I.E
Fuente: Elaboración propia
Elaborado: Jorge Hernández

Análisis

Se puede apreciar en los siguientes datos estadísticos, el personal encuestado bajo su criterio manifiesta en un 50% que los estudiantes influyen en el prestigio de la Institución Educativa, un 30% a veces y un 20% rara vez.

5.3 Propuesta

5.3.1 Antecedentes

El Colegio Particular Federico Gauss se ha dispuesto a promover la educación formal en los niveles de Educación General Básica Superior y Bachillerato General Unificado, innovando una nueva propuesta pedagógica y promoviendo eventos culturales y artísticos en la comunidad.

La situación errónea es que al promover una pedagogía alternativa, al momento de realizar una selección de personal docente no tiene bien definidas las necesidades, las características del puesto, exigencias del mismo, análisis y descripción del puesto, esto promueve a que la selección de personal finalice en un perfil empírico a la docencia.



Ilustración 1 Colegio Particular Federico Gauss

Fuente: Web Colegio Particular Federico Gauss

Elaborado: Colegio Particular Federico Gauss

5.3.2 Justificación

La elaboración de un manual de selección de personal docente basado en un perfil por competencias se realizara debido a que no existe un proceso determinado y adecuado dentro del Colegio Particular Federico Gauss de manera eficiente, hecho que influirá en una adecuada ubicación de puestos de trabajo en base a sus conocimiento y habilidades cognitivas de los docentes.

Debido a la necesidad mencionada de la inexistencia de un manual de selección de personal docente por competencias, se propone la implementación del mismo, generando un clima institucional eficiente para beneficio de la Comunidad Educativa.

Es por tal razón que al mejorar los procesos internos de selección de personal docente bajo un perfil de competencias, conociendo sus comportamientos socio afectivos y habilidades cognitivas y psicológicas, se muestra como una alternativa fundamental para incrementar la calidad de la impartición de conocimientos a los estudiantes.

5.3.3 Objetivos Generales y Específicos

Objetivo General

Diseñar y elaborar el procedimiento más adecuado mediante un manual como herramienta de un proceso efectivo y correspondiente que se deben llevar a cabo para

una óptima selección de personal docente por competencias en beneficio de la Comunidad Educativa.

Objetivos Específicos

- Mejorar e implementar el proceso de selección de personal docente para tener el personal más idóneo en el puesto de trabajo adecuado, bajo el perfil requerido.
- Proporcionar la integración del personal docentes en sus puestos de trabajo de tal manera que se empoderen del mismo.
- Conocer sobre los lineamientos y el uso adecuado que debe tener un manual de selección de personal docente por competencias, el mismo que debe tratar de estar sujeto a las políticas emitidas por el Ministerio de Educación.

5.3.4 Actividades por Fase



Figura 14 Actividad por Fase

Fuente: Elaboración propia

Elaborado: Jorge Hernández

5.3.4.1 Descripción por fase

1.- Análisis y detección de necesidades

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

Tabla 19 Descripción del puesto

Colegio Particular Federico Gauss 	
FORMULARIO DE DESCRIPCIÓN DEL PUESTO	
A. DEPARTAMENTO ACADÉMICO	
DEPARTAMENTO	
DENOMINACIÓN DEL PUESTO:	
NOMBRE Y CARGO DEL JEFE INMEDIATO:	
B. ACTIVIDADES Y TAREAS QUE DESEMPEÑA EL PUESTO A CUBRIR	
B.1 Describa las 5 actividades más importantes que se desempeña diariamente y detalle por lo menos tres tareas por actividad. En la columna de la derecha, señale el porcentaje de tiempo aproximado que conlleva la ejecución de cada actividad.	%
Actividad N° 1:	
Actividad N° 2:	
Actividad N° 3:	
Actividad N° 4:	
Actividad N° 5:	
B.2 Describa las actividades que se desempeña periódicamente (mensual, trimestral, semestral, anual u otro período)	
Actividades Mensuales:	
Actividades Trimestrales:	

Actividades Semestrales.			
Actividades Anuales:			
Actividades de otro período:			
C. RELACIONES.- Indique con qué otros funcionarios coordina sus actividades, funcionarios de otras dependencias de la Institución educativa, o de otras instituciones educativas.			
INTERNAMENTE		OTRAS INSTITUCIONES	
D. AYUDAS PARA EL DESEMPEÑO DEL PUESTO			
Enuncie qué documentos (leyes, reglamentos, decretos, etc.) o herramientas (equipos, instrumentos, etc) requiere para el desempeño del puesto.			
E. INSTALACIONES FÍSICAS Y AMBIENTALES EN LAS QUE DESARROLLA EL TRABAJO, indique el porcentaje aproximado de tiempo de la jornada de trabajo, con relación al desarrollo del trabajo en:			
		%	
Aula			
Laboratorio			
Aire libre			
Oficina			
Otros, describa:			
F. INDIQUE QUÉ CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES SE REQUIEREN PARA EL DESEMPEÑO DE SU PUESTO (COMPETENCIAS)			
Conocimientos:			
Habilidades:			
Otras competencias o requisitos específicos:			
G. CONOCIMIENTO DE HERRAMIENTAS INFORMATICAS:			
Cuáles de las siguientes herramientas informáticas y a qué nivel requiere para desempeñar su puesto:			
PROGRAMA	BÁSICO	INTERMEDIO	AVANZADO
WORD			
EXCEL			
POWER POINT			
OTROS: Indique cuáles			
I. OBSERVACIONES:			

Menciones que herramientas considera usted que se necesita para mejorar el aprendizaje de los estudiantes y justifique porque?					
Otros:					
J. INFORME DEL JEFE INMEDIATO SOBRE LA DESCRIPCIÓN DEL PUESTO					
Estoy de acuerdo con las actividades descritas por el servidor:					
		Si		No	
a) Las actividades y tareas que el servidor no realiza:					
b) Las actividades y tareas que faltan por describir:					

Fuente: *Elaboración propia*

Elaborado: *Jorge Hernández*

2.- Convocatoria

- 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



Ilustración 2 Convocatoria

Fuente: <https://images.app.goo.gl/qjz8dua3UV4bhDvG6>

3.- Recepción de hojas de vida

- 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.



Ilustración 3 Recepción de H.V

Fuente: <https://images.app.goo.gl/E51NBHc6ri1GPu5YA>

4.- Evaluaciones

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

Tabla 20 Evaluaciones

EVALUACION LABORAL						
Nombre:		Fecha de Evaluación:				
Puesto:		Fecha de Ingreso:				
Departamento:		Área:				
<u>Evaluación:</u>						
De acuerdo a las competencias asigne una puntuación de acuerdo a estos niveles de evaluación:						
4	Sobresaliente	Desempeño que consistentemente excede las expectativas evaluada y produce resultados más allá de lo esperado, son los mejores dentro de su clase.				
3	Satisfactorio	Desempeño que cumple las expectativas. Este es un desempeño sólido, esperado de personas que tienen las experiencias y conocimientos necesarias para ejecutar las funciones de su puesto.				

2	Necesita mejorar	Desempeño por debajo de lo esperado, por lo general hace su trabajo, pero no satisface todas las expectativas. Necesita plan de mejoramiento.					
1	No satisfactorio	No cumple con los requisitos de desempeño. Requiere de un plan de acción de su jefe inmediato y seguimiento.					
	Definiciones Competencia Funcional	Competencia Organizacional	Seguridad en el área de trabajo				
	Capacidad que se tiene para desempeñar de forma exitosa los procesos y tareas del puesto.	Conducta o comportamiento que se tiene orientado hacia el logro de las metas y objetivos de la organización.	Ocupacional y la custodia de equipos asignado a sus funciones.				
1. Competencias funcionales (40%)				Sobresaliente	Satisfactorio	Necesita	No
1	Conocimiento del trabajo	Domina las técnicas y prácticas avanzadas de las tareas esenciales del cargo.	4	3	2	1	
2	Utiliza equipos materiales y equipos	Opera con rapidez, eficiencia y precisión los equipos y sistemas para desempeñar su trabajo.	4	3	2	1	
3	Disciplina	Domina los procesos de sus área de trabajo, cumple con los objetivos, metas y normas (asistencia, puntualidad, uso de horario de trabajo).	4	3	2	1	
4	Creatividad e Iniciativa	Capacidad para aportar y concretar ideas útiles y oportunas, que permitan el	4	3	2	1	

		mejoramiento continuo de los procesos para alcanzar los objetivos establecidos.				
5	Compromiso	Conoce la razón, propósito y el impacto que su desempeño causa en las funciones de su departamento y en las áreas de trabajo que sirve.	4	3	2	1
6	Cantidad de trabajo	Volumen de trabajo realizado en función de las actividades y responsabilidades del cargo.	4	3	2	1
7	Calidad de trabajo	Precisión del trabajo realizado en cuanto al tiempo, confiabilidad de los resultados obtenidos con adolescentes	4	3	2	1
	Subtotal _____	/7 = _____				
2. Competencias Organizacionales (50%)			Sobresaliente	Satisfactorio	Necesita	No
Orientación al cliente						
1	Ofrece una respuesta a los estudiantes con rapidez, eficiencia y cortesía, ya sea tomando acción por cuenta propia.		4	3	2	1
2	Demuestra interés en identificar las necesidades básicas de sus estudiantes superando expectativas.		4	3	2	1
Trabajo en Equipo						
3	Coopera efectivamente con sus compañeros de trabajo, ofrece ayuda sin solicitársela. Aporta el esfuerzo necesario para conseguir los objetivos y metas programadas.		4	3	2	1

4	Interactúa efectivamente en un grupo de trabajo aportando ideas para llegar a un consenso. Es tolerante con las personas que piensan diferente.	4	3	2	1
Relaciones Interpersonales y Comunicación					
5	Hábil para establecer y mantener relaciones con superiores, compañeros, estudiantes, personas en general y para exponer clara y precisa las ideas y transmitir información.	4	3	2	1
6	Redacta informes y otros documentos de forma clara y con el mínimo de error.	4	3	2	1
Compromiso					
7	Demuestra compromiso con las metas y objetivos de la organización y de su área o departamento de trabajo.	4	3	2	1
8	Conoce la misión de su trabajo y el impacto de sus funciones en los estudiantes.	4	3	2	1
Organización y Planificación de Trabajo					
9	Organiza su trabajo, materiales y equipos necesarios para impartir sus conocimientos a los estudiantes	4	3	2	1
Solución de Problemas					
10	Capacidad de responder oportunamente ante situaciones previstas o imprevistas, decidiendo en forma rápida, efectiva, adecuada y responsable aplicando políticas y normas de institución educativa como de la LOEI	4	3	2	1
Mejoramiento de Procesos					
11	Es receptivo y mantiene buena actitud ante los cambios para mejorar procesos que conoce y da recomendaciones.	4	3	2	1
Orientación a Resultado					

1	Demuestra automotivación, entusiasmo, dedicación y confianza en	4	3	2	1
2	lograr los resultados, se esmera por conseguirlos e informarlos.				
Manejo de conflictos					
1	Se adapta y mantiene control ante situación nuevas, bajo presión o	4	3	2	1
3	cambios en planes de trabajo o Instrucciones, escucha y evalúa antes de reaccionar o enfrentar situaciones conflictivas				
Confidencialidad					
1	Grado de discreción y responsabilidad por la protección de la	4	3	2	1
4	información que se maneja en el cargo. Se mide por el nivel de acceso y divulgación de la información que se maneja.				
	Subtotal _____ /14 = _____				
3. Seguridad en el área de trabajo (10%)					
			Sobresaliente	Satisfactorio	Necesita No
1	Cumple con los procedimientos y/o el uso, custodia y cuidado del equipo asignado a sus funciones.	4	3	2	1
2	Cumple con las políticas y procedimientos con respecto a la seguridad ocupacional de su área de trabajo.	4	3	2	1
3	Cumple con las políticas, prácticas, controles de seguridad y prevención de riesgos para los estudiantes.	4	3	2	1
	Subtotal _____ /3 = _____				
EVALUACION GENERAL					
Para obtener el resultado de las competencias debe sumar las puntuaciones asignadas y dividir entre las competencias evaluadas, para obtener los resultados de la evaluación general debe multiplicar los puntos por el paso asignado.					

Luego sume las puntuaciones asignadas y el total debe validarlo contra los niveles de evaluación.						
	Sección		Puntos	Asig nad o	Pun tuac ión	
1	Competencia funcionales			40%	0	
2	Competencia organizacionales			50%	0	
3	Seguridad en el área de trabajo			10%	0	
			Total de puntos			0
	Resultado de Acuerdo al total de puntos					
	Sobresaliente	<input type="checkbox"/>	(3,53-4,00)			
	Satisfactorio	<input type="checkbox"/>	(2,53-3,52)			
	Necesita Mejorar	<input type="checkbox"/>	(1,53-2,52)			
	No Satisfactorio	<input type="checkbox"/>	(1,52 o menos)			
	FORTALEZAS					
	Mencione los factores que influyen positivamente en el rendimiento de la persona calificada, estos aspectos deberán ser reforzadas					
	DEBILIDADES					

Mencione los factores que influyen negativamente en el rendimiento de la persona calificada, estos aspectos deberán ser mejoradas					
En función a la calificación que Usted ha otorgado a cada competencia, a las debilidades y fortalezas que han influido en el desempeño del evaluado en su puesto de trabajo, realice los comentarios (positivos o negativos) que ayuden a consolidar la apreciación global del evaluado.					
Comentarios Evaluador					

Fuente: *Elaboración propia*
Elaborado: *Jorge Hernández*

5.- Verificación

- Verificar obligatoriamente los datos del postulante, sus referencias personales y laborales, así como todos los datos que evidencien su idoneidad profesional y moral, al igual que su acreditación de título de tercer nivel, igualmente registrado en la SENECYT.



Ilustración 4 Verificación de datos

Fuente: <https://images.app.goo.gl/eHJ2qG58r21C3fNq6>

6.- Entrevistas

- 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).

Tabla 21 Entrevista Laboral

Entrevista Laboral

1. ¿Podría hablarme sobre usted?
2. ¿Por qué razón aplicó usted a este proceso?
3. ¿Actualmente se encuentra trabajando?
4. ¿Ha desempeñado trabajos similares con anterioridad?
5. ¿Aportó usted significativamente en su antiguo trabajo?
6. ¿Conoce esta Institución Educativa?
7. ¿Considera que la educación tienen un impacto positivo a nivel sociedad y por qué?
8. ¿Qué busca usted en este puesto de trabajo?
9. ¿Qué puede aportarnos usted que no puedan hacerlo otros candidatos?
10. ¿Cuáles son sus expectativas salariales?
11. ¿Tiene dificultades impartir clases?
12. ¿Qué es lo que más le llama la atención de la docencia?
13. ¿Dónde se ve en un futuro?
14. ¿Cuáles son sus fortalezas?
15. ¿Cuáles son sus debilidades?
16. ¿Si tuviera la oportunidad de reforzar sus estudios lo haría?
17. ¿Cómo adaptaría la situación respecto a su trabajo en el caso de ser contratado?
18. ¿Tiene alguna pregunta?

Fuente: Elaboración propia

Elaborado: Jorge Hernández

7.- Valoración y decisión

- 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.
- Es importante que todos los actores a participar en este proceso analicen los procedimientos establecidos para garantizar que la clase demostrativa sea evaluada a docentes.



Federico Gauss
COLEGIO PARTICULAR

"Pensando Diferente"

PLAN DE CLASE

ASIGNATURA: SEMESTRE: PARALELO(S): FECHA:

NOMBRE DEL DOCENTE:

UNIDAD:

UNIDAD DE CONOCIMIENTO:

OBJETIVO DE UNIDAD: |

TEMA:

SUBTEMA: HABILIDADES: VALORES:

TRABAJO PRESENCIAL	METODOLOGÍA	TIEMPO	RECURSOS	T/I. DE E.	C. DE E.
ESQUEMA CONCEPTUAL DE PARTIDA Recorrido por temas éticos tratados en la jornada anterior: preguntas de los alumnos					
CONSTRUCCION DEL CONOCIMIENTO Origen de la Bioética: Razones bioéticas: primera hasta la séptima					
ACTIVIDADES FINALES Transferencia del conocimiento Preguntas para afirmar el conocimiento					

RESULTADO DE APRENDIZAJE:

OBSERVACIONES:

Figura 15 Plan de clase

Fuente: Elaboración propia

Elaborado: Jorge Hernández

5.3.5 Ponderación y Tabla de calificaciones por Fase

Tabla 22 Ponderación por Fase

Fase	Cumple Perfil	Ponderación	Se Aproxima al Perfil	Ponderación	No Cumple con el Perfil	Ponderación
Análisis y detección de necesidades	-	-	-	-	-	-
Convocatoria	-	-	-	-	-	-
Recepción de hojas de vida	✓	15	✓	5	X	5
Evaluaciones y Verificación	✓	20	✓	10	X	5
Entrevistas	✓	15	✓	5	X	5
Clase demostrativa	✓	25	✓	15	X	5
Valoración y decisión	✓	25	✓	15	X	5
Total		100		50		25

Fuente: Elaboración propia

Elaborado: Jorge Hernández

FORMULARIO DE CALIFICACIONES

Tabla 23 Formulario de calificaciones

Apellidos y Nombres	Evaluación	Entrevista	Clase demostrativa	Total

Fuente: Elaboración propia

Elaborado: Jorge Hernández

Rector / Vicerrector

Recursos Humanos

Reglamento de calificaciones

- Los resultados de vinculación serán entregados dentro de los 3 días.

- Se declara el ganador del concurso al participante que obtenga mayor puntaje a 80 puntos
- Pero si es menor de 80 puntos se declara desierto el concurso y se volverá a una nueva convocatoria

5.3.6 Flujograma de procesos

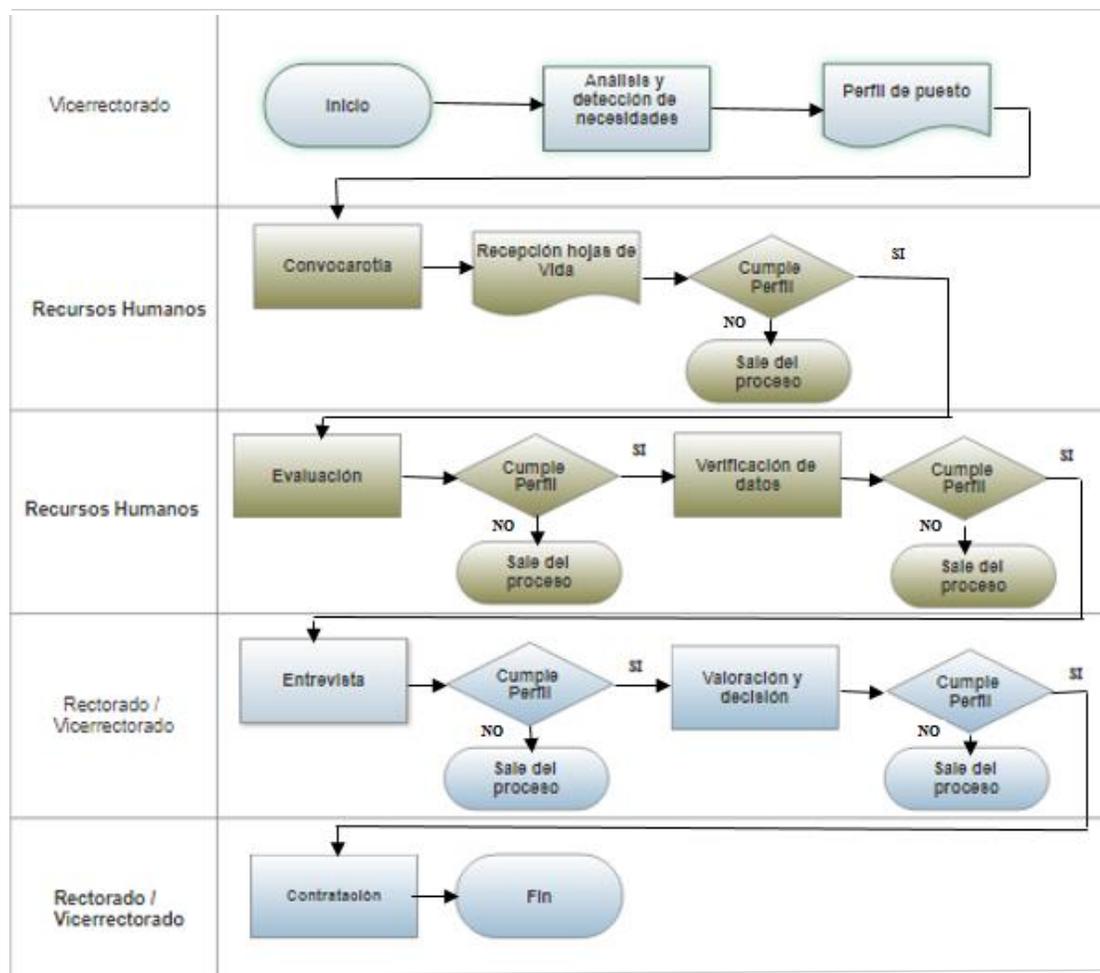


Figura 16 Flujograma de Procesos

Fuente: Elaboración propia

Elaborado: Jorge Hernández.

5.3.8 Organigrama General Institucional

El Organigrama General es un esquema de la Institución Educativa, en el que se representa gráficamente la departamentalización y operaciones que realiza cada una y su interrelación, mismo que se basa en las funciones de trabajo desempeñadas; el método usado debe reflejar el agrupamiento que mejor favorezca al logro de los objetivos de la Institución Educativa.



Figura 17 Organigrama General Institucional

Fuente: Elaboración propia

Elaborado: Jorge Hernández

5.3.8 Cronograma

Tabla 24 Cronograma de Actividades

Mes / Costos	ENERO				FEBREO				MARZO				COSTOS
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Semana / Actividades													
Reunión con los directivos de la I.E para bosquejar el proyecto.	■												\$5
Entrega de resultado de la aprobación para el desarrollo de la propuesta.	■												\$5
Capacitación al Dpto. RRHH		■											\$100
Análisis del problema		■	■										\$5
Definir las necesidades de la I.E			■										\$5
Definir perfiles				■									\$5
Elaboración manual bajo el perfil de competencias para cada asignatura					■	■	■						\$85
Adecuación del manual de selección previa aprobación y entrega.									■				\$10
Evaluación y toma de acciones correctivas									■				\$10
Entrega final del Manual de selección de personal docente bajo un perfil de competencias										■			\$5
SUBTOTAL													\$235
IVA 12%													\$28,20
10% IMPREVISTOS													\$26,32
TOTAL													\$289,52

Fuente: Elaboración propia
Elaborado: Jorge Hernández

CAPÍTULO VI

ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

6.1 Recursos

Un recurso es una fuente o suministro del cual se produce un beneficio, normalmente, los recursos son materiales u otros activos que son transformados para producir un beneficio en un proceso, los mismos que pueden ser consumidos o no estar más disponibles.

- Recursos Humanos

Para poner en desarrollo este proyecto de investigación se tomara en cuenta al recurso humano existente el Colegio Particular Federico Gauss

- Recursos tecnológico

Representa a los equipo de video y sonido que serán utilizados para la capacitación y planteamiento de la propuesta.

- ✓ Retro Proyector
- ✓ Computador
- ✓ Impresora

- ✓ Equipo de Audio
- ✓ Cámara de video y fotografía
- Infraestructura

El lugar donde se realizara las actividades para el desarrollo del proyecto será en las instalaciones de la Institución Educativa.

- ✓ Sillas
- ✓ Mesa
- ✓ Cafetera
- ✓ Vasos
- ✓ Servilletas
- Recurso material

Estos materiales serán utilizados por los colaboradores que estarán en la presentación de la propuesta, para que dispongan de ellos como apuntes personales.

- ✓ Cuadernillos
- ✓ Marcadores
- ✓ Esferos
- ✓ Lápices
- ✓ Borradores
- ✓ Remas de papel
- ✓ Papelógrafos
- ✓ Pizarra

6.2 Cronograma

Tabla 25 Cronograma de actividades

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PROYECTO																												
Mes	MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIMBRE				OCTUBRE							
Semana / Actividades	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Aprobación del tema	■																											
CAPITULO 1: ANTECEDENTES																												
Contexto	■																											
Macro	■																											
Meso		■																										
Micro		■																										
Justificación			■																									
Definición del problema central "Matriz T"			■																									
CAPITULO 2: ANALISIS DE INVOLUCRADOS																												
Mapeo de Involucrados				■	■																							
Matriz de Análisis de Involucrados				■	■																							
CAPITULO 3: PROBLEMAS Y OBJETIVOS																												
Árbol de Problemas						■	■																					
Árbol de Objetivos						■	■																					
CAPITULO 4: ANALISIS DE ALTERNATIVAS																												
Matriz de Análisis de Alternativas							■	■																				
Matriz de Análisis de Impacto de los objetivos							■	■																				
Diagrama de Estrategias										■	■																	
Matriz de Marco Lógico										■	■																	
CAPITULO 5: PROPUESTA																												
Metodología/ Marco metodológico													■	■	■	■	■	■	■	■								
Encuesta y tabulación													■	■	■	■	■	■	■	■								
Formulación del proceso de aplicación de la Propuesta													■	■	■	■	■	■	■	■								

CAPÍTULO VII

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.1 Conclusiones

- La realización de este proyecto se la llevo a cabo de una manera satisfactoria ya que se encontró considerable información sobre el proceso de reclutamiento y selección de personal por competencias.
- El reclutamiento y selección es la base medular de la Institución Educativa para su desarrollo y lograr metas propuestas, ya que esto determinara un alto rendimiento y conocimiento de los estudiantes.
- La importancia de cada fase para el proceso de selección de personal, es que en cada una de estas se busca más a fondo información que ayuda a conocer mejor al candidato, sobre sus capacidades profesionales y personales.
- Se evidencia que la Institución Educativa no establece un proceso técnico ni sistematizado para seleccionar al personal docente, motivo por el cual no cuenta con el personal idóneo para ocupar los diferentes cargos en cada una de las áreas.
- La ausencia de proceso de inducción sobre la selección de personal al departamento de Recursos Humanos hace que el docente desconozca sobre el

puesto y las habilidades que debe poseer dentro del mismo para desempeñarse de una manera eficaz, efectiva y proactiva.

7.2 Recomendaciones

- Las autoridades de la Institución Educativa deben reflexionar sobre la importancia de invertir en los procesos de reclutamiento y selección efectiva de personal, ya que esta función vital le permitirá contar con los mejores profesionales docentes.
- Es muy importante que la Institución Educativa desarrolle el proceso de selección de personal mediante un manual, debido a que esto garantizara la obtención de Recurso Humano que ayudara a que se cumpla los objetivos.
- Capacitar al departamento de Recursos Humanos sobre la selección de personal docente por competencias, y así poder realizar un proceso eficiente sin margen de error.
- La Institución Educativa deberá seguir recabando información importante para seguir un plan de mejora continua, para formar estudiantes con un alto conocimiento académico.
- La implementación de un proceso técnico y sistematizado sustentado en un Manual de Selección de Personal basado en competencias, considerando que el análisis de competencias ayudara a mejorar el proceso de reclutamiento.

BIBLIOGRAFÍA

"Anónimo". (s.f.). *Google*. Obtenido de EcuRed:

https://www.ecured.cu/Reclutamiento_de_personal

Barbosa, E. (2016). *Google*. Obtenido de Proyectos educativos y sociales:

https://books.google.com.ec/books?id=yvakDwAAQBAJ&pg=PT68&lpg=PT68&dq=factor+decisivo+en+las+etapas+posteriores+del+desarrollo+del+proyecto&source=bl&ots=YYkqOqaB3l&sig=ACfU3U1wIkQPlx_87KF71xwcpo0l5nI9rQ&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwif0frL6_3jAhXNwFkKHxQmCkUQ6AE

Bastar, S. G. (2012). *Google*. Obtenido de Metodología de la investigación:

http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/Axiologicas/Metodologia_de_la_investigacion.pdf

Betancourt. (2017). *Google*. Obtenido de IngenioEmpresa:

<https://ingenioempresa.com/analisis-involucrados-marco-logico/>

Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos. En I. Chiavenato, *El capital*

humano de las organizaciones (pág. 500). Mexico DF: McGRAW-

HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A.

Colegio Particular Federico Gauss. (2019). *google*. Obtenido de Federico Gauss :

<https://www.fgauss.edu.ec/index.php/institucion/quienes-somos>

- Gil, P. S. (2011). *Google*. Obtenido de Población de estudio y muestra:
http://udocente.sespa.princast.es/documentos/Metodologia_Investigacion/Presentaciones/4_%20poblacion%26muestra.pdf
- Lievens. (2002). *google*. Obtenido de <http://eprints.uanl.mx/12433/1/A9.pdf>
- Lugo, Z. (s.f.). *Google*. Obtenido de Población y muestra:
<https://www.diferenciador.com/poblacion-y-muestra/>
- Mimenza, O. C. (2018). *Google*. Obtenido de Los 15 tipos de investigación:
<https://psicologiaymente.com/miscelanea/tipos-de-investigacion>
- Peña. (2005). *Google*. Obtenido de Modelo de selección de personal en base a perfil de competencias:
<https://pdfs.semanticscholar.org/bc78/ea234139d93ea3c84fc28790b76d621e43cc.pdf>
- Plan Nacional i+d+i Investigación y desarrollo. (2016). *Google*. Obtenido de Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación 2013-2016:
<http://www.plannacionalidi.es/que-es-idi/>
- Quintero. (2004). *Google*. Obtenido de Gestipolis:
<https://www.gestipolis.com/seleccion-personal-por-competencias/>
- Téllez, H. (2019). *Google*. Obtenido de Cartilla manual de selección por competencias:
<https://es.calameo.com/read/005936188682d4b9e7213>
- Torres, J. C. (2016). *google*. Obtenido de Programa de Maestría en Desarrollo del Talento Humano : [file:///C:/Users/Familia/Downloads/T2069-MDTH-Chavez-Dise%C3%B1o%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Familia/Downloads/T2069-MDTH-Chavez-Dise%C3%B1o%20(1).pdf)

<https://www.modelocurriculum.net/tipos-de-reclutamiento-y-seleccion-de-personal.html>

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5607/S057518_es.pdf

<https://es.calameo.com/read/005936188682d4b9e7213>

<https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/10/Acuerdo-2017-55-A-contratacion-personal.pdf>

ANEXOS

Anexos 1 Fotografías



Fuente: Pagina Web Colegio Particular Federico Gauss



*Fuente: Colegio Particular Federico Gauss
Elaborado: Jorge Hernández*

Anexos 2 Encuesta

ENCUESTA				
Indicaciones:				
Marque con una (X) según corresponda				
Lea detenidamente cada una de las preguntas y conteste con la veracidad posible				
Las preguntas que estén doblemente marcadas no serán tomados en cuenta				
1) ¿Usted tiene conocimiento sobre el proceso de selección que tiene su empresa?				
SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>	
2) ¿Existe en el Dpto. de Recursos Humanos donde usted labora un manual de selección de personal?				
SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input checked="" type="checkbox"/>	
3) ¿Conoce sobre técnicas y métodos de selección de personal?				
SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>	
4) ¿Conoce el proceso de selección de personal por competencias?				
SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>	
5) ¿Conoce o participado de una selección de personal por competencias laborales?				
FRECUENTE	<input type="checkbox"/>	AVECES	<input checked="" type="checkbox"/>	RARA VEZ <input type="checkbox"/> NUNCA <input type="checkbox"/>
6) ¿Considera necesario para el Dpto. de Recursos Humanos contar con un instrumento tipo manual que guíe técnicamente los pasos del proceso de selección de personal docente?				
SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>	
7) ¿Considera que sus destrezas y habilidades deben ser tomadas en cuenta para el puesto de docente?				
SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>	
8) ¿Usted percibe que una mala selección de personal disminuye el rendimiento en los estudiantes?				
FRECUENTE	<input type="checkbox"/>	AVECES	<input checked="" type="checkbox"/>	RARA VEZ <input type="checkbox"/> NUNCA <input type="checkbox"/>
9) ¿Considera que la incorrecta ubicación del personal docente en un puesto no acorde a sus conocimientos cognitivos influye en el bajo conocimiento académico en los estudiantes?				
FRECUENTE	<input type="checkbox"/>	AVECES	<input checked="" type="checkbox"/>	RARA VEZ <input type="checkbox"/> NUNCA <input type="checkbox"/>
10) ¿Bajo su criterio considera que los estudiantes influyen en el prestigio de la Institución Educativa?				
FRECUENTE	<input type="checkbox"/>	AVECES	<input type="checkbox"/>	RARA VEZ <input checked="" type="checkbox"/> NUNCA <input type="checkbox"/>

Fuente: Elaboración propia

Elaborado: Jorge Hernández

ENCUESTA				
Indicaciones:				
Marque con una (X) según corresponda				
Lea detenidamente cada una de las preguntas y conteste con la veracidad posible				
Las preguntas que estén doblemente marcadas no serán tomados en cuenta				
1) ¿Usted tiene conocimiento sobre el proceso de selección que tiene su empresa?	SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
2) ¿Existe en el Dpto. de Recursos Humanos donde usted labora un manual de selección de personal?	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input checked="" type="checkbox"/>
3) ¿Conoce sobre técnicas y métodos de selección de personal?	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input checked="" type="checkbox"/>
4) ¿Conoce el proceso de selección de personal por competencias?	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input checked="" type="checkbox"/>
5) ¿Conoce o participado de una selección de personal por competencias laborales?	FRECUENTE	<input type="checkbox"/>	AVECES	<input type="checkbox"/>
	RARA VEZ	<input type="checkbox"/>	NUNCA	<input checked="" type="checkbox"/>
6) ¿Considera necesario para el Dpto. de Recursos Humanos contar con un instrumento tipo manual que guie técnicamente los pasos del proceso de selección de personal docente?	SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
7) ¿Considera que sus destrezas y habilidades deben ser tomadas en cuenta para el puesto de docente?	SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
8) ¿Usted percibe que una mala selección de personal disminuye el rendimiento en los estudiantes?	FRECUENTE	<input checked="" type="checkbox"/>	AVECES	<input type="checkbox"/>
	RARA VEZ	<input type="checkbox"/>	NUNCA	<input type="checkbox"/>
9) ¿Considera que la incorrecta ubicación del personal docente en un puesto no acorde a sus conocimientos cognitivos influye en el bajo conocimiento académico en los estudiantes?	FRECUENTE	<input checked="" type="checkbox"/>	AVECES	<input type="checkbox"/>
	RARA VEZ	<input type="checkbox"/>	NUNCA	<input type="checkbox"/>
10) ¿Bajo su criterio considera que los estudiantes influyen en el prestigio de la Institución Educativa?	FRECUENTE	<input checked="" type="checkbox"/>	AVECES	<input type="checkbox"/>
	RARA VEZ	<input type="checkbox"/>	NUNCA	<input type="checkbox"/>

Fuente: Elaboración propia
Elaborado: Jorge Hernández

Anexos 3 Tríptico de Capacitación del departamento de RRHH



SELECCIÓN DE PERSONAL:

Es un proceso dinámico, cuyo objetivo es encontrar la persona más adecuada para cubrir un puesto de trabajo en una empresa determinada.

PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL

- ✓ Análisis y detección de necesidades
- ✓ Reclutamiento activo o pasivo
- ✓ Recepción de candidaturas
- ✓ Preselección
- ✓ Pruebas
- ✓ Entrevistas
- ✓ Valoración y Decisión
- ✓ Contratación
- ✓ Incorporación
- ✓ Seguimiento.

IMPORTANCIA DE LA SELECCIÓN DE PERSONAL:

Es importante porque si la empresa es incapaz de seleccionar adecuadamente a su personal no alcanzará sus objetivos. Es más, si no sabe desarrollar y promocionar a los empleados, está condenada al fracaso, considerando que para lograr el éxito en los procesos de selección de personal, se requiere que el seleccionador disponga de alta experiencia en éste tipo de procesos, que conozca la cultura organizacional, las descripciones, los perfiles de los cargos a cubrir, que disponga de toda la información pertinente a la empresa a su hacer y quehacer, así como a las exigencias de las personas que serán los candidatos inmediatos.

RESPONSABILIDAD Y TRABAJO DEL SUPERVISOR:

El supervisor es un elemento clave dentro de cualquier organización. De él depende la calidad del trabajo, el rendimiento, la moral y el desarrollo de buenas actitudes por parte de los trabajadores. El supervisor dirige y evalúa el trabajo y conoce a todos los trabajadores.

El supervisor moderno ha dejado de ser operador y el líder nato del grupo para convertirse en un especialista del comportamiento humano, en lo que concierne a la práctica de la habilidad administrativa y de los aspectos técnicos de su cargo, este sería la persona más adecuada para seleccionar personal.

INDUCCIÓN DE PERSONAL E IMPORTANCIA:

La Inducción de Personal también llamada Integración en la Empresa u Orientación a la Empresa, es el proceso que se les proporciona a los empleados nuevos, esta refiere a la información básica de los antecedentes de la organización, información que necesitan para realizar sus actividades de manera satisfactoria.

PROGRAMA DE INDUCCIÓN

Es común que la inducción incluya:

los valores de la organización, misión, visión y objetivos, políticas, horarios laborales, días de descanso, días de pago, prestaciones, historia de la empresa, servicios al personal, calidad, servicio al cliente y trabajo en equipo, visita a instalaciones, programas especiales, servicio de medicina preventiva, entre otros puntos.

Este proceso de adaptación se da tanto en el puesto de trabajo como en la organización.

La relevancia del tema obliga a manejar un concepto práctico de capacitación y a conocer los objetivos que ésta pretende alcanzar, al operar programas de formación en el interior de las unidades productivas.

CAPACITACIÓN DE PERSONAL:

La capacitación es un proceso a través del cual se adquieren, actualizan y desarrollan conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño de una función laboral o conjunto de ellas.



En el actual mundo laboral, muchas empresas olvidan la necesidad de capacitar a su personal de manera constante, lo que da pie al surgimiento de problemas de comunicación y desempeño con los empleados, teniendo como resultado una disminución en la productividad. Por lo tanto, es fundamental para el progreso de las compañías realizar actividades que fomenten el aprendizaje y la cooperación en equipo; y así saber la necesidad intelectual de cada trabajador, La detección de necesidades.

La capacitación, consiste en desarrollar un estudio de la problemática identificada en el análisis situacional, que abarque cada nivel de ocupación



*Fuente: Elaboración propia
Elaborado: Jorge Hernández*

laboral, para ubicar los problemas que serán resueltos con capacitación y los que requerirán de una atención distinta por parte de la empresa, lo ideal sería la creación de un plan capacitación.

PLAN DE CAPACITACIÓN:

Es un documento integrado por un conjunto de programas específicos, ordenados por áreas, niveles de ocupación y con el detalle de las actividades implicadas y que considera además los lineamientos y procedimientos para su aplicación.

Un buen plan de capacitación debe contemplar los conocimientos las habilidades y las actitudes que una persona debe adquirir, reafirmar y actualizar para desempeñar con mayor eficiencia y eficacia sus funciones.

IMPORTANCIA:

Es conveniente capacitar al personal que ya labora en la empresa para que pueda ser ascendido a puestos de mejor nivel e, inclusive, para moverlo de un área operativa a una administrativa.

La capacitación sirve para que el personal se desarrolle y se forme en puestos ejecutivos medios a través de un proceso paulatino de aprendizaje que permita la comprensión de las actividades propias de un puesto mejor.

La adaptación al nuevo puesto tiene que ser regresiva para que la persona conozca todas sus responsabilidades y pueda manejar bien la autoridad que le confiere al puesto.

ELEMENTOS PARA ELABORAR UN PLAN DE CAPACITACIÓN:

- ✓ Niveles de Ocupación.
- ✓ Número de trabajadores por ocupación.
- ✓ Período de tiempo en que estará en vigor.
- ✓ Eventos a desarrollar (Objetivo, Contenidos temáticos, Duración e instructor responsable).

SOPA DE LETRAS

- ✓ SELECCIÓN
- ✓ TRABAJO
- ✓ PLAN
- ✓ CAPACITAR
- ✓ OBJETIVOS
- ✓ PUESTO



R	A	T	I	C	A	P	A	C	T
W	Z	E	P	U	E	S	T	O	R
K	L	Q	G	W	O	Q	R	T	A
S	E	L	E	C	C	I	O	N	B
T	Y	U	O	A	V	Ñ	M	R	A
U	I	B	V	P	Z	X	D	T	J
W	S	O	V	I	T	E	J	B	O
Q	A	S	X	Z	Ñ	N	A	L	P

SELECCIÓN Y CAPACITACIÓN DE PERSONAL.



Integrantes:

*Fuente: Elaboración propia
Elaborado: Jorge Hernández*



COLEGIO PARTICULAR "FEDERICO GAUSS"

Queseras del Medio E11-62 y Av. 12 de Octubre
Teléfonos: 2234033 / 2230867 / 2523289 Claro 0997993952
www.fgauss.edu.ec gauss.notificaciones@gmail.com

Quito, 02 de diciembre de 2019

Señores
INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA
Presente.

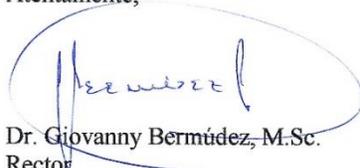
De mi consideración:

Me permito emitir el siguiente certificado correspondiente a la entrega e implementación del **Manual de Selección de Personal Docente** en el Colegio Particular Mixto Federico Gauss, ya que ha cumplido con los requisitos solicitados por parte de nuestra institución que es la **Elaboración de un manual de selección de personal docente, basado en un perfil de competencias, para mejorar los resultados de aprendizaje en los estudiantes en el Colegio Particular Mixto Federico Gauss, ubicado en el Norte del Distrito Metropolitano de Quito 2019-2019**

El trabajo sobre la selección de personal mediante un manual, para el Colegio Particular Mixto Federico, se encuentra **terminado e implementado satisfactoriamente en la institución.**

Es todo lo que puedo decir en honor a la verdad.

Atentamente,



Dr. Giovanni Bermúdez, M.Sc.
Rector

Colegio Federico Gauss

COLEGIO PARTICULAR
FEDERICO GAUSS
RECTORADO

Urkund Analysis Result

Analysed Document: Tesis.pdf (D57323226)
Submitted: 10/20/2019 9:08:00 PM
Submitted By: jorge-hernandez84@outlook.com Significance:
8 %

Sources included in the report:

TESIS 2016.docx (D22832819)
STEFANIAECHEVERRIAElaboracionySocializacionparalaadministracionadecuadadelte
mpo.pdf (D51571745)
TODO CORREGIDO.docx (D43503546)
https://www.ecured.cu/Reclutamiento_de_personal
<https://www.diferenciador.com/poblacion-y-muestra/>
<https://psicologiymente.com/miscelanea/tipos-de-investigacion>
<http://www.plannacionalidi.es/que-es-idi/>
<https://www.gestiopolis.com/seleccion-personal-por-competencias/> <https://docplayer.es/60905470-Universidad-tecnica-de-ambato.html>

Instances where selected sources appear:



Ing. Geovanni Barragan Grandez

Tutor

**INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA
BITACORA PARA EL CONTROL DE PROYECTOS DE TITULACION**

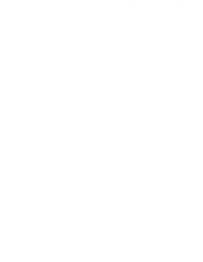
NOMBRE TUTOR: BARRAGAN GRANDEZHECTOR GEOVANNY
NOMBRE ESTUDIANTE: HERNANDEZ MOSQUERA JORGE ANTONIO
CARRERA: ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS - PERSONAL
TEMA DE TITULACION: ANALISIS DE LA EFECTIVIDAD DEL PERSONAL DOCENTE, BASADO EN PERFILES DE COMPETENCIAS, PARA MEJORAR LOS RESULTADOS DE APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES EN EL COLEGIO
IMPRESION REPORTE: PACTO LA MANO HERRERA, QUITO, URB. ADRIAN EN EL NOROCCIDENTE DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2019-2020
TIPO REPORTE: QUITO, 23 de octubre del 2019 15:53:44
 ACUMULATIVO

NO. CODIGO	MODALIDAD:	FECHA TUTORIA	TIPO ASESORIA	INVESTIGACION DESARROLLO INNOVACION		PERIODO:		OBSERVACION	ESTADO SC
				HOKA INICIO	TEMA TRATADO	HORA FIN	HOKAS		
1	193852	2019-06-25	INSITU	2019-06-25 17:00:00	ANTECEDENTES CONTEXTO	2019-06-25 19:00:00	2,00	CONTEXTO DE INVESTIGACION DEL DESARROLLO INNOVADOR.	PROCESADO
2	193884	2019-06-24	AUTONOMIA	2019-06-24 07:00:00	ANTECEDENTES CONTEXTO	2019-06-24 17:00:00	10,00	CONTEXTO DE INVESTIGACION DEL DESARROLLO INNOVADOR. RECOMENDACIONES	PROCESADO
3	193937	2019-10-21	INSITU	2019-10-21 18:00:00	ANTECEDENTES CONTEXTO	2019-10-21 19:00:00	1,00	JUSTIFICACION DE INVESTIGACION DEL DESARROLLO INNOVADOR	PROCESADO
4	193855	2019-07-02	INSITU	2019-07-02 17:00:00	ANTECEDENTES JUSTIFICACION	2019-07-02 18:00:00	1,00	JUSTIFICACION DE INVESTIGACION DEL DESARROLLO INNOVADOR	PROCESADO
5	193887	2019-07-01	AUTONOMIA	2019-07-01 07:00:00	ANTECEDENTES JUSTIFICACION	2019-07-01 17:00:00	10,00	DEFINICION DEL PROBLEMA CENTRAL (MATRIZ TI).	PROCESADO
6	193858	2019-07-09	INSITU	2019-07-09 17:00:00	ANTECEDENTES DEFINICION DEL PROBLEMA CENTRAL (MATRIZ TI)	2019-07-09 19:00:00	2,00	DEFINICION DEL PROBLEMA CENTRAL (MATRIZ TI).	PROCESADO
7	193890	2019-07-08	AUTONOMIA	2019-07-08 07:00:00	ANTECEDENTES DEFINICION DEL PROBLEMA CENTRAL (MATRIZ TI)	2019-07-08 17:00:00	10,00	MAPEO DE INVOLUCRADOS.	PROCESADO
8	193860	2019-07-16	INSITU	2019-07-16 17:00:00	ANALISIS DE INVOLUCRADOS / MAPEO DE INVOLUCRADOS	2019-07-16 18:00:00	1,00	MAPEO DE INVOLUCRADOS.	PROCESADO
9	193893	2019-07-15	AUTONOMIA	2019-07-15 07:00:00	ANALISIS DE INVOLUCRADOS / ANALISIS DE ANALISIS DE INVOLUCRADOS	2019-07-15 17:00:00	10,00	MAPEO DE INVOLUCRADOS.	PROCESADO
10	193864	2019-07-24	INSITU	2019-07-24 17:00:00	MATRIZ DE ANALISIS DE INVOLUCRADOS	2019-07-24 18:00:00	1,00	MATRIZ DE ANALISIS INVOLUCRADOS.	PROCESADO
11	193896	2019-07-23	AUTONOMIA	2019-07-23 07:00:00	ANALISIS DE INVOLUCRADOS / MATRIZ DE ANALISIS DE INVOLUCRADOS	2019-07-23 17:00:00	10,00	MATRIZ DE ANALISIS INVOLUCRADOS.	PROCESADO
12	193897	2019-07-23	AUTONOMIA	2019-07-23 07:00:00	ANALISIS DE INVOLUCRADOS / MATRIZ DE ANALISIS DE INVOLUCRADOS	2019-07-23 17:00:00	10,00	MATRIZ DE ANALISIS INVOLUCRADOS.	PROCESADO
13	193867	2019-07-31	INSITU	2019-07-31 17:00:00	PROBLEMAS Y OBJETIVOS / ARBOL DE PROBLEMAS Y OBJETIVOS	2019-07-31 19:00:00	2,00	ARBOL DE PROBLEMAS.	PROCESADO
14	193899	2019-07-30	AUTONOMIA	2019-07-30 07:00:00	PROBLEMAS Y OBJETIVOS / ARBOL DE PROBLEMAS Y OBJETIVOS	2019-07-30 17:00:00	10,00	ARBOL DE PROBLEMAS.	PROCESADO
15	193868	2019-08-07	INSITU	2019-08-07 17:00:00	PROBLEMAS Y OBJETIVOS / ARBOL DE OBJETIVOS	2019-08-07 18:00:00	1,00	ARBOL DE OBJETIVOS.	PROCESADO
16	193902	2019-08-06	AUTONOMIA	2019-08-06 07:00:00	PROBLEMAS Y OBJETIVOS / ARBOL DE OBJETIVOS	2019-08-06 17:00:00	10,00	ARBOL DE OBJETIVOS.	PROCESADO
17	193869	2019-08-14	INSITU	2019-08-14 17:00:00	ANALISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE ANALISIS DE ALTERNATIVAS	2019-08-14 19:00:00	2,00	MATRIZ DE ANALISIS ALTERNATIVAS.	PROCESADO
18	193905	2019-08-13	AUTONOMIA	2019-08-13 07:00:00	ANALISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE ANALISIS DE ALTERNATIVAS	2019-08-13 17:00:00	10,00	MATRIZ DE ANALISIS ALTERNATIVAS.	PROCESADO
19	193870	2019-08-21	INSITU	2019-08-21 17:00:00	ANALISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE ANALISIS DE IMPACTO DE LOS OBJETIVOS	2019-08-21 18:00:00	1,00	MATRIZ DE ANALISIS DE IMPACTO DE LOS OBJETIVOS.	PROCESADO
20	193908	2019-08-20	AUTONOMIA	2019-08-20 07:00:00	ANALISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE ANALISIS DE IMPACTO DE LOS OBJETIVOS	2019-08-20 17:00:00	10,00	MATRIZ DE ANALISIS DE IMPACTO DE LOS OBJETIVOS.	PROCESADO
21	193871	2019-08-28	INSITU	2019-08-28 17:00:00	DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS	2019-08-28 19:00:00	2,00	DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS.	PROCESADO
22	193910	2019-08-27	AUTONOMIA	2019-08-27 07:00:00	ANALISIS DE ALTERNATIVAS / DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS	2019-08-27 17:00:00	10,00	DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS.	PROCESADO
23	193872	2019-09-04	INSITU	2019-09-04 17:00:00	ANALISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE MARCO LOGICO	2019-09-04 19:00:00	2,00	MATRIZ DE MARCO LOGICO.	PROCESADO
24	193913	2019-09-03	AUTONOMIA	2019-09-03 07:00:00	ANALISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE MARCO LOGICO	2019-09-03 17:00:00	10,00	MATRIZ DE MARCO LOGICO.	PROCESADO
25	193873	2019-09-11	INSITU	2019-09-11 17:00:00	PROPUESTA / ANTECEDENTES DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION	2019-09-11 19:00:00	2,00	ANTECEDENTES DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION.	PROCESADO
26	193917	2019-09-10	AUTONOMIA	2019-09-10 07:00:00	PROPUESTA / ANTECEDENTES DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION	2019-09-10 17:00:00	10,00	ANTECEDENTES DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION.	PROCESADO

27	193919	2019-09-09	AUTONOMA	2019-09-09 07:00:00	PROPUESTA / ANTECEDENTES DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION	2019-09-09 17:50:00	10.00	ANTECEDENTES DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION.	PROCESADO
28	193874	2019-09-16	INSITU	2019-09-16 17:00:00	PROPUESTA / DESCRIPCION DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION	2019-09-16 19:00:00	2.00	DESCRIPCION DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION.	PROCESADO
29	193923	2019-09-15	AUTONOMA	2019-09-15 07:00:00	PROPUESTA / DESCRIPCION DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION	2019-09-15 17:00:00	10.00	DESCRIPCION DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION.	PROCESADO
30	193926	2019-09-14	AUTONOMA	2019-09-14 07:00:00	PROPUESTA / DESCRIPCION DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION	2019-09-14 17:00:00	10.00	DESCRIPCION DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION.	PROCESADO
31	193875	2019-09-24	INSITU	2019-09-24 17:00:00	PROPUESTA / FORMULACION DEL PROCESO DE APLICACION DE LA PROPIUESTA	2019-09-24 19:00:00	2.00	FORMULACION DEL PROCESO DE APLICACION DE LA PROPIUESTA.	PROCESADO
32	193928	2019-09-23	AUTONOMA	2019-09-23 07:00:00	PROPUESTA / FORMULACION DEL PROCESO DE APLICACION DE LA PROPIUESTA	2019-09-23 17:00:00	10.00	FORMULACION DEL PROCESO DE APLICACION DE LA PROPIUESTA.	PROCESADO
33	193876	2019-10-02	INSITU	2019-10-02 17:00:00	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS / RECURSOS	2019-10-02 19:00:00	2.00	RECURSOS DE INVESTIGACION DEL DESARROLLO INNOVADOR.	PROCESADO
34	193930	2019-10-01	AUTONOMA	2019-10-01 07:00:00	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS / RECURSOS	2019-10-01 17:00:00	10.00	RECURSOS DE INVESTIGACION DEL DESARROLLO INNOVADOR.	PROCESADO
35	193877	2019-10-08	INSITU	2019-10-08 17:00:00	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS / PRESUPUESTO	2019-10-08 18:00:00	1.00	PRESUPUESTO DE INVESTIGACION DEL DESARROLLO INNOVADOR.	PROCESADO
36	193932	2019-10-07	AUTONOMA	2019-10-07 07:00:00	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS / PRESUPUESTO	2019-10-07 17:00:00	10.00	PRESUPUESTO DE INVESTIGACION DEL DESARROLLO INNOVADOR.	PROCESADO
37	193935	2019-10-08	AUTONOMA	2019-10-08 07:00:00	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS / CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	2019-10-08 17:00:00	10.00	CRONOGRAMA DE INVESTIGACION DEL DESARROLLO INNOVADOR.	PROCESADO
38	193879	2019-10-16	INSITU	2019-10-16 17:00:00	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	2019-10-16 19:00:00	2.00	CONCLUSIONES DE INVESTIGACION DEL DESARROLLO INNOVADOR.	PROCESADO
39	193880	2019-10-23	INSITU	2019-10-23 17:00:00	RECOMENDACIONES Y CONCLUSIONES	2019-10-23 18:00:00	1.00	RECOMENDACIONES DE INVESTIGACION DEL DESARROLLO INNOVADOR.	PROCESADO
40	193938	2019-10-20	AUTONOMA	2019-10-20 07:00:00	RECOMENDACIONES Y CONCLUSIONES	2019-10-20 17:00:00	10.00	PRESENTACION FINAL RECOMENDACIONES	PROCESADO
							TOTAL HORAS:	240	


 HERNANDEZ MOSQUERA JORGE ANTONIO
 ALUMNO
 CI: 1718612078


 TUTOR
 GARCIA GONZALEZ HECTOR GIOVANNY
 CI: 1710950039


 SUPERIOR TRIBUNAL DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO
 13 NOV 2018
 MENDOZA LARAMILLO TRIETZIA CATHERINE
 DELEGADO
 FECHA: 17/09/2019
 CI: 1709099117
 Administración de Recursos Humanos



INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA

ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS-PERSONAL

ORDEN DE EMPASTADO

Una vez verificado el cumplimiento de los requisitos establecidos para el proceso del Trabajo de Integración Curricular, se **AUTORIZA** realizar el empastado del Trabajo de Integración Curricular, del alumno(a) **HERNÁNDEZ MOSQUERA JORGE ANTONIO**, portador de la cédula de identidad N°1718612078, previa validación por parte de los departamentos facultados.

Quito, 18 de noviembre de 2019



VISTO FINANCIERO
Sra. Mariela Balseca
CAJA



Psic. Jara Fabián
Adm. de Recursos Humanos
**DELEGADO DE LA UNIDAD
DE INTEGRACIÓN CURRICULAR**



Ing. William Parra López

BIBLIOTECA



Ing. Samira Villalba

Ing. Samira Villalba
PRÁCTICAS PREPROFESIONALES



Ing. Mendoza Erikizia

Administración de Recursos Humanos

DIRECTOR DE CARRERA



Sra. Magui Ordoñez

SECRETARIA ACADÉMICA