

**Análisis del reclutamiento y selección del personal Docente de las Instituciones de
Educación Privada del nivel medio en el Municipio de Aguachica, Cesar**

Kelly Johanna Gallardo Quintero

CC. 1065912025

Jean Carlos Pereira Pacheco

CC. 1007561633

**Universidad Popular del Cesar Seccional Aguachica
Dirección de Ciencias Administrativas, Contables y Económicas
Programa de Administración de Empresas
Aguachica, Cesar
2023**

**Análisis del reclutamiento y selección del personal Docente de las Instituciones de
Educación Privada del nivel medio en el Municipio de Aguachica, Cesar**

Kelly Johanna Gallardo Quintero

CC. 1065912025

Jean Carlos Pereira Pacheco

CC. 1007561633

Director

Luis Alfonso Vargas Castro

Administrador de empresas

Especialista en finanzas

**Universidad Popular del Cesar, Seccional Aguachica
Dirección de Ciencias Administrativas, Contables y Económicas
Programa de Administración de Empresas
Aguachica, Cesar**

2023

Nota de Aceptación

Director del proyecto

Evaluador 1

Evaluador 2

Aguachica, 23 de Noviembre del 2023.

Dedicatoria

Se lo dedico con todo mi amor y cariño a mi esposo José Ignacio Cubides Rincón por su sacrificio y esfuerzo, estuviste a mi lado inclusive en los momentos y situaciones más difíciles, siempre apoyándome, brindándome comprensión, cariño y amor. No fue sencillo culminar con éxito este proyecto, sin embargo, gracias a él por su apoyo incondicional yo he podido lograr esto, fuiste muy motivador, me decías que lo lograría perfectamente. Muchas gracias mi amor.

A mi amada madre que ha sabido formarme con valores y quien con sus palabras de aliento no me dejaba decaer, siempre apoyándome para que siguiera adelante y cumpla con mis ideales. Tus esfuerzos son impresionantes y tu amor es para mí invaluable. Te doy las gracias mami.

Kelly Johanna Gallardo Quintero

Dedicatoria

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por haberme permitido dar un paso en mi vida profesional, donde cada día estoy más cerca a la meta esperada.

A mis padres Lujer Antonio Pereira Núñez y Everlith Pacheco, que han sido mi mayor motivación para no rendirme y seguir avanzando para lograr graduarme y obtener mi título profesional, mis hermanos que han creído en mí y que me apoyan incondicionalmente.

A Luis Manuel Castillo Hoyos que siempre ha estado motivándome a seguir adelante y me alienta a que los sueños si se cumplen y me siga esmerando a culminar mi carrera universitaria.

Jean Carlos Pereira Pacheco

Agradecimientos

El principal agradecimiento a Dios quien nos ha guiado y nos ha dado la fortaleza para seguir adelante.

A nuestras familias y amigos por su comprensión y estímulo constante, además su apoyo incondicional a lo largo de mis estudios.

A la Universidad Popular del Cesar popular del Cesar seccional Aguachica por darnos la oportunidad de cualificarnos.

Kelly Johanna Gallardo Quintero

Jean Carlos Pereira Pacheco

.

Tabla de Contenido

	Pág.
Resumen.....	13
Abstract.....	14
Glosario.....	15
Introducción.....	21
1. Título.....	23
1.1 Planteamiento del Problema.....	23
<i>1.1.1 Formulación Del Problema</i>	25
1.2 Objetivos.....	26
<i>1.2.1 Objetivo General</i>	26
<i>1.2.2 Objetivos Específicos</i>	26
1.3 Justificación.....	26
<i>1.3.1 Valor Teórico</i>	27
<i>1.3.2 Relevancia Social</i>	27
<i>1.3.3 Implicaciones Prácticas</i>	27
<i>1.3.4 Utilidad Metodológica</i>	28
1.4 Delimitación.....	28
<i>1.4.1 Delimitación Teórica-Temática</i>	28
<i>1.4.2 Delimitación Temporal</i>	28
<i>1.4.3 Delimitación Contextual</i>	28
2 Marco Referencial.....	31

2.1	Antecedentes.....	31
2.1.1	<i>Antecedentes Históricos</i>	31
2.1.2	<i>Antecedentes Investigativos</i>	32
2.2	Marco Teórico.....	35
2.2.1	<i>Reclutamiento</i>	35
2.2.2	<i>Selección de Personal</i>	37
2.2.3	<i>Gestión del talento humano</i>	38
2.2.4	<i>Desempeño Organizacional</i>	39
2.3	Marco Conceptual.....	40
2.4	Marco Legal.....	42
3	Aspectos Metodológicos De La Investigación	45
3.1	Enfoque Y Tipo De Estudio	45
3.2	Diseño De La Investigación	45
3.3	Formulación De Hipótesis	46
3.4	Sistema De Variables	46
3.5	Población, Tipo De Muestreo Y Muestra.....	48
3.5.1	<i>Población</i>	48
3.5.2	<i>Método De Muestreo</i>	48
3.5.3	<i>Determinación De La Muestra</i>	49
3.6	Fuentes Y Técnicas Para La Recolección De La Información	49
3.6.1	<i>Fuentes De La Información Primarias</i>	49
3.6.2	<i>Fuentes De Información Secundaria</i>	50
3.7	Procedimiento	50
3.8	Análisis Para El Procesamiento De La Información	51

4. Esquema Temático	52
4.1 Diagnosticar Los Métodos Actuales De Reclutamiento Y Selección Del Personal Docente.	52
4.2. Comparar Los Lineamientos Del Ministerio De Educación Nacional Frente Al Reclutamiento Y Selección Del Personal Docente Que Manejan Las Instituciones Privadas De Educación Media.....	61
4.3 Diseño De La Ruta Estratégica Del Proceso De Reclutamiento Del Talento Humano De Las Instituciones De Educación Privada Del Nivel Medio En El Municipio De Aguachica, Cesar	70
Discusión.....	80
Conclusiones.....	81
Recomendaciones.....	82
Bibliografía	83
Apéndices	85

Lista de Figuras

Figura 1 Mapa de Aguachica.....	28
Figura 2 Desarrollo del Procedimiento del proyecto de Investigación.....	48
Figura 3 Ruta estratégica del procedimiento de selección del recurso humano docente.....	77

Lista de Tablas

Tabla 1 Definición de la gestión del talento humano CHIAVENATO	36
Tabla 2 Operacionalización de las variables.....	44
Tabla 3 Detalle y cantidad de la población estimada.....	46
Tabla 4 Matriz DOFA.....	58
Tabla 5 Proceso de reclutamiento y selección de personal perteneciente a las Instituciones	59
Tabla 6 Necesidades del proceso.....	59
Tabla 7 Perfiles requeridos.....	70
Tabla 8 Publicación e invitación.....	72
Tabla 9 Ficha de inscripción.....	73
Tabla 10 ficha de verificación de requisitos.....	73
Tabla 11 Ficha de inscripción de pruebas	74
Tabla 12 Publicación de resultados.....	75

Lista de Apéndices

Anexo A Entrevista..... **Error!**

Bookmark not defined.

Resumen

Esta investigación tuvo como objetivo analizar las estrategias que se utilizan para la selección del personal docente de las Instituciones de Educación Privada del nivel medio en el Municipio de Aguachica, Cesar. Se encontró enmarcado en un proyecto viable, el cual se apoyó de un estudio descriptivo de campo, bajo el diseño no experimental, transaccional, desarrollado en una población compuesta por 8 instituciones educativas, con el igual número de rectores en el municipio de Aguachica Cesar, la I y II etapa. La recolección de datos se llevó a cabo mediante un cuestionario, a escala convencional, para la variable "Selección de Personal". Es preciso tener en cuenta que en el análisis de datos se empleó procesos estadísticos. Los resultados aportados dictaminaron como conclusiones la falta de estructuración en los procesos de reclutamiento del recurso humano en este caso docentes, esta investigación se realizó en las Instituciones Privadas Educativas del nivel medio en Aguachica, con el propósito de analizar los métodos de clasificación y selección del personal académico, este estudio puede conllevar a fortalecer los métodos de reclutamiento y selección del personal y se realizarán seminarios talleres que tengan como temática el diseño e implementación de una ruta estratégica para el reclutamiento y selección del personal los que impactaran en la calidad y cualificación de los maestros de las Instituciones Privadas Educativas del nivel medio en Aguachica.

Palabras claves: Reclutamiento, selección de personal, caracterización de puestos, estrategias.

Abstract

This research aimed to analyze the strategies used for the selection of teaching staff in private secondary education institutions in the Municipality of Aguachica, Cesar. It was found framed in a viable project, which was supported by a descriptive field study, using a non-experimental, transactional design, developed in a population composed of 8 educational institutions, with the same number of principals in the municipality of Aguachica Cesar, the 1st and II stage. Data collection was carried out using a questionnaire, on a conventional scale, for the "Personnel Selection" variable. It is necessary to take into account that statistical processes were used in the data analysis. The results provided ruled as conclusions the lack of structuring in the recruitment processes of human resources in this case teachers, this research was carried out in Private Educational Institutions of the middle level in Aguachica, with the purpose of analyzing the methods of classification and selection of the academic personnel, this study can lead to strengthening the recruitment and selection methods of personnel, seminars, workshops will be held that have as their theme the design and implementation of the process manual for the recruitment and selection of personnel, which will impact the quality and qualification of the personnel. teachers from Private Educational Institutions at the middle level in Aguachica.

Keywords: Recruitment, personnel selection, job characterization, strategies

Glosario

Actividades de un proceso: aquellas operaciones o pasos secuenciales, enlazados entre sí, que ejecutan los trabajadores dentro de un proceso para producir un bien o un servicio.

Administración de recursos humanos: sistema que permite desarrollar las potencialidades de los trabajadores para que así puedan obtener la máxima satisfacción en su trabajo, dar lo mejor de sus esfuerzos a la organización, y alcanzar los fines de la administración en la forma más eficiente y eficaz.

Administrar: realización actos mediante los cuales se orienta el aprovechamiento de los recursos materiales, humanos, financieros y técnicos de una organización, hacia el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Ámbito de acción: marco general en que se mueve uno o más procesos de trabajo y se predeterminan tiempo, espacio, insumos, participantes y resultados.

Amplitud de la gestión: capacidad o habilidad administrativa de integrar y armonizar los recursos requeridos para lograr los objetivos de su gestión.

Análisis de puesto: estudio de la complejidad del puesto en sus partes que lo conforman, y de las características que una persona debe cumplir para desarrollarlo normalmente.

Análisis ocupacional: proceso que comprende la identificación de las actividades de una ocupación y de los conocimientos, habilidades, aptitudes y responsabilidades que se requieren para desempeñarla satisfactoriamente.

Análisis: acción de dividir una cosa o problema en tantas partes como sea posible; reconocer la naturaleza de las partes y las relaciones entre estas, y obtener las conclusiones objetivas del todo.

Aprobar: aceptar como satisfactorio o ejercer autoridad final sobre el compromiso de recursos; es asentir con una opinión o doctrina, declarar hábil a una persona o pasar bien un examen.

Asesorar: recomendar un curso de acción u ofrecer una opinión con base en conocimiento especializado.

Asignación: acto formal mediante el cual se ubica un nuevo puesto en el cargo y clase correspondientes.

Capacitar: preparar al personal para cierto tipo de comportamiento o conducta laboral, y brindar instrucción especializada y práctica sobre los diferentes procedimientos de trabajo.

Carácter transversal: concurrencia de diversos procesos y subprocesos administrativos al servicio de las diferentes instancias y dependencias académicas y administrativas.

Cargo: conjunto de actividades u operaciones específicas y representativas, relacionadas con un mismo campo de acción, cuyo ejercicio conlleva responsabilidades y poseer capacidades, ya sea profesionales, técnicas o las propias de un oficio.

Carrera administrativa: sistema que permite el ascenso desde los cargos de menor nivel hasta los de más alta jerarquía, mediante el cumplimiento de los objetivos y el reconocimiento de méritos.

Clasificación de puestos: técnica que se aplica al análisis de la naturaleza de los puestos para agruparlos en cargos, clases y estratos ocupacionales, y que entre otros objetivos persigue una correcta ubicación de los funcionarios administrativos dentro de

la organización administrativa, para una acertada distribución del trabajo y una equitativa remuneración.

Control: acto de registrar la medición de los resultados de las actividades ejecutadas por personas y equipos en un tiempo y espacio determinados. Puede ser ejercido antes, durante o después de la ejecución de las actividades. Tipos de control: control de calidad, control de cantidad, control de costos y control del tiempo.

Coordinación: proceso de analizar las diversas actividades y combinarlas en tal forma que cada una se efectúe en un momento determinado en relación con las otras, en procura de alcanzar los objetivos con el mayor grado de eficiencia y eficacia posible.

Coordinar: acto de intercambiar información entre las partes de un todo. Opera vertical y horizontalmente, para asegurar el rumbo armónico y sincronizado de todos los elementos que participan en el trabajo.

Delegación: acto bilateral que permite conferir a un colaborador el encargo de realizar un trabajo, concediéndole la autoridad y libertad necesarias, pero conservando siempre la responsabilidad final de los resultados.

Destreza: pericia manual que se requiere para ejecutar trabajos que se realizan básicamente con las manos y que exigen la coordinación sensorial motora.

Dirigir: acto de conducir y motivar a grupos humanos hacia el logro de objetivos y resultados, con determinados recursos.

Eficacia: indicador del mayor logro de objetivos o metas, por unidad de tiempo, respecto de lo planeado y del efecto deseado.

Eficiencia: indicador de menor costo de un resultado por unidad de factor empleado y unidad de tiempo. Se obtiene al relacionar el valor de los resultados respecto del costo de producir esos resultados.

Ejecución: función concerniente a la realización de acciones con fundamento en las políticas y dentro de los límites establecidos por la administración para el logro de los objetivos preestablecidos.

Ejecutar: puesta en marcha de los planes y programas de trabajo.

Escala de salarios: clases de puestos, con sus categorías y montos salariales correspondientes.

Estrategia: proceso regulable que contiene un conjunto de las reglas que aseguran una decisión óptima en cada momento. Una estrategia por lo general abarca objetivos, metas, fines, políticas y la programación de acciones de un todo organizativo o individual.

Experiencia en labores relacionadas con el puesto: aquella experiencia que se relaciona directamente con las tareas de un puesto determinado.

Habilidad: talento y aptitud que se requiere para realizar con precisión una o varias actividades.

Indicador estratégico: parámetro cualitativo y/o cuantitativo que define los aspectos relevantes sobre los cuales se lleva a cabo la evaluación para medir el grado de cumplimiento de los objetivos planteados, en términos de eficiencia, eficacia y calidad. También es útil para coadyuvar a la toma de decisiones, así como para corregir o fortalecer las estrategias y la orientación de los recursos.

Motivación: impulso que inicia, guía y mantiene el comportamiento hasta alcanzar la meta u objetivo deseado.

Negociación: proceso interactivo mediante el cual dos o más actores, en una situación de interdependencia y con intereses en conflicto, buscan maximizar sus beneficios individuales a través de un acuerdo.

Norma administrativa: regla de conducta, obligatoria en su cumplimiento, emitida por quien legalmente tiene facultades para ello, que rige y determina el comportamiento de los servidores públicos y de los particulares frente a la administración pública.

Organizar: estructuración y disposición conveniente y racional de los medios físicos, económicos y humanos disponibles para realizar una labor.

Planificación administrativa: proceso racional de previsión, estructuración, diseño y asignación óptima de recursos de las organizaciones, para alcanzar resultados en un tiempo y espacio dados.

Planificación: proceso racional y sistémico de prever, organizar y utilizar los recursos escasos, para lograr objetivos y metas en un tiempo y espacio predeterminados.

Políticas: conceptos o afirmaciones de carácter general que guían el pensamiento en la toma de decisiones. Su esencia es la discreción, dentro de ciertos límites, en la toma de decisiones.

Presupuesto: plan de ingresos y egresos de corto plazo, conformado por programas, proyectos y actividades por realizar en una organización.

Procedimiento: sucesión cronológica de operaciones concatenadas entre sí, que se constituyen en una unidad de función a la realización de una actividad o tarea específica dentro de un ámbito predeterminado de aplicación. Todo procedimiento

involucra actividades y tareas del personal; la determinación de los tiempos y métodos de trabajo; el control para lograr el cabal, oportuno y eficiente desarrollo de las operaciones.

Proceso: conjunto de actividades dirigidas a la transformación de insumos para la obtención de un producto. Es un ordenamiento específico de actividades de trabajo, sobre un horizonte de tiempo y lugar que posee un inicio y un fin, así como entradas y salidas claras, que se puede llamar estructura de acción.

Proceso administrativo: conjunto de acciones interrelacionadas e interdependientes que conforman la función de administración. Involucra diferentes actividades tendientes a la consecución de un fin, a través del uso óptimo de recursos humanos, materiales, financieros y tecnológicos.

Puesto: conjunto de deberes y responsabilidades permanentes que requieren la atención de una persona durante la totalidad o parte de la jornada de trabajo.

Reclasificación: acto formal de rectificar la asignación de un puesto por considerarse improcedente la clasificación establecida.

Recursos: medios que se emplean para realizar las actividades. Se clasifican en seis clases: humanos, financieros, materiales, mobiliario y equipo, planta física y tiempo.

Requisitos académicos y técnicos: estudios académicos y técnicos que una persona debe poseer para desempeñar un puesto.

Usuario: persona que recibe y utiliza los productos o servicios generados en un proceso.

Introducción

Es preciso tener en cuenta, que los establecimientos escolares están regidos por una normatividad existente, con el fin de lograr las metas que plantea cada institución, para el desarrollo de sus actividades propias, una de esta tiene que ver con la escogencia de su recurso humano en este caso los docentes.

Es objetivo de toda institución dedicada a la educación en cualquier nivel, es la selección pertinente de su recurso humano, el cual debe estar perfilado a las necesidades de las escuelas o colegios, esto con el fin de brindarle a los educandos una excelente alternativa de cualificación de igual forma no se puede desconocer que el mecanismo o métodos de la selección de los docentes. En la presente investigación se desarrolló un análisis de los procesos de gestión de recursos humanos (RRHH) orientados al reclutamiento, la selección y la inducción de personal docente en las Instituciones educativas del municipio de Aguachica Cesar.

Para analizar el reclutamiento del personal Docente de las Instituciones de Educación Privada del nivel medio en el Municipio de Aguachica, Cesar, para ello se da a conocer los aspectos más relevantes del esquema temático abordado en cuatro capítulos; en el primero se analiza la realidad del problema y su formulación, la justificación con sus apartados como lo son valor teórico, relevancia social, implicaciones prácticas y utilidad metodológica, determinando así los objetivos tanto general como los específicos, las delimitaciones tales como la teórica - temática, temporal y contextual.

En el segundo capítulo, se realiza el desarrollo del marco referencial con sus antecedentes tanto históricos como investigativos, también la aplicación de los marcos como el teórico, conceptual y legal y para finalizar con el sistema de variables y formulación de hipótesis.

Luego en el tercer capítulo se identifican y aplican los aspectos metodológicos de la investigación tales como enfoque y tipo de estudio, diseño de la investigación, fuentes y técnicas para la recolección de la información como lo son las primarias y las secundarias, población,

método de muestreo y la determinación de la muestra, procedimiento y análisis para el procesamiento de la información.

Ya en el cuarto capítulo se desarrollan los objetivos específicos, la discusión, las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y apéndice.

1. Título

Análisis del reclutamiento y selección del personal Docente de las Instituciones de Educación Privada del nivel medio en el Municipio de Aguachica, Cesar.

1.1 Planteamiento del Problema

Las personas y las organizaciones comparten un constante diálogo interactivo. En este proceso continuo, tanto individuos como organizaciones buscan atraerse mutuamente. Así como los individuos evalúan y seleccionan organizaciones, estas buscan atraer personas, obteniendo información sobre ellas para decidir si hay interés en admitirlas. (Chiavenato I. , 2009)

Según Chiavenato, El reclutamiento es un conjunto de técnicas y procedimientos orientados a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización. En esencia, es un sistema de información mediante el cual la organización divulga y ofrece al mercado de recursos humanos las oportunidades de empleo que pretende llenar. Para, ser eficaz, el reclutamiento debe atraer suficiente cantidad de candidatos para abastecer de modo adecuado el proceso de selección. Además, el reclutamiento también debe suministrar la selección de materia prima básica (candidatos) para el funcionamiento de la organización. (Chiavenato I. , Administracion de Recursos Humanos, 2000)

La selección de personal forma parte de proceso de provisión de personal, y viene luego del reclutamiento. Éste y la selección de personal son dos fases de un mismo proceso: consecución de recursos humanos para la organización. La selección es una actividad de comparación o confrontación, de elección, de opción y decisión, de filtro de entrada, de clasificación y, por consiguiente, restrictiva. Al reclutamiento corresponde atraer de manera selectiva, mediante varias técnicas de comunicación, candidatos que cumplan los requisitos mínimos que el cargo exige. La tarea básica de la selección es escoger entre los candidatos reclutados aquellos que tengan mayores probabilidades de adaptarse al cargo ofrecido y desempeñarlo bien. En consecuencia, el objetivo específico del reclutamiento es suministrar la materia prima para la selección: los candidatos. El objetivo básico de la selección es escoger y

clasificar los candidatos más adecuados a las necesidades de la organización. (Chiavenato I. , Administracion de Recursos Humanos, 2000)

Es preciso resaltar que el autor Chiavenato dice que para que el proceso de selección de personal, que implica comparaciones y toma de decisiones, sea válido, es crucial basarse en un estándar o criterio específico. Este estándar se fundamenta en las características del puesto de trabajo disponible. A continuación:

1. Descripción y análisis del cargo, independientemente del enfoque analítico utilizado, lo crucial para la selección es disponer de información sobre los requisitos y atributos necesarios para el candidato al puesto, asegurando que el proceso de selección se centre en estos aspectos.
2. Aplicación de la técnica de los incidentes críticos, implica que los superiores registren de manera sistemática y rigurosa todos los eventos y comportamientos de los empleados en el puesto evaluado, que han influido positiva o negativamente en su desempeño laboral. Aunque esta metodología señala las cualidades deseables (que mejoran el rendimiento) y las indeseables (que afectan negativamente el desempeño) en los candidatos, tiene la limitación de depender de la opinión del jefe directo.
3. Requerimiento de personal, el jefe inmediato se encarga de verificar la información proporcionada en la solicitud, detallando los requisitos y características necesarias del candidato al puesto.
4. Análisis del cargo en el mercado, en el caso de un puesto nuevo, sin una definición previa por parte de la empresa ni del jefe directo, se puede explorar la posibilidad de examinar roles comparables en empresas similares, analizando su contenido, requisitos y las características de quienes los ocupan.
5. Hipótesis de trabajo, si ninguna de las opciones previas es viable, es necesario recurrir a la hipótesis de trabajo. Esto implica realizar una estimación aproximada del contenido del puesto y sus demandas respecto al ocupante (requisitos y características necesarias), a modo de simulación inicial.

Situación problemática de las instituciones educativas privadas del nivel medio en Aguachica, Cesar

El personal docente de las instituciones educativas privadas es actualmente elegido utilizando el método tradicional, la cual implica la recepción de carpetas recomendadas. Posteriormente, se lleva a cabo un proceso de revisión y verificación a cargo del rector (a) de la institución, quien otorga su aprobación según el perfil requerido. Sin embargo, el proceso actual presenta deficiencias que han afectado el rendimiento de los docentes. La falta de un perfil idóneo ha impedido que logren rendimientos excelentes. Esta situación genera dudas sobre la calidad de la educación que la institución se compromete a brindar, la falta de compromiso, el inconformismo de sus clientes en este caso serían los estudiantes y la poca veracidad y aceptación de sus egresados a nivel de educación. Por lo tanto, se pretende que los colegios mejoren sus procesos de reclutamiento y selección de personal docente.

Simultáneamente, la carencia de rutas estratégicas del proceso del reclutamiento y selección de personal en las instituciones ha afectado negativamente el área administrativa por lo que no existe una oficina dedicada al talento humano. Se han empleado métodos técnicos tradicionales, como entrevistas laborales sin una estructura definida, rotación del personal y una carencia de motivación en los trabajadores. Este escenario ha obligado a las instituciones académicas a revisar de manera integral sus procedimientos y estructura, buscando mejoras para aumentar su eficacia y, por ende, la calidad de la educación que ofrece.

Con el objetivo de elevar la calidad de los procedimientos en el reclutamiento y selección del personal docente, se hace indispensable proponer un diseño de rutas estratégicas del proceso para la contratación del talento humano. Estas rutas estratégicas se centrarían en las competencias necesarias para garantizar un desempeño acorde y el logro de los objetivos establecidos por las instituciones en su misión y visión.

1.1.1 Formulación Del Problema

¿Será factible contar con un análisis del reclutamiento y selección del personal Docente de las Instituciones de Educación Privada del nivel medio en el Municipio de Aguachica, Cesar?

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo General

Analizar el reclutamiento y selección del personal Docente de las Instituciones de Educación Privada del nivel medio en el Municipio de Aguachica, Cesar.

1.2.2 Objetivos Específicos

Diagnosticar los métodos actuales de reclutamiento y selección del personal docente.

Comparar los lineamientos del ministerio de educación nacional frente al reclutamiento y selección del personal docente que manejan las instituciones privada de educación media.

Diseñar la ruta estratégica del proceso de reclutamiento del talento humano de las instituciones de educación privada del nivel medio en el municipio de Aguachica Cesar

1.3 Justificación

Esta investigación, propone el fortalecimiento de los mecanismos que se utilizan para la selección del recurso humano que llevan a cabo en las instituciones académicas privada del Municipio de Aguachica. Es preciso analizar que el proceso vigente no está regido por los parámetros de las directrices establecidas por los entes gubernamentales y es lamentable la falta de oportunidad que son restados a los nuevos talentos.

Por consiguiente, la investigación plantea una propuesta para fortalecer los procesos de selección y reclutamiento existente en la secretaria de educación, logrando la optimización y el desempeño laboral de los educandos, lo cual contribuirá a incorporar profesionales con competencias para los planteles y a su vez al cumplimiento de las metas visionadas por las Instituciones. Este estudio traería beneficios a toda la comunidad educativa entre ellos; estudiantes, docentes y actores en general.

El aporte de este proyecto, se cimienta en la mejora y análisis de los procesos para la vinculación de los docentes a las instituciones privadas del Municipio de Aguachica.

1.3.1 Valor Teórico

La información obtenida con la investigación se puede traducir en el mejoramiento de la calidad del perfil docente de acuerdo a las necesidades futuras de los usuarios. La calidad del servicio representa un ciclo de mejora en una empresa de tal manera que anticipe las necesidades de los usuarios, quiere decir antes que el cliente exponga su necesidad la empresa debe tener una alternativa para satisfacer sus necesidades. (Alvares, 2016).

1.3.2 Relevancia Social

La relevancia social en el cual tiene trascendencias positivas con el personal interno y externo de las Instituciones Académicas Privadas de Aguachica ya que genera mayor productividad, más compromiso e innovación, por lo que da como resultado una educación más competitiva, con unos estudiantes que no solo reciben a diario únicamente conocimientos, sino también, son estudiantes que están recibiendo valores morales y éticos que permiten en un futuro restaurar el tejido social.

1.3.3 Implicaciones Prácticas

El estudio se justifica ya que se intentará detectar el problema que pueda estar afectando los procesos de vinculación del personal docente, de manera tal que los resultados de esta investigación puedan beneficiar directamente a las Instituciones Académicas Privadas de Aguachica y así brindar un clima organizacional eficaz que contribuya a mantener a los colaboradores y a los estudiantes satisfechos en el desempeño de sus funciones y obtener objetivos organizacionales óptimos, los resultados obtenidos permitirán identificar cuales aspectos de la organización del trabajo deberán ser intervenidos a fin de propiciar y mejorar el reclutamiento y selección de los docentes, objeto de estudio y las recomendaciones orientarán la búsqueda de soluciones al problema detectado.

1.3.4 Utilidad Metodológica

La investigación desarrollara un instrumento de recolección de datos diseñado por los investigadores, siendo fuente de investigación para futuras tesis que toquen la variable reclutamiento, selección del talento humano y desarrollo organizacional.

1.4 Delimitación

1.4.1 Delimitación Teórica-Temática

Con los avances tecnológicos se llegó a pensar que la necesidad de capital humano en las organizaciones disminuiría, pero el mercado global, competitivo y cambiante ha hecho que este pensamiento sea obsoleto y demostró que el mejor agente diferenciador son las personas que conforman las empresas, así mismo; distintos expertos han concluido que las ventajas competitivas son principalmente el aprovechamiento de errores y las oportunidades del entorno de las empresas mejor preparadas.

Así mismo el énfasis en las líneas investigativas enfocadas en la gestión funcional, y su eje temático de gestión humana y el talento humano, permite estudiar y desglosar cada una de las ventajas de la gestión del talento humano por competencias; esto a través de un factor diferenciador emergente como lo es el humano, es así como la teoría de recursos y capacidades, acepta la importancia de los activos intangibles y su valor como ventaja sostenible.

1.4.2 Delimitación Temporal

El tiempo establecido para el desarrollo del proyecto de grado, fue de año y medio contados a partir de la aprobación de la idea del proyecto.

1.4.3 Delimitación Contextual

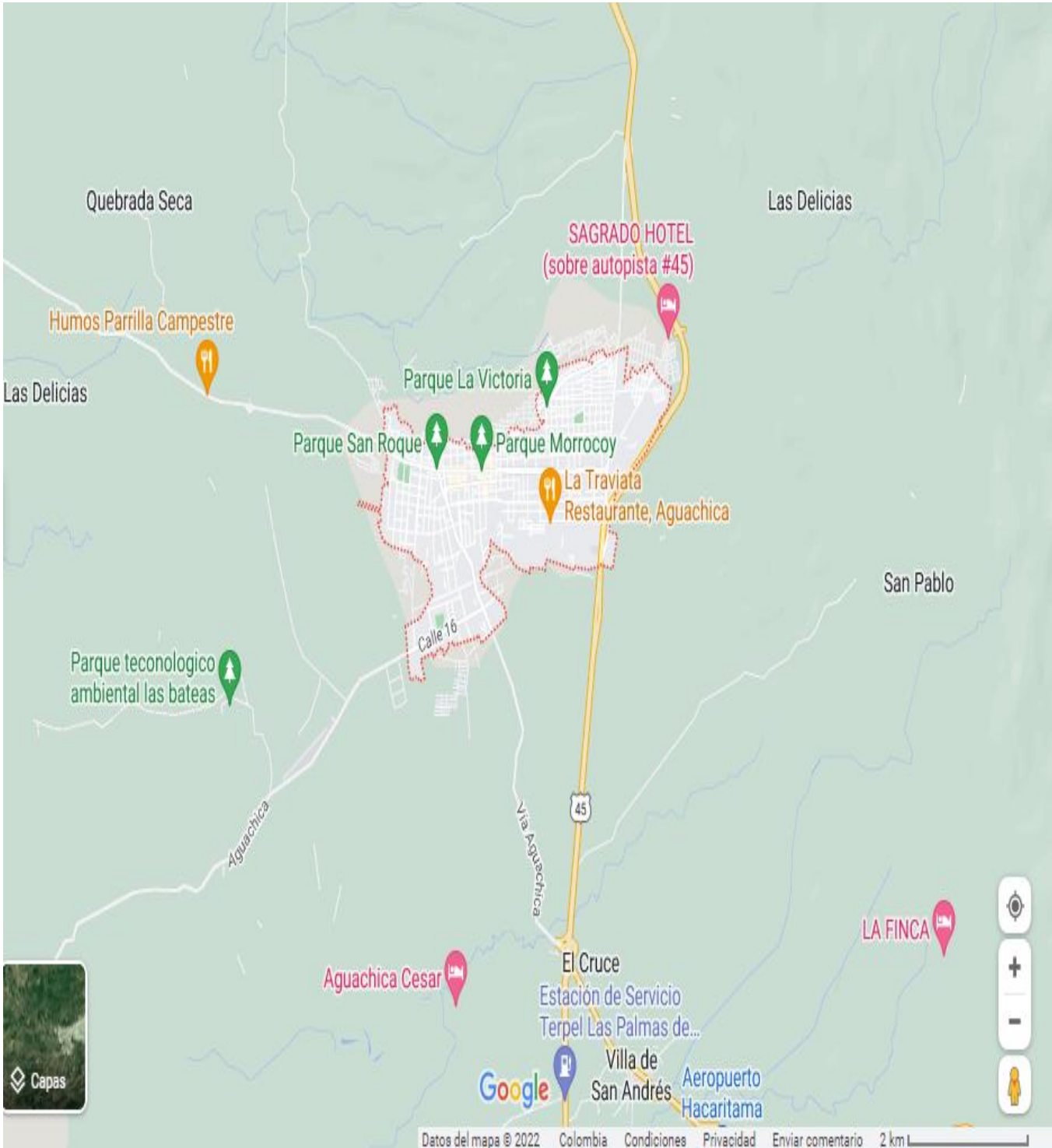
Aguachica fue creada el día 16 del mes de agosto del año 1748, en los terrenos de denominación San Francisco, que están a favor de Don José Lázaro de Rivera, quien desarrollo el acto con el que fue fundada la parroquia. Par el año de 1753, fue aceptado como fecha de

fundación, el 16 de agosto de 1748, subiendo a la categoría de municipio con la ordenanza número 40 de 1914.

El Municipio de estudio Aguachica cuenta con; 58 carreras y 20 calles al sur y con 22 al norte, algunas de ellas se encuentran en circulación en doble vía, en otras palabras, en la vía los vehículos van y vienen dividido por una línea amarilla, de los cuales, cuenta con un parque automotor de referenciado más o menos de 45000 entre registrados en el Instituto Municipal de Tránsito y Transporte (IMTTA, 2021), su población está alrededor de 104.896 habitantes entre niños, jóvenes, adultos y adultos mayores, en los diferente estratos sociales del 0 al 4 (oficina de planeación Aguachica, 2021).

Aunque no tiene las vías fluviales como el transporte de pasajero, se encuentra cerca al municipio de Gamarra que comunica al Departamento de Bolívar, precisamente al sur por el río Magdalena. Lo anterior, su ubicación en el mapa de Colombia y confirmando lo dicho, se observa la figura 1.

Figura 1. Mapa de Aguachica.



Fuente: Google Maps.

2 Marco Referencial

2.1 Antecedentes

2.1.1 Antecedentes Históricos

Para efectos del tratamiento de la información que se hizo una revisión de antecedentes, se realizó un análisis documental de la información. Los resultados reportaron que en consecuencia todos los esfuerzos administrativos permitieron llegar al vértice fundamental del problema y analizar la diversidad de soluciones para el mismo, a continuación, se relacionan algunos antecedentes históricos de la selección de personal en una empresa y el reclutamiento.

Históricamente el hombre ha manifestado la importancia de la selección de personal por la necesidad de resolver problemas prácticos los cuales son de exigencia por demandas jerárquicas, económicas y sociales. En Siglos pasados las personas dividían el trabajo por rangos que se diferenciaban según el sexo, la edad y características físicas, donde el color llamaba a una discriminación racial dándole esclavitud, de esta manera la selección se evidenciaba según el oficio que debían desempeñar; en el caso de los guardianes se preferirían a los Suizos pues se caracterizaban por su lealtad y fidelidad; para puestos de la marina escogían a los Sajones y 8 Normandos donde eran muy eficientes en intrepidez, carácter fuerte y conocimiento marítimo, de la misma forma la Cortesanas debían ser escogidas por su pasividad como damas de compañía, compostura y tranquilidad como compañeras. (www.eumed.net, 2011)

En la antigua Grecia hubo aportes de parte de los filósofos quienes contribuyen con el pensamiento psicológico: “Platón reconoció, asimismo, diferencias individuales entre los hombres. En el estado ideal, la República, los hombres debían escogerse para cumplir las diversas tareas de acuerdo con su capacidad. Los dotados de razón superior debían ser dirigentes; los dotados de coraje guerreros; el resto de los hombres debían ser artesanos, labradores, mercaderes y esclavos, necesarios al Estado, pero inferiores en jerarquía a los guerreros y estadistas, así como los apetitos y los sentidos lo son al coraje y a la razón”. (www.eumed.net, 2011)

2.1.2 Antecedentes Investigativos

2.1.2.1 Del Orden Internacional.

La tesis titulada Desempeño docente y satisfacción - insatisfacción laboral del profesorado de nivel primario de la I. E. por el autor Alfredo Bonifaz Fonseca, para optar al grado de doctor por la Universidad Nacional “Enrique Guzmán y Valle”, en el año 2018, planteó como objetivo determinar de qué manera se relaciona el desempeño docente con la satisfacción/insatisfacción laboral de los profesores del nivel primario de la institución objeto de estudio. El enfoque fue de una investigación cuantitativa, de tipo descriptivo correlacional, de diseño no experimental.

La población estuvo compuesta por sesenta y cuatro (64) docentes, de los cuales se tomó una muestra de cincuenta y cinco (55) participantes, obtenidos por muestreo aleatorio, a 11 quienes se les aplicó una encuesta de veinte (20) preguntas con una escala de cinco categorías de respuestas referida a ambas variables. Este instrumento tuvo una alta confiabilidad (0.905). Se realizó el análisis correspondiente a los resultados de la encuesta llegando a la demostración empírica que un 94% considera positivamente los requerimientos de los indicadores y las dimensiones propuestas en el instrumento; esto fue ampliamente corroborado y contrastado empleando el chi cuadrado. Se concluyó que el desempeño docente se relaciona directamente con la satisfacción/insatisfacción laboral de los profesores del nivel primario de la I.E. Alfredo Bonifaz Fonseca.

En cuanto al aporte que la presente investigación de grado le brinda al proyector investigativo es el diseño de estrategias que logren la mejora continua del reclutamiento y selección que fue utilizada por el investigador, el cual con ello se puede revisar y mirar una estrategia que ayude en la construcción del plan de mejora de manual de procesos para las Instituciones Académicas Privadas de Aguachica.

Los autores Maritza Rocío Fernández Patiño, Kevin Adrián Lazo Chapa y María Fernanda Guevara en el año 2022, desarrollaron la tesis titulada gestión de talento humano de las mipymes familiares de la provincia del Azuay, de la Universidad Politécnica Salesiana Sede Cuenca, para optar al grado de Economistas, de Azuay, Ecuador. La presente investigación analiza la Gestión

de Talento Humano de las MIPYMES familiares de la provincia del Azuay, el objetivo es indagar sobre las bases de la gestión del recurso humano en las MIPYMES, su relación con la productividad, cuáles son los principales problemas y su importancia para la sostenibilidad. (Fernandez, 2022).

El trabajo consiste en una revisión bibliográfica y desarrollo teórico del tema. Se concluye que en el Ecuador no se desarrollan programas estratégicos para la Gestión de Recursos Humanos y cuando existen, las políticas, las metas y las estrategias en esta área no están alienadas a la estrategia de la empresa. Los resultados permiten identificar y describir las características y necesidades de las MIPYMES la provincia del Azuay. Se concluye que la Gestión de Recursos Humano ayuda a lograr los objetivos de la organización. (Fernandez, 2022).

2.1.2.2 Del Orden Nacional.

La investigación titulada caracterización del perfil del docente de los Programas de Administración y sus competencias para la docencia en el departamento del Atlántico, por los autores Guzmán Gonzales y Angélica María, de la Universidad del Atlántico en el año 2019 tiene como objetivo caracterizar el perfil de los docentes y sus competencias para la docencia en los programas de administración del departamento del Atlántico que se encuentran vinculados a la Asociación Colombiana de Facultades de Administración – ASCOLFA en su capítulo Caribe. Metodológicamente, se desarrolla desde un enfoque interpretativo con una investigación mixta. La muestra estuvo conformada por 79 docente a quienes se les aplicó un instrumento que indagaba, entre otras cosas, sobre los niveles de formación académica, el tipo de vinculación institucional, el nivel de ingresos y las capacidades desarrolladas para la docencia, además, a 437 estudiantes a quienes se les indagó por las competencias de los docentes.

En términos de resultados se evidencia que la práctica docente en el Departamento del Atlántico se desarrolla con algunas tensiones, por lo tanto, existe una responsabilidad del docente por el mejoramiento de sus competencias para la docencia y el fortalecimiento de su formación académica. (Maria, 2019)

El desarrollo de la investigación realizada aporta al presente trabajo investigativo conocer el manejo que se le dio a los resultados obtenidos que les permitieron aplicar para el mejoramiento de las competencias para la docencia, en relación con el tema de investigación el análisis que se genera a través de esta experiencia con la tesis, donde se revisan posibles muestras que lleven a ayudar en la construcción estratégica para el mejoramiento de los procesos para la contratación del personal docente de las Instituciones Académicas Privadas del Municipio de Aguachica..

La autora Dayana Malena García Ortiz en el año 2018, desarrolló la tesis titulada estrategias de gestión del talento humano en mi pyme sector diseño y su incidencia en la competitividad, de la Fundación Universidad De América, para optar al grado de especialista en gerencia de empresas, de Bogotá, Colombia. Así mismo otro trabajo relacionado con el tema central de nuestra investigación que brinda aportes más profundos, en cuanto al crecimiento económico empresarial, en el cual se plantea distintas estrategias para el aumento de la competitividad a través de la gestión del talento humano. En esta se aplicaron una metodología que se basó en la identificación de factores definidos por distintos autores que influyen en la competitividad empresarial. (Ortiz, 2018).

2.1.2.3 Del Orden Regional O Local.

Las autoras Adriana Vera Barbosa y Ana Beatriz Blanco Ariza en el año 2019, desarrollaron la tesis titulada Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla, Colombia, de la Corporación Universidad de la Costa, para optar al grado de especialista gestión del desarrollo administrativo, de Barranquilla, Colombia. La gestión del talento humano permite que las organizaciones mejoren el desempeño de los empleados; en este sentido, es primordial que esta desarrolle estrategias, herramientas y elementos concernientes a esta temática que permitirán una efectiva competitividad en la globalización que se demarca. (Ariza, 2018).

El presente artículo tiene como objetivo identificar las necesidades de gestión del talento humano que presentan las pymes del sector de servicios, vinculadas a la Asociación Colombiana de Pequeños y Medianos Empresarios (ACOPI) en Barranquilla, Colombia, para así diseñar un

modelo de gestión del talento humano (CTH) que contribuya al mejoramiento de los procesos internos de la organización y permita alcanzar los logros estipulados. La investigación se trabajó mediante un enfoque cuantitativo, con un método de tipo descriptivo correlacional y con una población de treinta empresas. Los resultados permitieron identificar y describir las características y necesidades de las pymes de este sector en relación con la CTH, permitiendo una nueva mirada encaminada a mejorar el desempeño laboral y la competitividad. Con lo anterior, se concluye que es pertinente implementar un modelo de CTH encaminado a la gestión de la organización del desarrollo y la valoración, fortaleciendo de esta forma los procesos internos de la organización. (Ariza, 2018).

2.2 Marco Teórico

Sin lugar a dudas, uno de los parámetros que son fundamentales en un proyecto son las bases teóricas, ya que estas dan un soporte estructurado a la investigación que se desea plantear. Dichas referencias teóricas ayudan un poca a saber sobre la temática que se pretende abordar; de igual forma da claridad en la utilización de las herramientas utilizadas en el desarrollo de la investigación Según Bavaresco (2012), las bases teóricas tienen que ver con las teorías que brindan al investigador el apoyo inicial dentro del conocimiento del objeto de estudio, es decir, cada problema posee algún referente teórico, lo que indica, que el investigador no puede hacer abstracción por el desconocimiento, salvo que sus estudios se soporten en investigaciones puras o bien exploratorias. Al respecto, en este punto de la investigación se deja claro la inclinación de los autores por la que este estudio se presenta, sin dejarle dudas al lector de cualquier otra teoría tomada.

2.2.1 Reclutamiento

Según Barber (1998: 566), El reclutamiento de candidatos es la etapa inicial del proceso de obtención de personas que da paso a la selección y posterior contratación e integración de los individuos a las organizaciones.

Mientras que autores como Dessler y Varela (2004); Alcalde, González y Flores (1996) indican que el proceso de reclutamiento de personal puede verse como una serie de fases donde confluyen varios puntos.

En los aportes de Werther y Davis mencionan que el primer paso es buscar a todos aquellos postulantes que poseen el interés de ocupar el puesto, para luego hacer una selección del mejor de ellos.

Los autores Alcalde, González y Flores proponen primero, realizar un pronóstico y estudiar la fuerza laboral existente para ese puesto de trabajo, para luego, reclutar al personal a través de alguna técnica de selección y finalmente ser aprobado el candidato, por la persona o supervisor a cargo.

Sin lugar a dudas todos los autores enfocan este concepto de reclutamiento como la opción más eficaz para proveer de recurso humano a las empresas de cualquier tipo, teniendo en cuenta el análisis de los diferentes perfiles.

El proceso de reclutamiento es un conjunto de técnicas y procedimientos orientados a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización. En esencia, es un sistema de información mediante el cual la organización divulga y ofrece al mercado de recursos humanos las oportunidades de empleo que pretende llenar. Para ser eficaz, el reclutamiento debe atraer suficiente cantidad de candidatos para abastecer de modo adecuado el proceso de selección. El reclutamiento llevado a cabo tomando como base los datos sobre necesidades presentes y futuras de recursos humanos de la organización consiste en realizar actividades relacionadas con la investigación e intervención en las fuentes capaces de proveer a la organización el número suficiente de personas para conseguir los objetivos. Chiavenato, I. (2004).

El reclutamiento es el proceso de atraer individuos de manera oportuna, en número suficiente y con los atributos necesarios, y alentarlos para que soliciten los puestos vacantes en una organización. Los métodos de reclutamiento son los medios específicos por los cuales se pueden atraer a los empleados potenciales a la empresa. Cuando se han identificado las fuentes de empleados potenciales, se emplean métodos apropiados de reclutamiento interno o externo que permitan alcanzar los objetivos del reclutamiento. Mondy, N. (1997)

2.2.2 Selección de Personal

Según (Casado, 2003). el proceso de selección consiste en una serie de pasos específicos que se emplean para decidir qué solicitantes deben ser contratados. El proceso se inicia en el momento en que una persona solicita un empleo y termina cuando se produce la decisión de contratar a uno de los solicitantes. La selección de personal ha tenido una evolución muy rápida, forzada por la dificultad de acceder a recursos humanos cualificados escasos y a la utilización de modelos muy variados, buscando habilidades actuales más que potencial futuro, poniendo un mayor énfasis al perfil psicográfico, es decir cómo piensa, siente y vive.

En el reclutamiento del recurso humano, existe una tendencia a valorar principalmente los conocimientos específicos del área expuesta en el currículum que los candidatos hacen llegar a las organizaciones. Así, igualmente de importante será valorar en cada postulante; mediante pruebas psicotécnicas, médicas, físicas, información contenida en su currículum vitae o durante una entrevista personal; los siguientes aspectos, los cuales serán de mayor o menor importancia en la selección, dependiendo del puesto a ocupar, comenta Lillo (2005).

2.2.3 Gestión del talento humano

Tabla 1. Definición de la gestión del talento humano Chiavenato.

Los seis procesos de la Gestión del talento humano	<p>1. Admisión de personas, División de reclutamiento y selección de empleados: ¿Quién debería trabajar dentro de la organización? procesos utilizados para incluir nuevas personas en la empresa. Pueden denominarse procesos de selección y admisión de personas, incluye reclutamiento y selección de personas, los más recomendados para esta tarea son los psicólogos y sociólogos.</p>
	<p>2. Aplicación de personas, División de cargos y salarios: ¿Qué deberán hacer las personas? Procesos utilizados para diseñar las actividades que las personas realizaran en la empresa, y orientar y acompañar su desempeño. Incluyen diseño organizacional y diseño de cargos, análisis y descripción de cargos, orientación de las personas y evaluación del desempeño, (Estadísticos, analistas de cargos y salarios).</p>
	<p>3. Compensación de las personas, División de beneficios sociales: ¿Cómo compensar a las personas? procesos utilizados para incentivar a las personas y satisfacer las necesidades individuales, más sentidas. Incluyen recompensas remuneración y beneficios y servicios sociales, (Trabajadores sociales, Especialistas en programas de bienestar).</p>
	<p>4. Desarrollo de personas, División de capacitación: ¿Cómo desarrollar a las personas? son los procesos empleados para capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal. Incluyen entrenamiento y desarrollo de las personas, programas de cambio y desarrollo de las carreras y programas de comunicación e integración, (Analistas de capacitación, Instructores, Comunicadores).</p>
	<p>5. Mantenimiento de personas, División de higiene y seguridad: ¿Cómo retener a las personas en el trabajo? procesos utilizados para crear condiciones</p>

	<p>ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas, incluye, administración de la disciplina, higiene, seguridad y calidad de vida y mantenimiento de las relaciones sindicales, (Médicos, Enfermeras, Ingenieros de seguridad, Especialistas en capacitación de vida).</p>
	<p>6. Evaluación de personas, División de personal: ¿Cómo saber lo que hacen y lo que son? procesos empleados para acompañar y controlar las actividades de las personas y verificar resultados. Incluye base de datos y sistemas de información gerencial, Auxiliar de personal, Analistas de disciplina.</p>

Fuente: los proponentes.

Además de Chiavenato múltiples autores han aportado a lo largo de la historia a la evolución del concepto de la gestión del talento humano.

2.2.4 Desempeño Organizacional

El desempeño organizacional, de acuerdo con Yamakawa y Ostos (2017), es un término comúnmente utilizado para hacer referencia a los resultados que genera la organización derivado de la dinámica de los factores internos y externos que la componen. El logro de los objetivos establecidos, como por ejemplo los resultados financieros, la calidad, la estructura funcional, la innovación, el ambiente de los negocios, la satisfacción de los clientes, las cuotas de mercado, entre otros (Pérez y Cortés, 2019).

Dicho lo anterior, el desempeño organizacional consiste en la capacidad de adquirir y procesar los recursos humanos, materiales y financieros para el logro de las metas organizacionales. La importancia de su estudio radica básicamente en la oportunidad de mejora que brinda a los tomadores de decisiones al determinar si las acciones implementadas están generando los resultados deseados. (Gonzalez, 2020).

2.3 Marco Conceptual

Ambiente Laboral: Por lo general el ambiente laboral depende de las políticas del área de recursos humanos de las empresas que puedan afectar de manera directa a los colaboradores, algunos de ellos son manifestados en compensaciones y beneficios generados, en los que se encuentran las proyecciones a nivel profesional, la diversidad, el balance desarrollado en el trabajo con el tiempo libre, manejo de horarios flexibles, tener en cuenta siempre la seguridad laboral, manejo de planes y beneficios para las familias. (Chiavenato I. , Administración de Recursos Humano, 2017).

Calidad de Vida: Se define como el bienestar general de los asesores. Para medir la calidad de vida es muy difícil de realizar así sea de manera individual o en grupo porque, además de tener en cuenta el bienestar material de los colaboradores, también se debe incluir algunos componentes que sean intangibles como por ejemplo la calidad del manejo medio ambiental, el buen desarrollo de la seguridad nacional, como también la seguridad a nivel personal y las libertades tanto políticas como económicas. (Blash & Espuny, 2018)

Competitividad del mercado: Para una empresa, la competitividad es la capacidad de proporcionar productos y servicios de manera más eficiente que los competidores. Finalmente, en el campo de las ventas y el marketing, la competitividad de los empresarios y empresas es una de las herramientas más importantes para mantener el éxito continuado en el mercado internacional sin necesidad de protección adicional o subsidios (Soler & Chiralde, 2010).

Comportamiento humano: El comportamiento humano es uno de los aspectos más importantes de la investigación y el procesamiento psicológico. Este término se refiere a cómo se comportan las personas en determinadas situaciones o eventos, pero siempre incluye influencias relacionadas con factores sociales o ambientales (Peiró, Economipedia, 2022).

Desarrollo organizacional: El (DO) es un esfuerzo planificado de toda la organización y controlado desde el nivel más alto para incrementar la efectividad y el bienestar de la organización mediante intervenciones planificadas en los procesos de la organización, aplicando los conocimientos de las ciencias de la conducta. (Beckhard, 2020).

Efectividad: La efectividad es la capacidad de conseguir el efecto deseado en lo que se realiza. En economía, este concepto también se relaciona con lo realmente causado en el caso de variables (Paez, Economipedia, 2022).

Estrategias competitivas: La estrategia competitiva es uno de los aspectos más importantes de una empresa, ya que determina el valor que la empresa ofrece al mercado para obtener una ventaja competitiva (Economipedia, 2022).

Gestión organizacional: La gestión organizacional es la planificación de todas las actividades que contribuyen al funcionamiento general del sistema para lograr tareas, metas y/u objetivos comunes. No es más que gestionar una empresa, empresa u organización con el fin de alcanzar sus objetivos y conseguir resultados positivos y rentables (Tu Economía, 2022).

Innovación: El resultado original exitoso aplicable a cualquier ámbito de la sociedad, que supone un salto cuántico no incremental, y es fruto de la ejecución de un proceso no determinista que comienza con una idea y evoluciona por diferentes estadios; generación de conocimiento, invención, industrialización y comercialización, y que está apoyado en un paradigma organizacional favorable, en el que la tecnología supone un papel preponderante, y el contexto social en el que se valora la inversión en creación de conocimiento una condición necesaria. (Platero, 2015).

Marketing: El marketing, las ventas, o la mercadotecnia es una serie de actividades y procesos diseñados para crear y transmitir valor de marca, con el fin de identificar y satisfacer las necesidades y deseos de los consumidores (Arias P. S., 2022).

Marketing relacional: El marketing relacional es un tipo de estrategia comercial que tiene como objetivo generar relaciones cercanas y rentables con los clientes (Peiró, Economipedia, 2022).

Planes de mejora: Un plan de Mejoramiento es el resultado de un conjunto de

procedimientos, acciones y metas diseñadas y orientadas de manera planeada, organizada y sistemática desde las instituciones (Planes de mejoramiento institucional, 2019).

Producto o servicio: En términos de competitividad empresarial deben destacarse dentro del mercado, consiguiendo que el público se identifique con estos, los reconozcan y diferencien de la competencia, ya que se trata de los principales flujos de ingresos de la empresa (Beetrack, 2022).

Reclutamiento: Es la vía más clara para encontrar gente de calidad en una empresa identificando sus necesidades y comparándolas con el candidato adecuado, que se ajuste a la organización tanto en papel como en la práctica”. (Pérez, 2019)

Satisfacción: La satisfacción tiene como referencia el gusto que se experimenta una vez que se allá cumplido un deseo. (Hilgard, 2017).

Talento humano: Por tanto, el talento, según la real academia española de la lengua, refiere a la personas inteligentes o aptas para determinada ocupación; inteligente, en el sentido que entiende y comprende, tiene la capacidad de resolver problemas dado que tiene las habilidades, destrezas y experiencia necesario para ello, apta en el sentido que puede operar competentemente en una actividad debido a su capacidad y disposición para el buen desempeño de la ocupación (humano, 2018).

2.4 Marco Legal

El marco normativo que regula particularmente a las micro, pequeñas y medianas empresas. Al ser una propuesta netamente investigativa se tendremos en cuenta también el reglamento interno y las políticas de confidencialidad de las empresas que las que se hagan los estudios.

Ley 1955 del 25 de mayo de 2019 "Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022. “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad”. (Ley 1955 de 2019).

Ley 1819 de 29 de diciembre 2016 "Por medio de la cual se adopta una Reforma Tributaria estructural, se fortalecen los mecanismos para la lucha contra la evasión y la elusión fiscal, y se dictan otras disposiciones". (Ley 1819 de 2016).

Ley 1793 del 7 de julio de 2016 "Por medio de la cual se dictan normas en materia de costos de los servicios financieros y se dictan otras disposiciones." (Ley 1793 de 2016).

Ley 1780 del 2 de mayo de 2016 "Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones." (Ley 1780 de 2016).

Ley 1735 del 21 de octubre de 2014 "Por la cual se dictan medidas tendientes a promover el acceso a los servicios financieros transaccionales y se dictan otras disposiciones." (Ley 1735 de 2014).

Ley 1676 del 20 de agosto de 2013 "Por la cual se promueve el acceso al crédito y se dictan normas sobre garantías mobiliarias." (Ley 1676 de 2013).

Ley 1429 de 29 de diciembre de 2010. "Por la cual se expide la ley de formalización y generación de empleo". (Ley 1429 de 2010).

Ley 1314 del 13 de julio de 2009. "Por la cual se regulan los principios y normas de contabilidad e información financiera y de aseguramiento de información aceptados en Colombia, se señalan las autoridades competentes, el procedimiento para su expedición y se determinan las entidades responsables de vigilar su cumplimiento". (Ley 1314 de 2009).

Ley 905 del 2 de agosto de 2004. "Por medio de la cual se modifica la Ley 590 de 2000 sobre promoción del desarrollo de la micro, pequeña y mediana empresa colombiana y se dictan otras disposiciones." (Ley 905 de 2004).

Ley 590 del 10 de julio de 2000. "Por la cual se dictan disposiciones para promover el desarrollo de las micro, pequeñas y medianas empresa". (Ley 590 de 2000).

Ley 67 del 26 de diciembre de 1979 "Por el cual se dictan las normas generales a las que deberá sujetarse el presidente de la República para fomentar las exportaciones a través de las

sociedades de comercialización internacional y se dictan otras disposiciones para el fomento del comercio exterior. (Ley 67 de 1979).

3 Aspectos Metodológicos De La Investigación

3.1 Enfoque Y Tipo De Estudio

La investigación contiene un enfoque cualitativo que estudia la realidad en su contexto natural y cómo sucede, sacando e interpretando fenómenos de acuerdo con las personas implicadas. Utiliza variedad de instrumentos para recoger información como las entrevistas, imágenes, observaciones, historias de vida, en los que se describen las rutinas y las situaciones problemáticas, así como los significados en la vida de los participantes. (Blasco y Pérez, 2017).

El presente trabajo se enmarcó en el tipo de investigación descriptiva, ya que dicho tipo de investigación sirve para analizar cómo es y cómo se manifiesta un fenómeno y sus componentes, además permite una amplia observación sin afectar el comportamiento del sujeto, permitiendo describirlo y de esta manera tener una visión general del ente de investigación de modo que se puede evaluar y tomar decisiones.

Por lo tanto, se describieron las características que identifican las condiciones actuales del reclutamiento y selección de los docentes de las Instituciones Educativas Privadas de Aguachica, Cesar. Aunque estos resultados no pueden ser utilizados como repuestas definitivas pues se debe comprender unas limitaciones que permita construir herramientas útiles en la investigación como identificación y delimitación del problema, elaboración y construcción de los instrumentos, observación y registro de datos, decodificación y categorización de la información, análisis y por último las propuestas (Hernández, Fernández, & Baptista, 2017).

3.2 Diseño De La Investigación

El diseño de esta investigación está enfocado a la metodología cualitativa analítico, en la metódica del análisis cualitativo las etapas no se suceden unas a otras, como ocurre en el esquema secuencial de los análisis convencionales, sino que se produce lo que algunos han llamado una aproximación sucesiva o análisis en progreso, o más bien sigue un esquema en espiral que obliga a retroceder una y otra vez a los datos para incorporar los necesarios hasta dar consistencia a la teoría concluyente (Amezcuca y Gálvez, 2002). El análisis cualitativo es un

proceso dinámico y creativo que se alimenta, fundamentalmente, de la experiencia directa de los investigadores en los escenarios estudiados, por lo que esta etapa no se puede delegar. El cual se desarrolla una herramienta como instrumento de recolección de la información como lo es la encuesta.

3.3 Formulación De Hipótesis

3.3.1 Hipótesis 1

Este estudio permitirá analizar las estrategias utilizadas para la contratación de los docentes en las Instituciones de Educación Privadas del nivel medio en el Municipio de Aguachica, Cesar.

3.3.2 Hipótesis 2

Este estudio no permitirá analizar las estrategias utilizadas para la contratación del docente en las Instituciones de Educación Privadas del nivel medio en el Municipio de Aguachica, Cesar.

3.4 Sistema De Variables

Tabla 2. Operacionalización de variables.

Propósito	Conceptualización	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
Variable dependiente: Analizar el reclutamiento y selección del personal Docente de Instituciones de Educación Privadas del	Analizar los procesos existentes para la selección del personal. Evaluar el cumplimiento de las bases legales conforme a los resultados	Análisis del reclutamiento y selección de personal docente de las instituciones. La gestión del talento humano como ventaja competitiva,	Análisis, descripción y evaluación de los datos obtenidos. El capital humano como agente diferenciador y generador de ideas.	Recolección de la información a través del instrumento establecido para desarrollar el estudio como lo es la Encuesta.

nivel medio en el Municipio de Aguachica, Cesar.	obtenidos de la medición para la contratación de docentes. Comparar los procesos actuales que maneja la Secretaria de Educación del Cesar con las políticas de existentes en el ministerio de educación .	reclutamiento y selección.		
Variable independiente: Establecer la importancia del reclutamiento y selección de personal, la gestión del talento humano como ventaja competitiva en las Instituciones.	Elaborar la propuesta para diseñar estrategias para la selección de docentes en las escuelas del municipio de Aguachica Cesar.	Generar un conjunto sobre recomendaciones para lograr su mejora continua sobre gestión del talento humano.	Planes enfocados en la capacitación del recurso humano.	Planes de formación Decisiones en base al talento humano Autoevaluación

Fuente: Los proponentes.

3.5 Población, Tipo De Muestreo Y Muestra

3.5.1 Población

El Municipio de Aguachica, cuenta con aproximadamente 8 Instituciones Educativas Privadas nivel medio los cuales son: Colegio bilingüe Los Ángeles, Colegio cristiano La Roca, Colegio teresiano Reina del Carmelo, Corporación de educación técnica del oriente, Instituto francisco jose de caldas, Liceo del sur, Liceo humanista de Aguachica, y Colegio cristiano el noral, registradas en la data de la secretaria de Educación Municipal, cabe destacar que esta misma también tiene registro de poblaciones aledañas, aunque el enfoque solo estará dirigido al número de Instituciones del Municipio en mención, para el desarrollo de los objetivos.

Tabla 3. Detalle y cantidad de la población estimada.

Detalle	Cantidad
Instituciones Educativas Privadas nivel medio del Municipio de Aguachica.	8
Total	8

Fuente: Secretaria Educación Municipal.

3.5.2 Método De Muestreo

Se emplea el muestreo por conglomerados, uno a la vez. Está orientada por tres principios, la pertinencia, adecuación y disponibilidad. La pertinencia, es la individualización y logro del concurso de los participantes, los cuales, pueden aportar la mayor y mejor información al trabajo de investigación, además de los requerimientos teóricos.

La adecuación, corresponde a los datos suficientes disponibles para desarrollar una completa y rica descripción del fenómeno, preferiblemente, cuando la etapa de la saturación se ha alcanzado; Y la disponibilidad, hace referencia al acceso libre y permanente a los lugares, situaciones o eventos que demanda la investigación que se deben aplicar mediante estrategias que los lleve al cumplimiento de los objetivos planteados en la investigación, del mismo modo el

manejo de los datos cuantitativos para el tipo de muestreo que va a utilizar para el recabo de la información con: poblaciones finita definida en la anteriormente, como en este caso el muestreo será de forma de media somos se explica a continuación (Sandoval, 2018).

3.5.3 Determinación De La Muestra

En el proceso del análisis y reclutamiento y selección del personal docente, una de las decisiones clave que se tomó fue la aplicación del muestreo por conveniencia. El muestreo por conveniencia, según Fernández, R. et al., (2007) es una técnica que permite seleccionar una muestra de elementos de manera rápida y accesible, basándose en la disponibilidad y la facilidad de acceso a los datos o participantes. En el contexto de la Dirección Académica, esta selección estratégica permitió agilizar el proceso de recopilación de información y, al mismo tiempo, obtener resultados representativos y pertinentes para el desarrollo de este proyecto.

En el marco de nuestro estudio, se lleva a cabo una muestra que incluirá un total de (8) Instituciones educativas privadas que se encuentran en el municipio de Aguachica, Cesar.

3.6 Fuentes Y Técnicas Para La Recolección De La Información

A fin de poder hallar una solución a las necesidades de información es necesario adquirirlas por medio de fuentes primarias y secundarias. A partir de estas se obtendrá información mixta tanto cualitativa como cuantitativa para tener un mejor conocimiento del mercado y así obtener una mayor seguridad de la investigación.

3.6.1 Fuentes De La Información Primarias

Esta información se obtiene a través de encuesta a las Instituciones Educativas Privadas, este mecanismo se utilizó con el fin de obtener datos reales y actualizados de como las Instituciones del Municipio de Aguachica, Cesar; gestionan su talento humano, al tiempo que nos brinda datos como su tamaño, su opinión respecto a la influencia de este en su reclutamiento y selección. También es utilizada la información documental, debido a la complejidad temática de esta investigación, no se cuenta con mucha información confiable sobre el objeto de estudio, aun así,

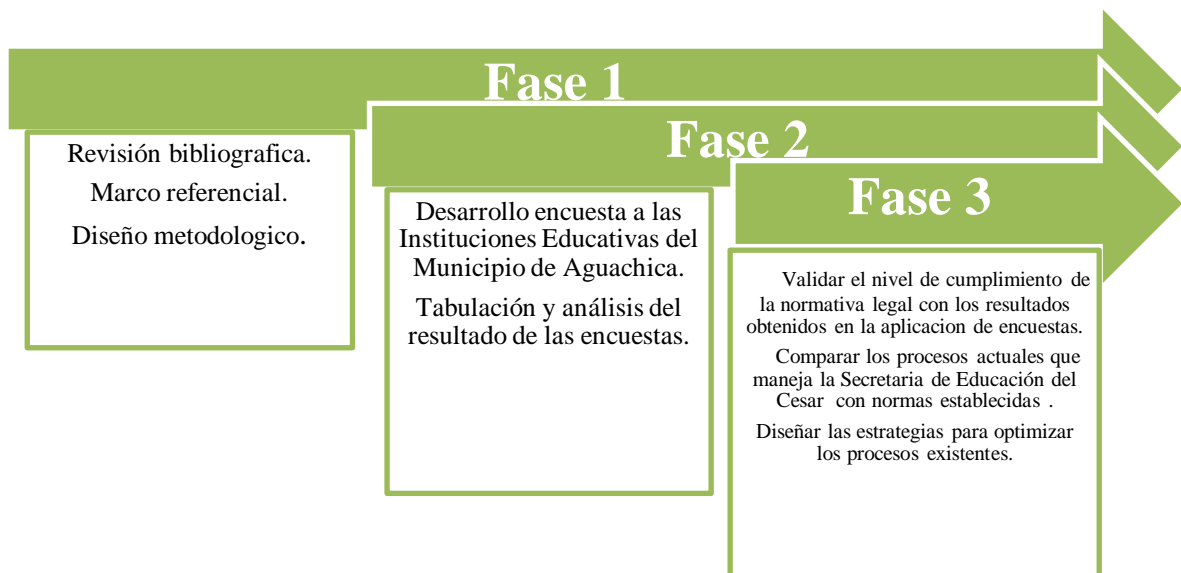
toda información recopilada y que es de utilidad, que servirá para realizar las recomendaciones y consolidar los resultados.

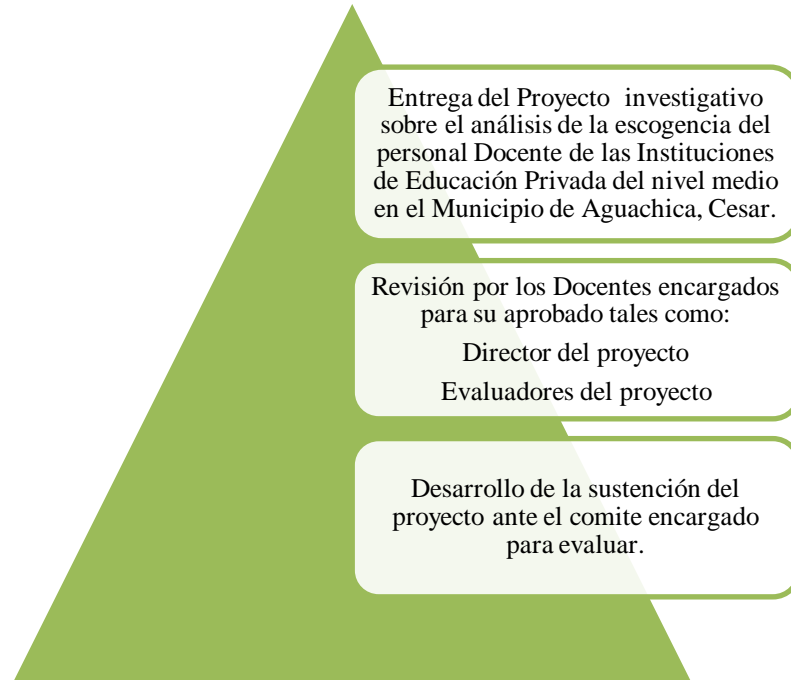
3.6.2 Fuentes De Información Secundaria

Se realizaron investigaciones en texto bibliográficos, apoyos en proyectos similares, artículos, páginas web especializadas sobre el tema en cuestión y sobre la metodología de la investigación. Con el fin de afianzar, servir de guía y darle mayor fundamento al presente proyecto de investigación. Además de conclusiones propias que alimentan el contexto de este análisis.

3.7 Procedimiento

Figura 2. Desarrollo del procedimiento del proyecto de investigación.





Fuente: Los proponentes.

3.8 Análisis Para El Procesamiento De La Información

Para el análisis del presente proyecto de investigación, los resultados se analizarán con esquemas estadísticos y herramientas, tales como; Histogramas de frecuencias, tortas y barras, con el fin de la sistematización de la información resultante de la aplicación de los instrumentos, la triangulación de datos y la ruta cualitativa de la investigación de tipo analítica. Para lograr identificar la importancia del análisis del reclutamiento y selección del personal Docente de las Instituciones Educativas Privadas del nivel medio en el Municipio de Aguachica, Cesar.

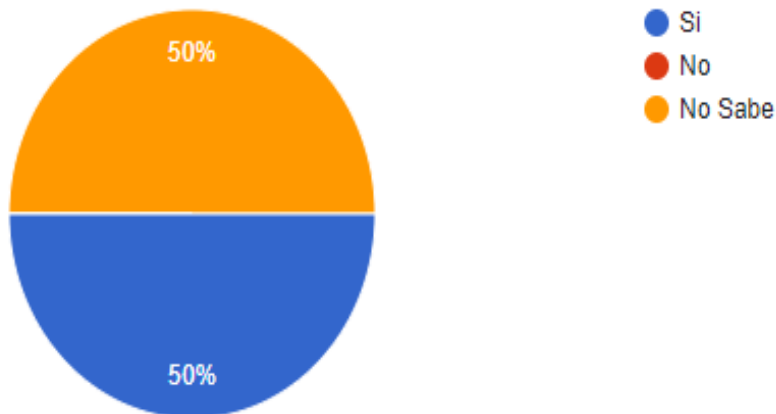
4. Esquema Temático

En este formato se desarrollarán los resultados de los objetivos planteados en el presente proyecto, aplicando las técnicas o fuentes de recolección de información correspondientes.

A continuación, se realizará una encuesta que consta de diez preguntas que fueron redactadas para obtener datos que permitan identificar en las instituciones privadas su funcionamiento a la hora de reclutar y seleccionar personal docente.

4.1 Diagnosticar Los Métodos Actuales De Reclutamiento Y Selección Del Personal Docente.

1. ¿El colegio tiene personal capacitado para seleccionar docentes?

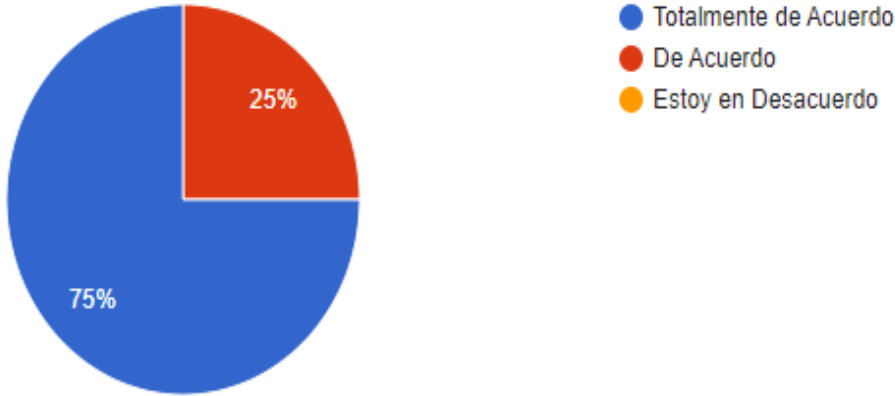


Fuente: Los proponentes.

Análisis: Se observa en la gráfica que el 50% de los encuestados respondieron SI, dando a conocer que las instituciones cuentan con un personal eficiente a la hora de contratar el personal,

por otro lado, el NO SABE, registra una votación del 50% reflejando que se presentan ciertas inconformidades con el tema de contratar personal.

2. ¿Considera usted que las capacitaciones son necesarias para reforzar el aprendizaje y así aprovechar al máximo lo aprendido?



Fuente: Los proponentes.

Análisis: Se observa en la gráfica que el que 75% de los encuestados están totalmente de acuerdo en la importancia de las capacitaciones para así generar un mayor aprendizaje en los estudiantes y un 25% está de acuerdo con que un personal capacitado permite un mayor beneficio para la institución.

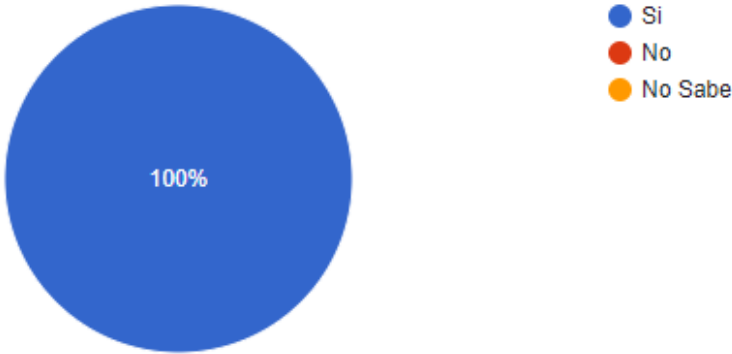
3. ¿Cree usted que es importante reclutar y seleccionar personal adecuado para así obtener resultados que permitan posesionar a la Institución en un rango altamente competitivo frente a otros Colegios Privados?



Fuente: Los proponentes.

Análisis: En la gráfica se puede observar que el 62,5% considera que un personal calificado puede generar mejores resultados para la Institución, por otro lado, se registra que un 25% manifiesta que el alto rendimiento de un ente educativo se puede generar con trabajadores que se esfuercen al máximo sin importar que tan calificados estén y el 12,5% están de acuerdo que el reclutamiento se debe llevar por personas que estén capacitadas para realizar dicha función.

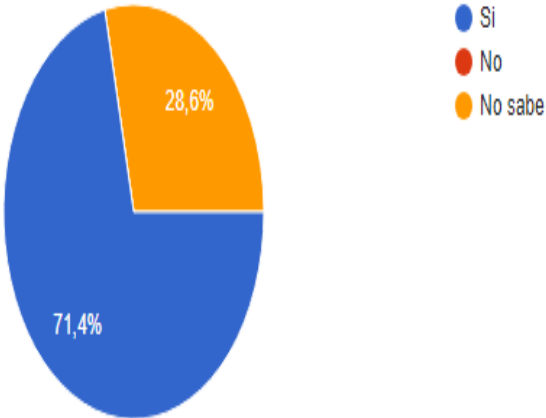
4. La Institución considera que la Gestión del Talento Humano es indispensable para obtener mejores resultados.



Fuente: Los proponentes.

Análisis: En la gráfica se puede observar que el 100% de los encuestados consideran que es indispensable el buen manejo de la Gestión del Talento humano dentro de las instituciones educativas de nivel medio privadas.

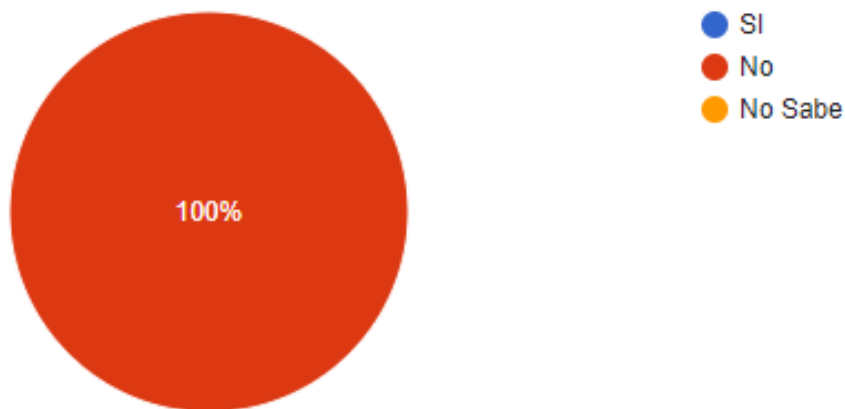
5. La Institución emplea personal mediante un proceso de selección eficaz?



Fuente: Los proponentes.

Análisis: En la gráfica se puede observar que el 71,4% de los encuestados respondieron que si contratan personal bajo una selección de personal eficiente que le permite al Colegio contar con un personal responsable y que el 28,4% respondieron que tienen irregularidades para contratar el personal.

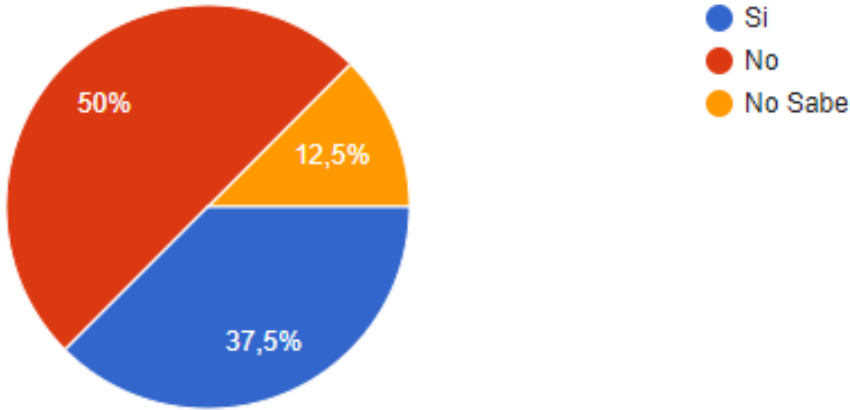
6. La Institución Educativa cuenta con un área de Gestión del Talento Humano, el cual permite gestionar todo lo relacionado con el personal.



Fuente: Los proponentes

Análisis: En la gráfica se puede observar que el 100% de los encuestados respondieron que las Instituciones Educativas privadas no cuentan con un área de Gestión del Talento Humano la cual permita llevar de manera eficiente una buena selección de personal.

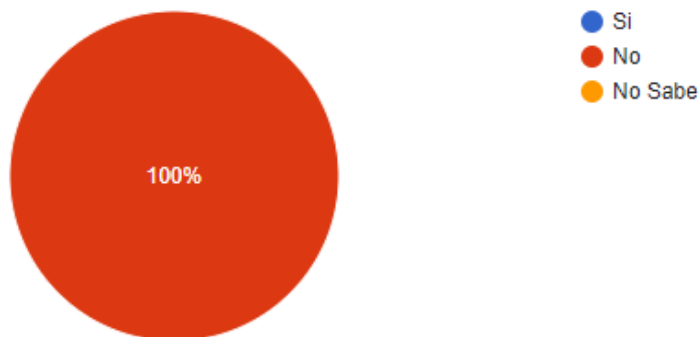
7. ¿Cree usted que los procesos de reclutamiento hacia un empleado están bien definidos en la Institución Educativa?



Fuente: Los proponentes.

Análisis: En la gráfica se puede observar que el 50% respondió que No tienen definidos los criterios para reclutar el personal, por otro lado, el 37,5% respondió que SI, que al momento de contratar el personal se tiene en cuenta cada parámetro presentado a la hora de contratar y el 12,5% NO SABE cómo están definidos los procesos para contratar.

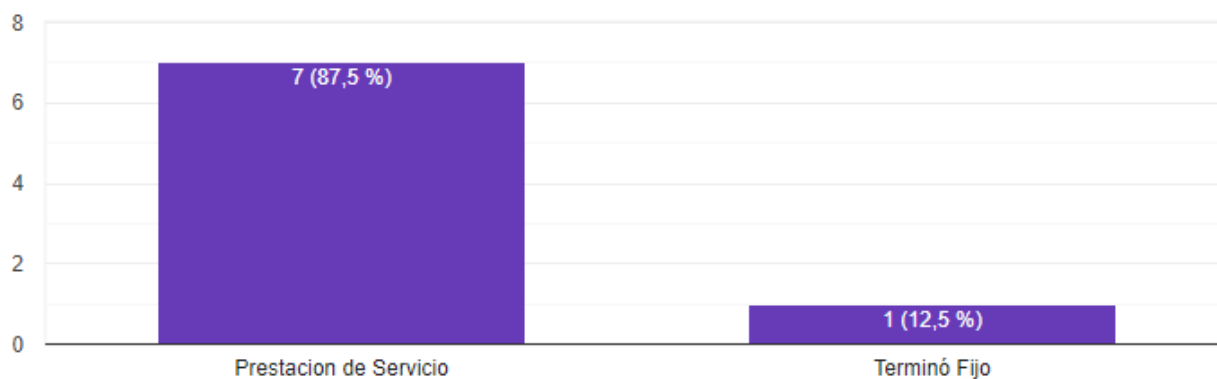
8. El colegio cuenta con estrategias de reclutamiento y selección para contratar?



Fuente: Los proponentes.

Análisis: En la gráfica se puede observar que el 100% de los colegios no implementan estrategias que les permita orientarse a la hora de seleccionar el personal.

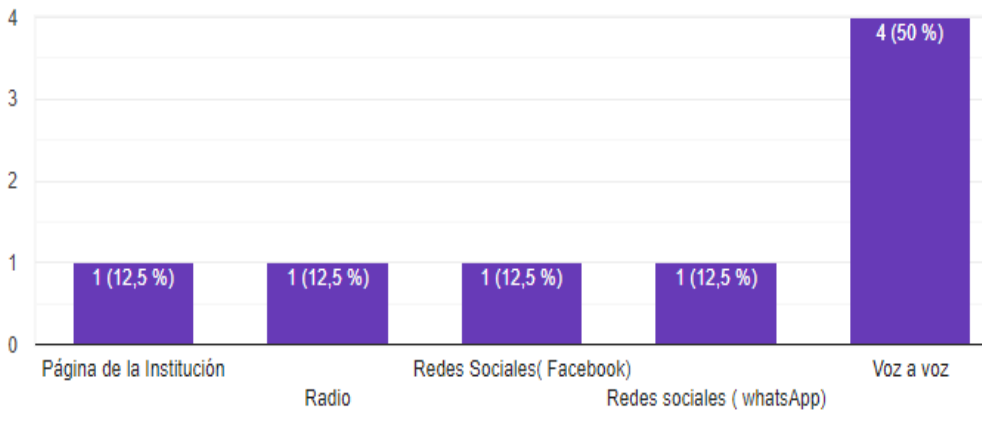
9. ¿Qué tipo de contrato maneja la Institución Educativa para con sus trabajadores?



Fuente: Los proponentes.

Análisis: En la gráfica se puede observar que el 87,5% de las Instituciones contratan a sus empleados por medio de contratos por prestaciones de servicios y el 12,5% por medio de contratos a término fijo.

10. ¿Qué mecanismo utiliza la Institución para dar a conocer una vacante?



Fuente: Los proponentes.

Análisis: En la gráfica se puede observar que 12,5% utilizan la página de la Institución como medio para dar a conocer su vacante, el otro 12,5% utilizan la radio como medio confiable para ofertar su vacante, el otro 12,5% utiliza las redes sociales como Facebook, el otro 12,5% utilizan WhatsApp para anunciar su vacante y el 50% de las Instituciones utilizan la voz a voz como medio más eficiente para informar que necesitan personal.

4.1.1 Discusión Del Objetivo Específico 1.

Con el desarrollo del objetivo específico 1, se logró conocer las principales características del reclutamiento y selección de personal de las instituciones académicas del nivel medio privadas, para la cual fue utilizada para la recolección de la información un instrumento como lo es el formato de encuesta y entrevistas, las cuales fueron dirigidas para el personal idóneo y disponible de las instituciones, donde se conocieron detalles de su funcionalidad y demás

información relevante. De esta manera se ejecutó un matriz DOFA para tener una visión general de los factores internos y externos que afectan el proceso del reclutamiento y selección del personal docente. Se presentaron dificultades en la ejecución del instrumento debido a la disponibilidad de tiempo de los colaboradores de las instituciones.

Tabla N.4 Matriz DOFA

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL DOCENTE DE LAS OCHOS INSTITUCIONES PRIVADAS DE EDUCACION MEDIA DE AGUACHICA, CESAR.	FORTALEZA	DEBILIDADES
ANÁLISIS INTERNO.	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Autonomía Financiera. ❖ Dominan las redes sociales. ❖ Contratan personal por medio de contratos sólidos. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Criterio de selección no claro. ❖ No tener un área de Gestión de Talento Humano. ❖ Los procesos de reclutamiento no están bien definidos.
ANÁLISIS EXTERNO.	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Incremento del presupuesto al servicio educativo. ❖ Implementar capacitaciones continuas a los Docentes. ❖ Definir planes de mejoramiento para contratar personal. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Presupuesto limitado para contratar personal. ❖ Contratar personal no capacitado para el área Asignada. ❖ Bajo incremento de estudiantes.

Fuentes: Los proponentes.

4.1.2 Conclusión Del Objetivo 1.

Se concluye que este diagnóstico realizado a las instituciones académicas privadas del nivel medio del Municipio de Aguachica, Cesar, es importante ya que se identificaron de forma detallada el proceso como ejecutan su actividad de reclutamiento y selección de personal en el cual se evidenciaron algunas fallas o anomalías que fueron suministradas por el personal de colaboradores en aras de generar posibles soluciones, ya que este trabajo investigativo de grado

tiene como única finalidad buscar las estrategias adecuadas, para fortalecer las competencias laborales de las instituciones y el mejoramiento en cuanto al reclutamiento de su personal. La matriz DOFA permite analizar a fondo que las instituciones privadas deben empezar a implementar la gestión del talento humano ya que este permite posesionar a la institución en un rango más elevado.

4.2. Comparar Los Lineamientos Del Ministerio De Educación Nacional Frente Al Reclutamiento Y Selección Del Personal Docente Que Manejan Las Instituciones Privadas De Educación Media

Tabla 5: Cuadro comparativo

Instituciones Privadas	Instituciones Publicas
Reclutamiento y selección de Docentes en Instituciones Educativas Privadas.	Reclutamiento y selección de Docentes en Instituciones Educativas Públicas.
<p>Etapas del proceso:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Etapa 1. Estudio de necesidad de personal (ENP). • Etapa 2. De invitación y publicación (IYP). Redes sociales y/o base de datos. • Etapa 3. Verificación, aplicación de pruebas y selección. (VAYS) • Etapa 4. Notificación de resultados (NR) 	<p>Etapas del Proceso:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Registro en el SIMO. • Consulta de OPEC. • Selección del empleo para el cual se va a concursar. • Validación de la información registrada. • Pago de derechos de participación. • Formalización de la Inscripción. • Pruebas de aptitudes y competencias básicas y prueba psicotécnica. • Citación a Pruebas: La CNSC.

	<ul style="list-style-type: none"> • Publicación de Resultados de las Pruebas de Aptitudes y Competencias Básicas y la Prueba Psicotécnica. • Resultados definitivos de las pruebas escritas. • Cargue y validación de documentos para la verificación de requisitos mínimos y valoración de antecedentes. • Verificación de requisitos mínimos. • Publicación de resultados. • Prueba de entrevista. • Conformación de listas de elegibles. • Período de prueba.
<p>1. Etapa 1. Estudio de necesidad de personal (ENP): el comité de selección de personal o quien haga sus veces en coordinación con la rectoría de la Institución Educativa, harán un estudio de vacantes o de la creación de nuevos cargos docentes y administrativos, esta información será diligenciada en el formato de identificación del cargo y requisitos, en la cual definirán, el nombre del cargo, nivel funcional, dependencia, jefe inmediato, naturaleza del cargo y número de</p>	<p>1. Etapa 1. Registro en el SIMO: El aspirante debe verificar si se encuentra ya registrado en el SIMO. Si no se encuentra registrado, debe hacerlo, en la opción “Registrarse”, diligenciando todos los datos solicitados por el sistema en cada uno de los puntos del formulario denominado “Registro de Ciudadano”. Se precisa que el registro en el SIMO se realiza por una única vez y los datos de nombres, apellidos, fecha de nacimiento, sexo, tipo, número y</p>

<p>vacantes. Una de las debilidades detectadas en los procesos de selección del talento humano en las instituciones educativas, ha sido la falta de perfiles claramente establecidos, las características, requisitos académicos y experiencia necesaria, de manera que el proceso de convocatoria a realizar en la etapa 2 De invitación y Publicación (IYP) sea claro y efectivo, permitiendo identificar en los candidatos sus competencias y habilidades (Administrativas, Laborales, Humanas). En lo que se refiere al personal docente juega un papel primordial además de los aspectos anteriores la pedagogía que asienta la prestación del servicio educativo en condiciones de efectividad, eficiencia y calidad.</p>	<p>estado del documento de identificación son validados con la Registradora Nacional del Estado Civil.</p>
<p>2. Etapa 2. De invitación y publicación (IYP): En esta etapa se da a conocer por diferentes medios, la necesidad de personal en busca de atraer aspirantes calificados con los perfiles y requisitos para ocupar los cargos vacantes de docentes y administrativos en las diferentes áreas del conocimiento. Mediante la convocatoria se pretende reclutar</p>	<p>2. Etapa 2. Consulta de OPEC: El aspirante registrado en SIMO debe ingresar al aplicativo, revisar los empleos de carrera ofertados en la presente convocatoria, y verificar en cuales cumple con los requisitos mínimos exigidos para su desempeño, los cuales se encuentran definidos en el Manual de Funciones, Requisitos y Competencias para los cargos de directivos docentes y docentes del</p>

<p>un número importante y suficiente de hojas de vida que cumpla con la formación académica y experiencia. Después de la recepción se procede a la selección, para posteriormente publicar el listado de aspirantes. La convocatoria puede ser de carácter interno, es decir entre las personas que ya están vinculadas a la institución o externa teniendo en cuenta que la institución educativa con el requerimiento contractual y/o se dirige a personas sin ninguna vinculación laboral con la institución. El óptimo desempeño de la convocatoria, lo mismo que el de presentación de hojas vida de los candidatos, se fundamenta en la claridad y la precisión de la información que se publique respecto de los cargos vacantes. En todo momento, el proceso debe estar acompañado de objetividad asociada a la secuencia programada para la etapa o paso del proceso.</p>	<p>sistema especial de Carrera Docente, adoptado por el Ministerio de Educación Nacional – MEN, mediante la Resolución No. 3842 del 18 de marzo de 2022 o la norma que la modifique, aclare o sustituya. Si no cumple con los requisitos de ningún empleo o con alguno de los Requisitos Generales de Participación establecidos en el artículo 7 del Acuerdo del Proceso de Selección, el aspirante no debe inscribirse.</p>
<p>3. Etapa. 3. Verificación, aplicación de pruebas y selección. (VAYS): En esta etapa se hace la verificación de los requisitos solicitados en la</p>	<p>3. Etapa 3. Selección del empleo para el cual se va a concursar: El aspirante debe escoger el empleo para el cual va a concursar en el presente Proceso de</p>

<p>etapa 2 De invitación y Publicación (IYP), proceso por medio del cual se eligen y se clasifican aquellos aspirantes con las características y perfiles apropiados para desempeñar el cargo. En el proceso de comparación y decisión se aplican las pruebas de: ensayo, prueba de orientación de un tema, prueba de conocimientos y habilidades, estos resultados son de carácter decisivo para continuar o no con el proceso, los cuales se publican mediante acta. Los candidatos que aprueban los requisitos de perfil y las pruebas aplicadas, serán convocados a entrevista con la finalidad de conocer aspectos personales, laborales, formación académica, experiencia profesional, actitudes y aptitudes, situación familiar, condición socioeconómica, aspiraciones personales etc. Así mismo, socializar aspectos de reconocimiento institucional, sus condiciones de vinculación laboral, entre otros para realizar la ponderación del proceso y determinar la lista de seleccionados. Es de reconocer que, en la</p>	<p>Selección, teniendo en cuenta que únicamente podrá inscribirse para un (1) empleo en el marco de los Procesos de Selección Nos. 2150 a 2237 de 2021 y 2316 de 2022 – Directivos Docentes y Docentes y que debe cumplir los requisitos mínimos exigidos para el desempeño del mismo. Lo</p> <p>Anterior, por cuanto la aplicación de las pruebas escritas para todos los empleos ofertados en el mismo se realizará en la misma fecha y a la misma hora.</p>
--	--

<p>actualidad, la mayoría de instituciones educativas, no cuentan con procesos de selección de talento humano de manera planeada y construida de acuerdo a al contexto institucional. Además, en todos los casos no se aplica la prueba específica de conocimiento, de habilidades, de competencias, y demás propias del cargo a desempeñar, lo que debería ser ineludible, teniendo en cuenta que se trata del servicio de la enseñanza. En el proceso de selección de talento humano, una de las técnicas más importantes en la obtención de información, es la entrevista. Con esta técnica permite al entrevistador conocer información adicional a la de la hoja de vida y el desarrollando del candidato; por tal motivo el papel que cumple el entrevistador, es fundamental, ya que de ellos depende la confianza y la validez de la entrevista. El tipo de entrevista a aplicar es la semiestructurada, porque permite que el entrevistador prepare un guion temático sobre lo que quiere</p>	
--	--

<p>que se hable con el entrevistado. Las preguntas son abiertas.</p>	
<p>4. Etapa 4. Notificación de Resultados (NR): Realizada la ponderación se determina la lista de seleccionados se publica, se notifica los candidatos seleccionados, acompañado del informe por parte del Comité de Selección de Personal al Rector(a) de la Institución Educativa; para proceder a la vinculación laboral. La notificación de los seleccionados se hará dentro de los tres días siguientes a la obtención de los resultados, publicando en la cartelera de la institución, en la página web y al correo electrónico que cada candidato haya dispuesto durante el proceso de convocatoria.</p>	<p>4. Etapa 4. Validación de la información registrada: SIMO mostrará los datos básicos, documentos de formación, experiencia y otros documentos que el aspirante tiene registrados en el Sistema. El aspirante debe validar que dicha información es pertinente, correcta y se encuentra actualizada.</p> <p>El aspirante debe verificar que los documentos registrados en el SIMO, sean legibles, correspondan con los requisitos del empleo y que la información que suministra coincida con los documentos cargados.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • 5. Etapa 5. Pago de derechos de participación. • 6. Etapa 6. Formalización de la Inscripción. • 7. Etapa 7. Pruebas de aptitudes y competencias básicas y prueba psicotécnica. • 8. Etapa 8. Citación a Pruebas: La CNSC. • 9. Etapa 9. Publicación de Resultados de las Pruebas de

	<p>Aptitudes y Competencias Básicas y la Prueba Psicotécnica.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 10. Etapa 10. Resultados definitivos de las pruebas escritas. • 11. Etapa 11. Cargue y validación de documentos para la verificación de requisitos mínimos y valoración de antecedentes. • 12. Etapa 12. Verificación de requisitos mínimos. • 13. Etapa 13. Publicación de resultados. • 14. Etapa 14. Prueba de entrevista.
	<p>15. Etapa 15. Conformación de listas de elegibles: Superada la fase de solicitud de correcciones de que trata el numeral anterior, la Comisión Nacional del Servicio Civil adoptará mediante acto administrativo y en estricto orden de mérito la lista de elegibles por cargo convocado para la entidad territorial certificada en educación, de conformidad con lo señalado en el artículo 25 del Acuerdo. Para los empleos registrados en los grupos (A, B, y C) de que trata el artículo 8 de los Acuerdos de Convocatoria emitidos para las Entidades Territoriales</p>

	<p>Certificadas en Educación “Bogotá D.C.”, “Departamento de Bolívar”, “Departamento de Norte de Santander” y “Departamento del Cauca”, se expedirá una Lista de Elegibles por empleo, para cada uno de los respectivos grupos, las cuales se conformarán con las personas que superen el presente proceso de selección.</p>
	<p>16. Etapa 16. Período de prueba: De conformidad con lo dispuesto en el artículo 36 de los Acuerdos que rigen el Proceso de Selección No. 2150 a 2237 de 2021 y 2316 de 2022– Directivos Docentes y Docentes, la actuación administrativa relativa al Período de Prueba es de exclusiva competencia del Nominador, la cual debe seguir las reglas contempladas en la normatividad vigente.</p>

Fuente: Los proponentes.

Es preciso tener en cuenta la existencia de los diferentes modelos y lineamientos para la selección de docentes en las Instituciones públicas y privadas en Colombia, específicamente en los grados de 6 a 11 de secundaria ubicadas en el municipio de Aguachica cesar, algunos existen estructuración y relevancia ya se valoran los conocimientos en sus diferentes disciplinas, sus habilidades, competencias, aptitudes y otros con mucha más informalidad donde solo se tienen en cuenta aspectos operativos como son los títulos académicos, la producción científica, la investigación, publicaciones, generación del nuevo conocimiento alguna experiencia en la docencia.

La normatividad de docentes incluye un sin número de parámetros tales como; deberes y derechos de los docentes, proceso de selección y vinculación, tipo o modalidad o lineamientos para la vinculación, sus funciones, evaluación cualitativa y cuantitativa, (criterios y periodicidad), clasificación por categorías, la remuneración, sus desarrollos profesoriales (los estímulos y ascenso), entre otros aspectos o disposiciones más específicas a discrecionalidad de cada ente educativo.

4.3 Diseño De La Ruta Estratégica Del Proceso De Reclutamiento Del Talento Humano De Las Instituciones De Educación Privada Del Nivel Medio En El Municipio De Aguachica, Cesar

Según Koontz y Weihrich (2001), la estrategia se define como la determinación de los objetivos básicos a largo plazo de un ente económico o empresa y la admisión de los planes de acción y la asignación de los recursos requeridos para su estricto cumplimiento.

En cuanto a los modelos de selección o reclutamiento de personal, Chiavenato proyecta el esquema en 5 etapas que son las siguientes: la entrevista de selección, las pruebas de conocimientos y habilidades, la prueba psicológica, el examen de personalidad y las técnicas de simulación; teniendo en cuenta otros autores para Dolan, Cabrera, Jackson y Schuler, afirman que el proceso de reclutamiento también cuenta con 5 etapas: el análisis de puestos de trabajo, el reclutamiento, la planificación del recurso humano y finalmente una evaluación de rendimiento, Formación y perfeccionamiento.

En la presente monografía y tomando como referente los modelos anteriormente enunciados, de forma integral Chiavenato y Dolan lo estructuran en cinco etapas; base para la formulación de la guía para el mejoramiento del proceso de selección del talento humano en el sector educativo privado, nosotros decidimos de una mirada holística consolidarlo en 4 etapas según el proceso y procedimiento a desarrollar y de acuerdo a las necesidades detectadas en la selección de los docentes y administrativos para la prestación del servicio en las instituciones educativas privadas del Municipio de Duitama.

Con el fin de que las instituciones educativas del municipio de Aguachica propendan a una excelente selección de su personal de apoyo, se propone incluir en sus manuales existentes, las siguientes estrategias relacionadas en la ruta propuesta, que pueden conllevar a su mejoramiento continuo, a continuación, las etapas:

Etapas 1. Necesidad del Personal:

En esta etapa se analiza la necesidad que tenga el área académica de la Institución para así poder ofertar una convocatoria, se hace un análisis previo de los perfiles requeridos en las áreas de estudio.

Tabla 6. Necesidad Del Proceso

IDENTIFICACION DEL CARGO	
Cargo	
Nivel Funcional	
Dependencia Adscrito	
Jefe Inmediato	
Naturaleza del Cargo	
Número de Cargos	

Fuente: los proponentes.

1. Nombre del Cargo: Lo otorga la Institución educativa.
2. Nivel Funcional: Clasificación jerárquico según los establezca la institución.
3. Dependencia Es determinado según la estructura.
4. Jefe Inmediato: Es el líder quien coordinara su proceso.
5. Naturaleza del Cargo: se tiene en cuenta el tipo de contrato.
6. Número de cargos: Corresponde al número de cargos necesarios

Etapa 2. Perfil que se requiere:

Hace referencia a los siguientes aspectos:

Experiencia Laboral, Competencias, Requisitos Académicos y se involucran las competencias, habilidades y destrezas, esto se hace con el fin de hacer una excelente selección del perfil que se necesita en la institución para suplir las necesidades existentes.

Tabla 7. Perfiles Requeridos

REQUISITOS PARA LA CONTRATACION DEL CARGO	
Nivel de Formación	Área en Que se Formo
Estudios	Estudios Complementarios
Experiencia e Académica	Habilidades y Competencias

Fuente: los proponentes.

1. Nivel de formación: (si sus estudios son profesionales, tecnológicos o tecnólogo).
2. Área de formación:(Si es normalista, licenciado en área específica o ingeniero).
3. Estudios:(cuenta con postgrado, es profesional, bachiller).
4. Otros Estudios: (Diplomados, seminarios talleres entre otros).
5. Experiencia: habilidades y destrezas adquiridas en el transcurso del tiempo.
6. Experiencia profesional: Esta se adquiere cuando finaliza y se aprueba el pensum académico de la respectiva formación profesional, teniendo en cuenta el ejercicio de las actividades propias en el desempeño del empleo.

7. Experiencia relacionada: se adquiere en el ejercicio del empleo o actividades con funciones que son similares al cargo que se aspira.
8. Experiencia Docente: es la que se adquiere en las instituciones educativas en el ejercicio de la docencia.

Las equivalencias: es de vital importancia tener en cuenta que todos los requisitos que se solicitan que están presentes en el proceso no podrán ser disminuidos ni aumentados. Las competencias y funciones, las entidades educativas las fijarán, podrán prever la aplicación de las siguientes equivalencias que a continuación se relaciona:

El título de postgrado en las modalidades de especialización por:

Dos (2) años en experiencia profesional, debe ser acreditado el título, o Título profesional adicional que se exige para suplir las vacantes, teniendo en cuenta que esta formación valla de la mano con el cargo.

El Título de Postgrado en maestría por:

Tres (3) años en experiencia profesional, debe ser acreditado el título profesional, la maestría debe estar acorde las funciones del cargo y perfilada.

Las Habilidades y Competencias: se definen como las condiciones que posee el individuo para su desempeño laboral además de la experiencia y conocimientos.

Etapas 3: Publicación/Invitación

3. Publicación Convocatoria y Requisitos: Se consolida la identificación del cargo y la del perfil requerido con los requisitos, donde se establece la fecha y hora de recepción de las hojas de vida, la forma de presentación.

Cuadro No. 8 Publicación e Invitación

CONVOCATORIA PARA ABASTECER CARGOS EN LA PLANTA DE PERSONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIVADAS DE EDUCACION MEDIA EN EL MUNICIPIO DE AGUACHICA CESAR	
Apertura y fecha:	
Cierre y fecha:	
Recepción de documentación:	
Forma De Presentación con requisitos:	
IDENTIFICACIÓN DEL CARGO	
Nombre del cargo ofertado:	
Nivel jerárquico o Funcional:	
Dependencia adscrita:	
REQUISITOS PARA EL CARGO	
Estudios realizados:	Formación académica:
Experiencia soportada:	Habilidades y Competencias:

Fuente: Los proponentes

1. Recepción de las Hojas de Vida o Curriculum vitae: Las hojas de vida se radican en la dependencia de recursos humanos de la educación educativa teniendo en cuenta la revisión de requisitos.
2. Selección de las hojas de vida de los candidatos. Cuándo se radiquen las hojas de vida el comité encargado procede hacer la selección.

La publicación de los Aspirantes

Una vez realizado el proceso de reclutamiento e identificación de los aspirantes que presentaron su hoja de vida se publica el listado en la cartelera redes sociales institucionales de los colegios quienes son los que ofertan las convocatorias.

Cuadro No.9 Ficha de Inscripción.

Número de inscripción	Nombres y apellidos del aspirante	Número de Identificación	Cargo al que aspira

Fuente: Los proponentes.

Etapas 4: Aprobación, verificación y selección de pruebas:

4. Requisitos y Verificación:

Después de la publicación del listado de aspirantes, se selecciona las hojas de vidas y se le entregan al comité encargado de la selección de personal, se analizan requisitos teniendo en cuenta los tiempos establecidos de la convocatoria.

4.1 Formato de cumplimiento y Requisitos:

Una vez que se realice el proceso para verificar los requisitos de cada uno de los aspirantes que presentaron sus currículos, se procede a publicarlos en los medios que establezcan las instituciones educativas.

Cuadro No. 10 Ficha de Verificación de requisitos.

Número de Identificación	Cargo al que aspira	Cumple o no cumple

Fuente: Los proponentes.

Después que se publique el listado de preseleccionados, los no seleccionados, tendrían tres días para realizar sus respectivas reclamaciones teniendo en cuenta sus soportes y sustento de la información.

5. Se excluye los candidatos que no cumplen con los requisitos: los aspirantes excluidos, no podrán continuar con la última fase, pero después que se publique el listado de preseleccionados, los no seleccionados, tendrían tres días para realizar sus respectivas reclamaciones.

6. Aplicación de pruebas: Se evalúan los aspirantes que ya aprobaron la primera etapa en una o más de las siguientes pruebas: ensayos, demostraciones pedagógicas, muestra o prueba de competencias y habilidades específicas, estos resultados estarán consignados en un acta.

7. Actas y formatos de aplicación de pruebas: las pruebas las elabora el comité de evaluación, para si ser aplicadas, los formatos son iguales para todos los aspirantes con el fin de garantizar la veracidad y transparencia

Cuadro No. 11 Ficha de Inscripción de pruebas.

Número de inscripción	Nombres y apellidos	Número de identificación	Cargo al que aspira	puntaje

Fuente: Los proponentes

8. exclusión de candidatos que no cumplen con los requisitos: los aspirantes que logren un puntaje superior a 60 clasificarán para seguir con su proceso y los que obtengan menos de 60 puntos estarán excluidos.

9. Aplicación de entrevista y acta de resultados: Esta tiene como objetivo establecer contacto directo con los aspirantes y conocer aspectos que permitan analizar a los aspirantes habilitados en parámetros tales como: actitud, aptitud, personales, laboral, nivel académico, la experiencia profesional, y sus aspiraciones como educando al contribuir a la institución

educativa, por consiguiente a través de la entrevista personal se le darán parámetros más claros en la parte laboral y de la vinculación con la institución educativa.

10. Se Excluyen del proceso a los candidatos que no aprueban proceso de selección: Los candidatos que en la aplicación de la entrevista logren un puntaje que supere los 40 puntos será seleccionados automáticamente, y los que obtengan un puntaje menor a los 40 puntos quedan excluidos de inmediato del proceso.

Etapa 5: Se Notifican los Resultados

11. La Publicación formato resultados proceso de selección. De los aspirantes

Los resultados de la entrevista quedaran en acta para ser publicado los resultados en los diferentes medios de difusión de la institución.

Cuadro No.12 Publicación de resultados.

Número de Inscripción	Nombres y apellidos.	Número de identificación.	Cargo al que aspira.	Puntaje	Seleccionados Si/no

Fuente: Los proponentes

12. Se Notifica a los seleccionados:

Se les notificaría a los seleccionados y estos deben presentarse en las oficinas de Rectoría dependencia de recursos humanos de la institución educativa reseñada con el propósito de realizar la firma de su contrato.

a. Traslado a Rectoría y Jefe de Talento de Humano:

Es remitido los listados de los seleccionados para las diferentes disciplinas convocadas a la oficina de talento humano de la institución para el debido proceso.

b. finalización del proceso

Los docentes contratados, tendrán un periodo de prueba de (6) meses donde deberían cumplir con los parámetros y normativa establecida por las Instituciones educativas, si existen fallas representativas estas serían evaluadas por las directivas de la Institución las cuales serían las encargadas de la toma de decisiones en este tipo de casos extremos, sí el docente se desarrolla de forma excelente en su periodo de prueba será ratificado en su cargo.

c. Asignación de funciones

Los rectores o directores rurales no podrán asignar funciones a los directivos docentes y docentes a su cargo, distintas a las fijadas por Ley, sus reglamentos y el presente Manual de Funciones, Requisitos y Competencias y otras que sean estrictamente acordes con la función general al tipo de cargo.

Es importante tener en cuenta que los procedimientos para la selección del recurso humano en las instituciones educativas debe ser adelantado a través de procesos que den estar normalizados que puedan garantizar e identifiquen al personal más idóneo y perfilado; teniendo como base las competencias, habilidades, experiencia y formación académica de cada uno ; esto conlleva a la búsqueda de una mejora continua y sistemática en la ejecución del servicio educativo y en condiciones de calidad, efectividad, y eficiencia.

d. Ruta estratégica para el proceso de selección del talento humano:

Figura No.3 Ruta Estratégica.

Inicio
1. Identificación de las necesidades académicas
2. Define Perfil y Requisitos
3. Publicación convocatoria y requisitos.
4. Cumple Requisitos (si/no)
5. Presentación de pruebas
5.1 formato de pruebas.
6. Publicación de acta de resultados.
7. puntaje obtenido.
8. Selección.
9. Contratación.
10. Periodo de prueba.
Fin del proceso

Fuente: Los proponentes

Para sintetizar se pudo evidenciar que los procesos de reclutamiento de personal docente, ya cumplen con unas directrices del gobierno nacional en cabeza del Ministerio de educación, es importante hacer aportes donde estos procesos se puedan actualizar según las necesidades de cada población, en este caso las instituciones educativas de educación media en el Municipio de Aguachica Cesar.

Discusión

Teniendo en cuenta las diferentes investigaciones se pudo determinar, que las rutas estratégicas del proceso de reclutamiento y selección de personal son indispensables de manera ordenada y puntual, además de la forma de contratar personal idóneo para las instituciones. Es por ello que aplicando las técnicas e instrumentos se observa la carencia y deficiencia de directrices específicas de contratación de personal capacitado para cada puesto.

Mientras que Castaño et al, (2011) dicen que reclutamiento “Es un proceso cimentado para la selección del mejor candidato a ocupar un puesto laboral, con base a procesos definidos de contratación”. El cual ayudará a seleccionar de forma oportuna a las personas que se integran a la institución. Es el equipo humano con que cuenta una organización con roles definidos para la mejor ejecución de las prácticas organizacionales. Es el momento del diseño del proceso de contratación, definiendo a partir del perfil las exigencias previamente clarificadas con el empleador, los criterios a evaluar y los predictores o técnicas que se utilizarán para dicho fin.

Algunos autores afirman que es indispensable contar con herramientas específicas para la selección del personal que haría parte del proceso, en esta ocasión se analizó el recurso humano idóneo que harían parte de las Instituciones educativas del municipio de Aguachica Cesar, específicamente en los grados de 6 hasta 11.

Conclusiones

El proceso de reclutamiento y selección docente en las Instituciones educativas privadas del Municipio de Aguachica Cesar, se puede decir que según lo investigado no es óptimo, ya que se carece de una guía que pueda orientar a los directivos para desarrollar correctos procesos de captación y selección de personal y reclutamiento para su institución. Se pudo identificar que los aspectos más relevantes en el proceso de reclutamiento y selección de los docentes en la población reseñada no se han aplicado de forma correcta, debido a que, no se encuentra unificado en estas instituciones privadas el proceso de evaluación, esto se pudo evidenciar en la aplicación de la encuesta, resultado de ello es desconocimiento y descontento de los aspirantes a laborar en este tipo de instituciones. Además, no se cuenta con tiempos establecidos para el desarrollo de las diferentes etapas de evaluación, se pudo evidenciar que no existe un orden para la ejecución de ambos procesos.

Se elaboró estrategias para el proceso de reclutamiento y selección docente en las instituciones privadas del municipio de Aguachica Cesar, sea el más adecuado, por lo que, de implementarse, permitirá que la organización cuente con personal cualificado para el perfil que va a desempeñar y así se garantiza la prestación de servicios con calidad.

Recomendaciones

Los investigadores del presente proyecto sugiere a los directivos de las instituciones de educación privadas considerar la propuesta proyectada en esta investigación, para que se aplique en los procesos de reclutamiento y selección docente en las instituciones del Municipio de Aguachica Cesar, con el fin de que les pueda servir en la captación y selección de candidatos calificados para las vacantes requeridas en el campo de la docencia. Se les sugiere analizar y evaluar el desempeño laboral de cada uno de los docentes que se puedan incorporar en las instituciones educativas, con el propósito de poder identificar si se cuenta con el recurso humano más adecuado para desempeñarse en el cargo. Se invita a los directivos, entes municipales y departamentales de educación, realizar un estudio correlacional para determinar de qué manera los procesos de reclutamiento y selección docente de las instituciones educativas del municipio de Aguachica Cesar, ya que podrían incurrir en el ejercicio laboral de los docentes de estos entes de educación.

Bibliografía

- Alvarado, R. y Monsalve, J. (2017). Propuesta de un proceso de selección de personal para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Andina Construcciones y Representaciones Generales S.R.L. Chiclayo 2017. (Tesis de Licenciatura). Universidad Señor de Sipán. Chiclayo. Recuperado de Acosta, D., & Martínez, A. (2017). Marketing Digital y su evolución en Colombia. *Universidad Libre*, págs. 1-23.
- Alcaldía de Aguachica Cesar. (28 de septiembre de 2017). *GOV.CO*. Obtenido de <http://www.aguachica-cesar.gov.co/municipio/nuestro-municipio>
- Alvarado, L. (2013). *Brainketing*. Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Arias, M. (2016). *Manual práctico de reclutamiento y selección de personal*. España: Grupo Wolters Kluwer.
- Asamblea Constituyente de Colombia 1991. (1991). En *Constitución Política de Colombia*. Bogotá, D.C Ministerio de Educación Nacional.
- CONARP, estrategias para el reclutamiento de Personal en una empresa. (2013). En *Código Colombiano de Autorregulación Publicitaria* (págs. 29 -30). Bogotá, Colombia.
- Congreso de Colombia. (12 de octubre de 2011). Estatuto Consumidor. *LEY N°1480*. Bogotá, D.C, Colombia.
- Cosming, C. (2017). Estrategias en el planteamiento de manual de funciones. En Chile. Santiago de Chile, Chile.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones. Novena Edición. México. Mc Graw –Hill/Interamericana Editores S.A.

Diario Oficial 47.219. (31 de diciembre de 2008). Habeas Data. *Ley 1266 de 2008*. Bogotá, D.C, Colombia.

Fàbregues, Meneses, Rodríguez y Paré (2016). Técnicas de investigación social y educativa.

Veriz, M. (2020). Percepción del proceso de selección del personal en el compromiso organizacional del área administrativa de la Municipalidad Provincial de Lambayeque-Lambayeque 2018.

Apéndices

Entrevista general

1. ¿Con cuántos docentes cuenta la institución?
2. ¿Qué tipo de contrato maneja la institución?
3. ¿Cuál es el salario de los docentes?
4. ¿Contratan el personal según su perfil?
5. ¿Cómo se realiza la contratación en la institución y como la maneja?
6. ¿Cómo realiza los acuerdos de desempeño y el seguimiento?
7. ¿Cómo seleccionan al personal, cuentan con un perfil de cargo?