



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**“LA SELECCIÓN DE PERSONAL DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA PRIVADA SAN JOSÉ - LA SALLE CUSCO 2017”**

Tesis presentada por:

Br. Renzo Ernesto Farfán Álvarez

Para optar el título profesional de Licenciado en
Administración

Asesor:

Dr. José Humberto Vega Centeno Villena

CUSCO-PERÚ

2018



PRESENTACIÓN

**SEÑOR DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS,
ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES DE LA UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO.**

SEÑORES DICTAMINANTES:

Dando cumplimiento a las disposiciones establecidas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Contables, presento a vuestra distinguida consideración la tesis intitulada **“LA SELECCIÓN DE PERSONAL DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA SAN JOSÉ - LA SALLE CUSCO 2017”**, con el fin de optar al título profesional de Licenciado en Administración.

El presente trabajo de investigación ha sido elaborado con esmero y dedicación siguiendo los pasos establecidos, siempre con el objetivo de ampliar nuestros conocimientos.

Cualquier sugerencia o recomendación, será provechosa para mi experiencia de aprendizaje.

Atentamente

Bach. Renzo Ernesto Farfán Álvarez



DEDICATORIA

A mis padres que con amor, paciencia y sabiduría son el principal apoyo que tengo, en todos los ámbitos de mi vida y que con sus consejos guían mi camino y me motivan a ser siempre una mejor persona.

A mis abuelas Delia y Elsa por exigirme realizar este trabajo de investigación para poder graduarme.



RESUMEN

El presente trabajo de investigación se realizó al personal docente de la Institución Educativa Privada San José la Salle Cusco, esta institución brinda los servicios de educación a nivel inicial, primario, y secundario. El estudio tiene como finalidad describir la selección de personal docente en la Institución, para lo cual el tipo de investigación que se realizó es básico, con un diseño no experimental tomando como población y muestra el total de los 24 docentes contratados a lo largo del año 2017, para lo cual se utilizó la técnica de la encuesta cuyos resultados se obtuvieron mediante el uso de software estadístico SPSS y Excel. Los resultados de la investigación concluyeron que la Selección de Personal Docente en la Institución Educativa Privada San José La Salle Cusco 2017, obtuvo un promedio de 1.68, calificándola como inadecuada, la variable fue analizada y medida a través de las siguientes dimensiones: Revisión De Curriculum Vitae obtuvo un promedio de 1.85 calificándola como medianamente adecuada, la dimensión Pruebas de Competencias obtuvo un promedio de 1.27 calificándola como inadecuada, la dimensión Entrevista de Selección obtuvo un promedio de 1.7 calificándola como medianamente adecuada, la dimensión Verificación de Antecedentes y Referencias obtuvo un promedio de 1.79 calificándola como medianamente adecuada, dichos resultados nos ayudan a describir que La Selección de Personal Docente en la Institución Educativa Privada San José La Salle Cusco 2017.

Palabra Clave:

- ✓ Selección de personal

**ABSTRACT**

The present research work was carried out to the teaching staff of the Private Educational Institution San José la Salle Cusco, this institution provides education services at the initial, primary, and secondary levels. The purpose of the study is to describe the selection of teaching staff in the Institution, for which the type of research that was carried out is basic, with a non-experimental design taking as a population and shows the total of the 24 teachers hired throughout the year. 2017, for which the survey technique was used, the results of which were obtained through the use of statistical software SPSS and Excel. The results of the investigation concluded that the Selection of Teaching Personnel in the San Jose La Salle Private Educational Institution Cusco 2017, obtained an average of 1.68, qualifying it as inadequate, the variable was analyzed and measured through the following dimensions: Curriculum Review Vitae obtained an average of 1.85 qualifying it as moderately adequate, the Skills Testing dimension obtained an average of 1.27 qualifying it as inadequate, the Selection Interview dimension obtained an average of 1.7 qualifying it as moderately adequate, the Verification of Antecedents and References dimension obtained an average of 1.79, qualifying it as moderately adequate, these results help us to describe the Selection of Teaching Personnel in the Private Educational Institution San José La Salle Cusco 2017.

Keyword:

- ✓ Staff Selection



ÍNDICE

PRESENTACIÓN.....ii
DEDICATORIA.....iii
RESUMEN.....iv
ABSTRACT.....v

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 1
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA..... 3
 1.2.1. Problema general..... 3
 1.2.2. Problemas específicos 3
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN..... 4
 1.3.1. Objetivo general..... 4
 1.3.2. Objetivos específicos 4
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN..... 4
 1.4.1. Relevancia social..... 4
 1.4.2. Implicancia práctica 5
 1.4.3. Valor teórico..... 5
 1.4.4. Utilidad metodológica 5
 1.4.5. Viabilidad o factibilidad..... 5
1.5. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN..... 6
 1.5.1. Delimitación temporal..... 6
 1.5.2. Delimitación espacial 6
 1.5.3. Delimitación conceptual..... 6

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO



2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	7
2.1.1. Antecedentes internacionales	7
2.1.2. Antecedentes nacionales.....	10
2.1.3. Antecedentes locales	13
2.2. Bases teóricas.....	17
2.2.1. Concepto de selección de personal.....	17
2.2.2. Importancia de la selección de personal.....	18
2.2.3. Objetivo de la selección de personal	20
2.2.4. Los predictores	20
2.2.5. Predictor único	20
2.2.6. Predictores múltiples	21
2.2.7. Etapas de la selección de personal	21
2.2.8. Revisión de curriculum vitae.....	22
2.2.9. Pruebas de competencias.....	24
2.2.10. Entrevista de selección	26
2.2.11. Verificación de antecedentes y referencias	29
2.3. Marco conceptual.....	30
2.3.1. Calidad.....	30
2.3.2. Capital humano	30
2.3.3. Eficiencia.....	31
2.3.4. Empleo.....	31
2.3.5. Facilidad de palabra.....	31



2.3.6. Filosofía organizacional 31

2.3.7. Formación profesional..... 31

2.3.8. Mercado de trabajo 31

2.3.9. Objetividad..... 32

2.4. Marco institucional 32

2.4.1. Razón social 32

2.4.2. Misión..... 32

2.4.3. Visión..... 32

2.4.4. Objetivos..... 33

2.4.5. Objetivos del área académica 33

2.4.6. Objetivos del área formativa 34

2.4.7. Organigrama..... 34

2.5. Variable de estudio..... 34

2.5.1. Conceptualización de la variable..... 35

2.5.2. Operacionalización de variables..... 36

CAPÍTULO III

MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación 37

3.2. Enfoque de investigación 37

3.3. Diseño de la investigación 37

3.4. Alcance de la investigación..... 38

3.5. Población y muestra de la investigación 38

3.5.1. Población..... 38



3.5.2. Muestra..... 38

3.6. Técnica(s) e instrumento(s) de recolección de datos 38

3.6.1. Técnica(s)..... 38

3.6.2. Instrumento(s) 38

3.7. Procesamiento de datos..... 39

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Presentación y fiabilidad del instrumento aplicado..... 40

4.1.1. Presentación del instrumento..... 40

4.1.2. Fiabilidad del instrumento aplicado 41

4.2. Resultados de las dimensiones de la variable selección de personal 42

Revisión de curriculum vitae 42

4.2.2. Pruebas de competencia 46

4.2.3. Entrevista de selección..... 50

4.2.4. Verificación de antecedentes y referencias 54

4.2.5. Indicadores de la dimensión verificación de antecedentes y referencias 56

4.2.6. Comparación promedio de los indicadores de la dimensión verificación de
antecedentes y referencias..... 58

4.3. RESULTADOS DE LA VARIABLE SELECCIÓN DE PERSONAL..... 59

4.3.1. Comparación promedio de las dimensiones de la variable selección de personal .. 61

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 67

ANEXOS..... 69



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Distribución de los ítems del cuestionario	40
Tabla 2. Descripción de la Baremación y escala de interpretación para las dimensiones y variable	41
Tabla 3. Estadísticas de fiabilidad	42
Tabla 4. Revisión de curriculum vitae	42
Tabla 5. Indicadores de la dimensión revisión de curriculum vitae	43
Tabla 6. Comparación promedio de los indicadores de la dimensión revisión de curriculum vitae	45
Tabla 7. Pruebas de competencia	46
Tabla 8. Indicadores de la dimensión pruebas de competencia	47
Tabla 9. Comparación promedio de los indicadores de la dimensión pruebas de competencia	49
Tabla 10. Entrevista de la selección	50
Tabla 11. Indicadores de la dimensión entrevista de selección.....	51
Tabla 12. Comparación promedio de los indicadores de la dimensión entrevista de selección	53
Tabla 13. Verificación de antecedentes y referencias	54
Tabla 14. Indicadores de la dimensión verificación de antecedentes y referencias	56
Tabla 15. Comparación promedio de los indicadores de la dimensión verificación de antecedentes y referencias	58



Tabla 16. Selección de personal59

Tabla 17. Comparación promedio de las dimensiones de la variable selección de personal ..61

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Revisión de curriculum vitae43

Figura 2. Indicadores de la dimensión revisión de curriculum vitae44

Figura 3. Comparación promedio de los indicadores de la dimensión revisión de curriculum vitae45

Figura 4. Pruebas de competencia47

Figura 5. Indicadores de la dimensión pruebas de competencia48

Figura 6. Comparación promedio de los indicadores de la dimensión pruebas de competencia49

Figura 7. Entrevista de selección51

Figura 8. Indicadores de la dimensión entrevista de selección.....52

Figura 9. Comparación promedio de los indicadores de la dimensión entrevista de selección53

Figura 10. Verificación de antecedentes y referencias55

Figura 11. Indicadores de la dimensión verificación de antecedentes y referencias56

Figura 12. Comparación promedio de los indicadores de la dimensión verificación de antecedentes y referencias58

Figura 13. Selección de personal60

Figura 14. Comparación promedio de las dimensiones de la variable selección de personal .61



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A nivel mundial el nuevo enfoque de la selección de personal va dirigido a que los colaboradores no simplemente sean los mejores sino que también sean los que mejor encajen en cada empresa y se amolden a las costumbres, misión, visión y objetivos de esta.

El recurso más importante que poseen las empresas es el recurso humano, por ello es de suma importancia la selección de personal, ya que esta garantiza que los nuevos colaboradores que ingresen a la empresa sean los más idóneos al puesto que se desea cubrir y alineados a las metas y objetivos que la empresa tiene.

A nivel regional encontramos que empresas principalmente medianas y pequeñas no realizan una adecuada selección de personal debido a falta de conocimientos técnicos acerca de este proceso y a una administración empírica. Lo que ocasiona que, ingresen a la empresa, personal que no es idóneo, ya que no se adapta al ritmo de la institución, a las exigencia de su puesto o al entorno laboral que existe dentro de dicha empresa y por ello no existe un aprovechamiento óptimo de ese capital humano, no hay procesos eficientes, no hay una productividad optima y no hay logro de objetivos.

El presente trabajo de investigación se desarrolló en la Institución Educativa Privada San José La Salle Cusco ubicada en la Av. Tuyumallu N° 135, Wanchaq. Esta institución brinda los servicios de educación a nivel inicial, primario, y secundario con un enfoque en valores de calidad con responsabilidad social, aplicando estrategias



acorde a los avances de la ciencia y tecnología; forma estudiantes capaces de mejorar el medio donde se desarrollan, vivenciando la axiología lasallista con énfasis en la fe, fraternidad y servicio. Actualmente esta institución educativa está conformada por 141 docentes, 26 en el nivel inicial, 40 en el nivel primario, 40 en el nivel secundario, 24 en el área de talleres, 5 en el área de normas y 6 coordinadores.

La situación problemática identificada es la existencia de dificultades de seleccionar al nuevo personal docente, que sea idóneo a la institución, con los mismos valores, creencias y actitudes, además de que posea los conocimientos y habilidades que se requieren. Se observó que los nuevos docentes que ingresan a trabajar a la institución no se adaptan a ella.

Dentro de la problemática de selección de personal que, con respecto a la revisión del curriculum vitae no existe un modelo determinado con la información pertinente y adecuada a la institución el cual facilite la presentación de este documento así como su respectiva evaluación para poder seleccionar a los candidatos para la siguiente etapa.

También observamos que las distintas pruebas de competencias no reúnen los requisitos de evaluación acorde con el modelo educativo de la institución además de que en ocasiones algunas de estas pruebas no se aplican.

La entrevista que se realiza a los candidatos es muy superficial y no está preparada para obtener información relevante para una adecuada selección ya que no cuentan con una preparación adecuada y no hay un protocolo tanto para el inicio, el desarrollo y el cierre de la entrevista.



Lo correspondiente a verificación de antecedentes y referencias se toma en cuenta pero no se hace una verificación más profunda y se omiten algunos documento necesarios para garantizar la calidad personal y profesional de los candidatos.

Por lo que, es de suma importancia conocer la selección de personal y todas sus dimensiones en la institución educativa antes mencionada, ya que, con esta información se podrán tomar decisiones respecto a la aplicación de la selección de personal, lo que permitirá que ingresen a la institución personas idóneas al puesto y que encajen en la institución y su respectivo modelo educativo.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

¿Cómo es la selección de personal docente en la Institución Educativa Privada San José La Salle 2017?

1.2.2. Problemas específicos

P.E.1 ¿Cómo es la revisión de curriculum vitae de personal docente en la Institución Educativa Privada San José La Salle Cusco 2017?

P.E.2 ¿Cómo son las pruebas de competencias de personal docente en la Institución Educativa Privada San José La Salle Cusco 2017?

P.E.3 ¿Cómo es la entrevista de selección de personal docente en la Institución Educativa Privada San José La Salle Cusco 2017?

P.E.4 ¿Cómo es la verificación de antecedentes y referencias de personal docente en la Institución Educativa Privada San José La Salle Cusco 2017?



1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Objetivo general

Describir la selección de personal docente en la Institución Educativa Privada San José La Salle Cusco 2017.

1.3.2. Objetivos específicos

O.E.1 Describir la revisión de curriculum vitae de personal docente en la Institución Educativa Privada San José La Salle Cusco 2017.

O.E.2 Describir las pruebas de competencias de personal docente en la Institución Educativa Privada San José La Salle Cusco 2017.

O.E.3 Describir la entrevista de selección de personal docente en la Institución Educativa Privada San José La Salle Cusco 2017.

O.E.4 Describir la verificación de antecedentes y referencias de personal docente en la Institución Educativa Privada San José La Salle Cusco 2017.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. Relevancia social

El trabajo de investigación tiene relevancia social ya que beneficiará a más de 1500 alumnos de la Institución Educativa San José La Salle, debido a que esta investigación servirá para mejorar el proceso de selección de personal docente y de esta manera mejorar la calidad educativa en dicha institución.



1.4.2. Implicancia práctica

El presente trabajo de investigación tiene implicancia práctica ya que brindará una idea más clara de la selección de personal docente a los directivos de la institución para que estos puedan mejorar dicho proceso y con esto poder contratar a los docentes más idóneos para el puesto y para la institución.

1.4.3. Valor teórico

La presente investigación posee valor teórico ya que apoyará la teoría de diversos autores que indican que la selección de personal es importante para la obtención de colaboradores idóneos al puesto y la institución, además de servir como antecedente para futuros trabajos de investigación.

1.4.4. Utilidad metodológica

El presente trabajo de investigación tiene utilidad metodológica, ya que para el desarrollo se siguió una secuencia de pasos y procesos para conseguir los objetivos trazados, además de contribuir a una definición clara acerca de la variable de estudio en la Institución Educativa San José La Salle Cusco.

1.4.5. Viabilidad o factibilidad

La realización del presente trabajo de investigación fue factible ya que se contó con abundante información del tema, además de la colaboración de los directivos y colaboradores de la institución.



1.5. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. Delimitación temporal

El presente trabajo de investigación se desarrolló tomando información de del año 2017.

1.5.2. Delimitación espacial

El presente trabajo de investigación tomó como ámbito espacial la Institución Educativa Privada San José La Salle ubicada en Av. Tullumayu N° 135 en la ciudad del Cusco, Perú.

1.5.3. Delimitación conceptual

El presente trabajo de investigación se centra en el tema de selección de personal, así como, sus respectivas dimensiones e indicadores.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. Antecedentes internacionales

Título: Análisis del proceso de selección de personal en empresas de venta de ropa y accesorios en Quito-Ecuador

Autores: Angelo Felipe Scaramutti Morales y Juan Diego Prado Borja

Finalidad: Tesis para optar al título de Licenciado en Administración de Empresas y Licenciado en Marketing

Universidad: Universidad San Francisco de Quito

Año: 2014

Objetivo General: Analizar cómo y hasta qué punto se está llevando a cabo un buen proceso de selección de personal comercial de las empresas de ventas de ropa y accesorios en Quito.

Conclusiones:

1. Se puede afirmar que únicamente el 50% de las empresas que se planeaba encuestar, estuvieron dispuestas a colaborar con la investigación y a compartir sus experiencias dentro del proceso de selección.



2. La mayoría de las empresas ocultan o tienen temor a contar sus errores dentro de sus procesos de selección, sin embargo los encuestados lo tomaron muy a la ligera.
3. Como experiencia en algunas de las encuestas realizadas, los aspirantes a vendedores se manifestaron con transparencia y contaron cómo se sintieron y como fue el proceso por el que pasaron para llegar al puesto de vendedor.
4. El tiempo para concretar las entrevistas fue indefinido, ya que las personas encuestadas, estaban muy ocupadas y no le daban mucha importancia al tema. Por lo consiguiente, se hizo difícil pactar un horario para reunirnos. A causa de esto, en la mayor parte, las entrevistas no duraron más de 15 minutos.
5. La gente no colaboró de la manera en que esperaba ya que en la mayor parte de la encuesta las preguntas eran abiertas, por lo tanto, no se tomaban el tiempo adecuado para responder.

Título: Análisis de los procedimientos de reclutamiento y selección de personal en la gerencia de recursos humanos en la empresa Edil Oriente Internacional Maturín-Estado Monagas

Autores: Neudis Gómez, Tailandia Terán

Finalidad: Para optar al título de Licenciado en Gerencia de Recursos Humanos.

Universidad: Universidad de Oriente Núcleo de Monagas

Año: 2005



Objetivo General: Análisis de los procedimientos de reclutamiento y selección de personal en la gerencia de recursos humanos de la empresa Edil Oriente Internacional.

Conclusiones:

1. Edil Oriente no cuenta, con una política de reclutamiento y selección de personal que le ayuda a elegir el candidato adecuado para cubrir una vacante, y así garantizar el buen funcionamiento de la misma.
2. El procedimiento de reclutamiento y selección de personal, de la empresa Edil Oriente, se hace de manera acientífica, en lugar de los objetivos institucionales de manera eficaz.
3. Esta empresa no toma en cuenta los criterios del reclutamiento de personal, lo que conlleva no tener relaciones interinstitucionales y la no interrelación con grupos sociales pequeños.
4. La calidad del proceso de reclutamiento y selección de personal es buena, en cuanto a no tener una política de reclutamiento y selección definida y en su totalidad no existe un modelo.
5. Se pudo detectar que la fuente de ingreso más utilizada es la recomendación de personas y solicitudes espontáneas, lo que trae como consecuencia que el personal no sea calificado, para cumplir con los roles correspondientes al cargo.



6. La técnica de selección más usada por esta empresa es la entrevista, por cuanto los aspirantes son personas recomendadas, mientras que las otras técnicas son poco usadas.
7. La empresa Edil Oriente, cuenta con un personal que posee suficiente experiencia dentro de este, porque la mayoría de sus empleados tienen muchos años en la organización.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Título: Optimización del proceso de selección e implementación de metodología técnica para la selección de personal operativo en una planta de confecciones de tejido de punto para incrementar la productividad

Autora: Giuliana Janet Mallqui Callalli

Finalidad: Para optar al Título Profesional de Ingeniero Industrial

Universidad: Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Año: 2015

Objetivo General: Determinar si la optimización del proceso de selección e implementación de metodología técnica para la incorporación de personal operativo en una planta de confecciones de tejido de punto contribuye a incrementar la productividad.

Conclusiones:

1. Se comprobó la optimización del proceso de selección e implementación de metodología técnica para la incorporación de personal operativo en una planta de confecciones de tejido de punto incrementa la productividad.



2. Se comprobó que existe relación en utilizar un procedimiento que determine la correspondencia entre experiencia, habilidades y conocimiento que señala el postulante en la primera entrevista determine su mejor rendimiento permitiendo contribuir al incremento de productividad.
3. Se comprobó que una mejor elaboración del perfil del postulante a partir de la primera entrevista permite que su labor en planta determine una mayor contribución en el incremento de productividad.
4. El costo para llevar a cabo la implementación de esta tesis de investigación es de S/. 3.56, monto bastante aceptable sin considerar el ahorro de dinero que ofrece al no tener que evaluar al 100% del personal operativo postulante, como se realiza en un proceso de selección de personal convencional, ahorro que se representa entre 38% y 62% respecto al proceso convencional o tradicional.

Título: Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Atuncolla, Período 2015

Autora: Heber Colca Quispe

Finalidad: Para optar al título de Licenciado en Administración

Universidad: Universidad Privada Antenor Orrego

Año: 2016



Objetivo General: Determinar el proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Atuncolla, período 2015.

Conclusiones:

1. El reclutamiento y selección de personal en la Municipalidad Distrital de Atuncolla, el 50% manifiestan que el proceso de reclutamiento es malo, el 64% de los encuestados califica de malo la estructura establecida por la Municipalidad Distrital de Atuncolla para el proceso de selección, así mismo, el 57% mencionan que las evaluaciones teórica y práctica no se realizan o raras veces lo hacen y es malo y por último las herramientas psicológicas no son utilizadas, es por ello, que califican como malo.
2. El desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Atuncolla es fundamental, ya que el activo que mueve la organización son las personas que laboran, no obstante existe un deficiente desempeño laboral tal como lo señala el 64% de las personas encuestadas dicen que solo algunas veces mantienen una imagen digna y confiable en lo que hacen, por otro lado el 71% muestra algunas veces buena disposición para cambiar las formas de trabajo, también el 57% menciona que algunas veces trabajan buscando cumplir con los objetivos institucionales y por último el 57% solo algunas veces persiste hasta lograr las metas y/u objetivos.
3. En el presente trabajo de investigación se propuso a la Municipalidad Distrital de Atuncolla realizar los lineamientos para el proceso de



selección de personal con la finalidad de mejorar el desempeño laboral de los colaboradores.

4. A lo largo de la investigación, en cuanto a los resultados obtenidos del proceso de selección de personal y desempeño laboral que pudo constatar que existen deficiencias y malos procesos de selección de personal lo que incide negativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Atuncolla.

2.1.3. Antecedentes locales

Título: Proceso de provisión de personal en el Grupo XTP de la ciudad del Cusco - 2015

Autor: Natividad Rosario Garate Quispe

Finalidad: Para optar al título de Licenciada en Administración

Universidad: Universidad Andina del Cusco

Año: 2015

Objetivo General: Conocer el proceso de provisión de personal en el Grupo XTP de la ciudad del Cusco 2015.

Conclusiones:

1. En cuanto a la planeación de recursos humanos es deficiente según la percepción del 43.1 % de los trabajadores encuestados que ingresaron a laborar en el Grupo XTP de la ciudad de Cusco en el año 2015, porque la cantidad de personal en las áreas de trabajo no es la adecuada para



cubrir con la demanda existente, seguido del 26% que manifestó que la planeación de recursos humanos en el Grupo XTP es regular y solo un 6% opino que la planeación de recursos humanos es excelente. Esto se debe a que no se realiza una adecuada planeación de personal para cubrir los puestos vacantes con las personas correctas, porque no se tiene actualizado ni estructurado el inventario de habilidades para poder ubicar a los trabajadores según sus capacidades y experiencia; según la observación y la entrevista realizada las necesidades de personal no son coordinadas con las áreas que tienen la necesidad de personal por lo que no se tiene el perfil adecuado para cubrir las necesidades de personal en las diversas áreas de la empresa.

2. Con respecto, al reclutamiento de personal manifestado por el 52.8% de los encuestados es regular, seguido de un 41.5% que manifestó que el reclutamiento es bueno y solo un 4.9% opino que el proceso de reclutamiento es deficiente. Estos resultados son a consecuencia de que los anuncios externos realizados como parte del proceso de reclutamiento externo ejecutado por Gesthore área del Grupo XTP dedicada al proceso de provisión son efectivos, sin embargo, el reclutamiento interno es deficiente ya que el 38.2% de los trabajadores encuestados manifestó que las oportunidades de ascenso son buenas dentro del Grupo XTP, ya que al ser el Grupo XTP una empresa grande las oportunidades de obtener un mejor puesto de trabajo son buenas, pero un 32.5% de los encuestados manifestó que las oportunidades de ascenso no son accesibles esto debido a la desinformación e inadecuado proceso de reclutamiento interno realizado por el área de Gesthore.



3. La selección de personal según el 59.3% de los encuestados es regular en el Grupo XTP seguido de un 22% que manifestó que es deficiente y solo un 0.8% opino que es excelente. El 42.3% de los trabajadores encuestados califico como regular al formulario que le solicitaron que llene, lo que refleja la elaboración de bases para la selección de personal no es entendible al momento de aplicar la ficha a los postulantes. El 35% de los encuestados califico como deficiente la información brindada por el Grupo XTP, lo que demuestra que no se está siguiendo adecuadamente el proceso de entrevista, según la observación la hora y muchas veces falta de cita para la entrevista no se cumple porque el área de Gesthore cita a los coordinadores de área o al gerente según sea el caso para que participen de la entrevista pero, pero comunican a destiempo o en horario de trabajo lo que retrasa la hora prevista para la entrevista y el postulante se queda esperando.

4. Se concluye que el 71.5% de los trabajadores encuestados que corresponden a 123 personas tomadas como muestra de 180 personas que ingresaron al Grupo XTP en el año 2015 manifestaron que el proceso de provisión de personal realizado por Gesthore en el Grupo XTP es regular. Este resultado muestra que la planeación de personal no es correcta, que el reclutamiento y selección de personal no están siguiendo el proceso adecuado para cumplir con los objetivos de colocar a la persona correcta en el puesto de trabajo indicado. El 20.3% manifestó que el proceso de provisión es deficiente lo que significa que el personal no se abastece para realizar las tareas asignadas por área debido a que según la observación del área de Gesthore no realiza un control exhaustivo de los curriculum.



Título: Proceso de selección, capacitación de personal y el nivel de productividad en el área de abastecimiento en la Municipalidad Distrital de Quiquijana – 2012.

Autora: Bach. Dina Eusebia Illa Mamani

Finalidad: Para optar al título de Licenciada en Administración

Universidad: Universidad Andina del Cusco

Año: 2012

Objetivo General: Determinar el grado de influencia de un eficiente proceso de selección y capacitación de personal con el nivel de productividad del área de abastecimientos en la Municipalidad Distrital de Quiquijana.

Conclusiones:

1. En la Municipalidad Distrital de Quiquijana, de acuerdo a los resultados de la investigación no se realiza un eficiente proceso de selección de personal para el área de abastecimientos, se cubre la vacante por recomendación del alcalde; por ende, no se cumple un debido proceso desde el requerimiento, la convocatoria, la presentación de documentos, los exámenes las entrevistas y la adjudicación del puesto de trabajo. Así mismo, cuando un trabajador ha sido admitido a un puesto de trabajo no se le da capacitación correspondiente; siendo así, los niveles de productividad de regular a bajo y no se cumplen los objetivos institucionales, tampoco se tiene una población satisfecha.



2. La Municipalidad Distrital de Quiquijana, en la etapa de reclutamiento determina como fuente de selección de personal la fuente externa, sin considerar la fuente interna, en donde si hay trabajadores que puedan asumir estos puestos con mucha experiencia. La fuente externa le permite al alcalde cubrir las vacantes por recomendación, sean estos de índole político o personal. La forma de reclutamiento que practica la Municipalidad Distrital de Quiquijana influye de forma significativa en la productividad del personal del área de abastecimientos, ya que se admite a personas que no cuentan con los conocimientos, ni aptitudes para el puesto de trabajo.
3. En la Municipalidad Distrital de Quiquijana, el proceso de selección es inadecuado, parcial e incompleto, porque solo se pide currículum vitae no documentado, no registran solicitudes de postulación, no les toman examen de conocimiento, ni les toman examen médico. Muchos trabajadores que se presentan a una plaza vacante ingresan sin ningún tipo de examen, solo por recomendación del alcalde.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Concepto de selección de personal

La selección es el proceso técnico de la administración del potencial humano que se encarga de elegir entre los candidatos reclutados, a aquellos que cumplan, en estricto orden de mérito, con el perfil de competencias establecido en la especificación de puestos para ocupar el puesto vacante ofertado por la institución en su convocatoria. (Louffat, 2018, pág. 87)



La selección de personal forma parte del proceso de integración de recursos humanos, y es el paso que sigue al reclutamiento. El reclutamiento y la selección de recursos humanos deben ser considerados como dos fases de un mismo proceso: el ingreso de recursos humanos a la organización. Si el reclutamiento es una actividad de divulgación, de llamar la atención, de incrementar la entrada y, por lo tanto, una actividad positiva de invitación, la selección es una actividad de oposición, de elección, de escoger y decidir, de clasificación, de filtrar la entrada y, por lo tanto, de restringirla. (Chiavenato, 2011, pág. 144)

Mientras en la tarea de reclutamiento se trata de atraer con selectividad, a través de varias técnicas de comunicación, a los candidatos que posean los requerimientos mínimos del puesto vacante, en la selección, la tarea básica es escoger, entre los candidatos reclutados aquellos que tengan más probabilidades de adecuarse al puesto y desempeñarlo bien. Así, el objetivo básico del reclutamiento es abastecer al proceso de selección de su materia prima: los candidatos. El objetivo básico de la selección es escoger y clasificar a los candidatos adecuados para las necesidades de la organización. (Chiavenato, 2011, pág. 144)

2.2.2. Importancia de la selección de personal

La selección de trabajadores para cubrir vacantes en una empresa es un proceso muy delicado, pues representa una especie de filtro que permitirá o no el ingreso de aquellos seleccionados que cubran expectativas no solo actuales, sino futuras. Si bien es cierto que hay pruebas de selección que contribuyen a desarrollar un proceso objetivo y técnico, sobre todo en las dimensiones de



competencias de conocimiento y de habilidades, no es menos cierto que existen ámbitos de estas competencias que resultan más difíciles evaluar, tales como las actitudes personales, basadas en criterios intangibles. (Louffat, 2018, pág. 87)

Proceso de elegir, a partir de un grupo de solicitantes de empleo, al individuo más apto para un puesto en particular y para la organización. El acoplamiento adecuado de las personas con los puestos de trabajo y con la organización es la meta del proceso de selección. Si los individuos están demasiado capacitados, deficientemente capacitados o, por alguna razón, no se adaptan al puesto de trabajo o a la cultura de la organización, serán ineficaces y probablemente abandonarán la empresa, ya sea voluntariamente o de alguna otra forma. Hay muchas maneras de mejorar la productividad, pero ninguna de ellas es más poderosa que tomar una decisión correcta de contratación. Una empresa que selecciona empleados de alta calidad cosecha beneficios sustanciales, los cuales se registrarán durante cada año que el empleado esté en la nómina. Por otra parte, las decisiones deficientes de selección suelen causar daños irreparables. Una mala contratación puede dañar la moral de todo el personal, especialmente en una situación en la cual el trabajo de equipo es vital. La selección del individuo incorrecto para un puesto será costosa. (Wayne, 2010, pág. 158)

Michael J. Lotito, ex presidente del Consejo de Administración de la Sociedad para la Administración de Recursos Humanos (SHRM), advierte: “Tradicionalmente, que los recursos humanos se han considerado como el lado fácil de los negocios. Sin embargo, la capacidad para atraer y retener a las



personas correctas para la organización es el lado difícil de la empresa porque ése es el fundamento sobre el cual se basa todo”. (Our Horizons Are Limitless, 2000, págs. 44-49)

2.2.3. Objetivo de la selección de personal

El proceso selectivo debe de proporcionar, no sólo un diagnóstico, sino especialmente un pronóstico de esas dos variables. No sólo dar una idea actual, sino también una proyección de cómo será en el futuro el aprendizaje y el nivel de realización. (Chiavenato, 2011, pág. 169)

2.2.4. Los predictores

En todo proceso de selección de personal debe establecerse cuál será el enfoque que se aplicará. En este contexto, es importante conocer el contexto de predictores, que se refiere a la cantidad o número de pruebas que deberán ser aplicadas y tomadas en cuenta para valorar las competencias de los candidatos (Louffat, 2018, pág. 87). A continuación presentamos los principales enfoques sobre predictores:

2.2.5. Predictor único

Este tipo de predictor se produce cuando se decide aplicar y tomar en cuenta una sola prueba o método de evaluación para la selección final. El resultado obtenido servirá para desarrollar el cuadro de mérito final. (Louffat, 2018, pág. 88)



2.2.6. Predictores múltiples

Se habla de predictores múltiples cuando se decide aplicar varias pruebas o métodos de evaluación. Su resultado puede obedecer a dos modalidades. (Louffat, 2018, pág. 88)

a) **Predictor múltiple de compensación**

Procede cuando, en el proceso de selección, el candidato obtuvo una evaluación negativa en una prueba pero, a pesar de ello no es descartado totalmente, ya que tal vez fue “medido” solo en un aspecto. En este caso, puede suceder que, al analizar los diversos aspectos de otras pruebas, se observen resultados positivos en sus evaluaciones, lo que lleve a considerar aspectos más relevantes y a soslayar los resultados negativos de la evaluación anterior. (Louffat, 2018, pág. 88)

b) **Predictor múltiple de no compensación**

Esta categoría de predictor se fundamenta en el carácter eliminatorio de una evaluación. En un caso así, puede suceder que, a pesar de las notas excelentes del candidato en una evaluación, haya obtenido notas reprobatorias en otra que era imprescindible aprobar. (Louffat, 2018, pág. 88)

2.2.7. Etapas de la selección de personal

Según (Louffat, 2018, págs. 88-89) en las etapas del proceso de selección debe considerarse la aplicación secuencial de diversas metodologías e instrumentos de evaluación (predictores), los cuales, a pesar de variar de una instancia a otra, deben ser ineludibles, podrán sufrir variantes en su orden de aplicación. Por



ejemplo, en una institución militar una de las primeras pruebas que se aplican es el examen médico, mientras en empresas privadas de la vida civil el examen médico es una de las últimas dentro del orden secuencial.

Por lo general, el proceso de selección en las organizaciones comprende las siguientes etapas:

2.2.8. Revisión de curriculum vitae

La revisión del curriculum vitae permite tener una noción más completa de la historia laboral del candidato, ya que en ella se especifican las experiencias académicas, laborales y referencias relacionadas con tiempo, lugares y resultados, lo que ofrece un perfil inicial sobre los candidatos potenciales, los medianamente potenciales o los no potenciales, últimos que son descartados del proceso. (Louffat, 2018, pág. 89)

Un currículum es un resumen dirigido a metas que describe la experiencia, formación académica y capacitación de un individuo; es un documento que se redacta para utilizarse en un proceso de selección de personal. (Wayne, 2010, pág. 163)

Los aspirantes a puestos profesionales y gerenciales a menudo comienzan el proceso de selección enviando su currículum. El currículum incluye el objetivo de carrera para la posición específica a la que aspira el solicitante. El resto del currículum pretende demostrar cómo el individuo en cuestión posee las habilidades y cualidades necesarias para ocupar la posición identificada en el enunciado de objetivos de carrera. Sólo debe incluirse la información necesaria para demostrar que existe una relación con el objetivo. Todo el documento es



crucial para presentar al individuo como idóneo para la compañía. Ante la creciente amenaza de robo de identidad en la actualidad, hay que evitar revelar el número de seguridad social o la fecha de nacimiento en el currículum. (Wayne, 2010, págs. 163-164)

Refiere (Louffat, 2018, pág. 87), que si bien no hay un único formato de presentación de curriculum vitae, existe consenso respecto de los datos que debe contemplar; estos en cuatro grandes boques:

a) Bloque de datos personales

- Nombre y apellido.
- Número de documento de identidad.
- Estado civil.
- Domicilio residencial.
- Número de teléfono de contacto.
- Correo electrónico.

b) Bloque de datos de estudios

Según (Louffat, 2018, pág. 89) en este bloque van los siguientes datos junto con el nombre de la institución, el grado y la fecha de obtención:

- Grado académico de doctorado.
- Grado académico de maestría.
- Título profesional o licenciatura
- Grado académico de bachiller.
- Registro de colegiatura profesional.



- Diplomas de especialización.

c) Bloque de experiencia laboral

En el bloque de experiencia laboral (Louffat, 2018, pág. 89) indica que deben ir los siguientes datos:

- Cargos ejercidos.
- Institución donde ejerció el cargo.
- Período de funciones en el cargo.
- Funciones desarrolladas.
- Resultados obtenidos.

d) Bloque de “otros datos” o “datos varios”

Según (Louffat, 2018, pág. 90) en esta categoría podrían considerarse aspectos no contemplados anteriormente, por ejemplo:

- Eventos de capacitación.
- Habilidades computacionales e informáticas.
- Dominio de idiomas extranjeros.
- Becas, distinciones y premios honoríficos.
- Publicaciones académicas o comerciales.
- Membresías de clubes y/o eventos no profesionales.

2.2.9. Pruebas de competencias

Son exámenes que buscan medir en un candidato sus competencias específicas, conocimientos, habilidades y actitudes para ocupar el puesto vacante o para medir sus potencialidades futuras en otros puestos. (Louffat, 2018, pág. 92)



Las pruebas técnicas buscan evaluar principalmente el conocimiento sobre un tema, asunto, especialidad o ítems de cultura general. Por su parte, las pruebas psicotécnicas se enfocan, por lo general, en evaluar habilidades y actitudes del candidato. (Louffat, 2018, pág. 92)

a) Test de cálculo numérico

Estas pruebas consisten en un conjunto de operaciones matemáticas, deben ser resueltas dentro de un plazo estipulado con anticipación, y su finalidad es medir la agilidad mental del candidato. (Louffat, 2018, pág. 93)

b) Test de aptitud y comprensión verbal

La idea de estos tests es evaluar el nivel de inteligencia lingüística de una persona, sea en su nivel de vocabulario, gramática, sintaxis u otros aspectos. (Louffat, 2018, pág. 93)

c) Test de razonamiento

Procuran evaluar el nivel lógico de la persona para solucionar inteligentemente problemas a los que está expuesto como ejemplo están los dibujos, formas geométricas, series de números y letras entre otros. (Louffat, 2018, pág. 93)

d) Test de atención y percepción

Se ocupa de evaluar la rapidez, precisión, resistencia y capacidad para detecta detalles en la realización de alguna tarea durante un tiempo determinado. (Louffat, 2018, pág. 93)



e) Resistencia a la fatiga

Sirven para evaluar la capacidad de la persona en el desarrollo de tareas monótonas en las que se requiere bastante atención y rapidez. (Louffat, 2018, pág. 93)

f) Test de memoria y retención visual

Procura evaluar en la persona su capacidad de memorizar rápidamente determinados datos observables en un ambiente, documento, panel, etc. (Louffat, 2018, pág. 93)

g) Test de personalidad

Su objetivo es conocer los rasgos que constituyen la personalidad del candidato, tales como la madurez emocional, sociabilidad, responsabilidad, etc., en sus comportamientos futuros. (Louffat, 2018, pág. 93)

2.2.10. Entrevista de selección

Este tipo de entrevista busca evaluar y escoger a candidatos externos que puedan cubrir una vacante ofertada por la institución. (Louffat, 2018, pág. 98)

Es la técnica de selección más utilizada en las grandes, medianas y pequeñas empresas. A pesar de carecer de bases científicas y de considerarse como la técnica de selección más imprecisa y subjetiva, es la que mayor influencia tiene en la decisión final respecto al candidato. La entrevista personal tiene otras aplicaciones, como en el filtro inicial en el reclutamiento, en la selección de personal, en la asesoría y orientación profesional, en la evaluación del



desempeño, en la separación, etc. En todas estas situaciones, se debe entrevistar con habilidad y tacto, a fin de que se produzcan los resultados esperados. (Chiavenato, 2011, pág. 149)

Como todo proceso de comunicación, la entrevista tiene los mismos defectos (ruido, omisión, distorsión, sobrecarga y, sobre todo, barreras) que se presentan cuando hablamos de la comunicación humana. Para reducir todas estas limitaciones, hay dos medidas que pueden mejorar el grado de confianza y validez de la entrevista: la capacitación adecuada de los entrevistadores y una buena estructuración del proceso de la entrevista. (Louffat, 2018, pág. 177)

Según (Chiavenato, 2011, pág. 153) la entrevista de selección merece cuidados especiales que puedan favorecer su perfeccionamiento. Su desarrollo atraviesa cinco etapas:

a) Preparación de la entrevista

Indica (Chiavenato, 2011, pág. 153) que la entrevista no debe ser improvisada ni hecha de prisa. La entrevista, ya sea con cita o sin ella, necesita de cierta preparación o planeación que permita determinar los siguientes aspectos:

- Los objetivos específicos de la entrevista: lo que se pretende con ella.
- El tipo de entrevista (estructurada o libre) adecuada a los objetivos.
- Lectura preliminar del currículum vitae del candidato a entrevistar.
- La mayor cantidad posible de información acerca del candidato a entrevistar.



- La mayor cantidad posible de información acerca del puesto vacante y respecto de las características personales esenciales que exige el puesto.

b) Desarrollo de entrevista

Según (Chiavenato, 2011, págs. 153,154) la entrevista propiamente dicha constituye la etapa fundamental del proceso, en la cual se intercambian las informaciones que desean los dos participantes: el entrevistador y el entrevistado.

El proceso de la entrevista debe tomar en cuenta dos aspectos, el material y el formal, que están íntimamente relacionados:

- Contenido de la entrevista: constituye la entrevista propiamente. Representa el conjunto de información que el candidato proporciona sobre sí mismo, sobre su formación, escolaridad, experiencia profesional, situación familiar, condición socioeconómica, conocimientos e intereses, aspiraciones personales, etc. Todas estas informaciones que se encuentran en la solicitud de empleo o en el curriculum vitae llenados por el candidato son aclaradas y profundizadas en la entrevista.
- Comportamiento del candidato: constituye el aspecto formal, es decir, la manera en que el candidato se comporta y reacciona en determinada situación, su manera de pensar, actuar, sentir, su grado de agresividad, de asertividad, sus motivaciones y ambiciones, etc. Lo que se pretende



es tener una imagen de las características personales del candidato, independientemente de su calificación profesional.

c) Cierre de la entrevista

La entrevista debe iniciarse y fluir libremente sin timidez ni embarazo. Es una conversación amable y controlada. Su cierre debe ser elegante: el entrevistador debe hacer una señal clara que indique que la entrevista ha terminado; asimismo, se le proporciona al candidato algún tipo de información respecto a las acciones futuras, por ejemplo, si será contactado para conocer el resultado y cómo será el desarrollo de ese contacto. (Chiavenato, 2011, pág. 154)

2.2.11. Verificación de antecedentes y referencias

Esta actividad consiste en verificar la validez sobre los datos esenciales señalados en el Curriculum vitae o en las entrevistas. (Louffat, 2018, pág. 95)

a) Certificaciones de estudios

Grados académicos o títulos profesionales, para comprobar que fueron obtenidos en instituciones educativas reconocidas por ley. (Louffat, 2018, pág. 95)

b) Experiencia y desempeño laboral

Para verificar que el candidato haya trabajado en los lugares citados y observar el real desempeño en sus funciones. (Louffat, 2018, pág. 95)



c) Antecedentes policiales

Para confirmar que no hay tenido problemas con las fuerzas del orden, en actos que hayan atentado contra la tranquilidad y seguridad ciudadana.

(Louffat, 2018, pág. 95)

d) Antecedentes judiciales

Para verificar que el candidato no hay tenido problemas con la justicia en cualquier fuero (laboral, civil o penal). (Louffat, 2018, pág. 95)

e) Antecedentes financieros

Para constatar que el candidato no tenga problemas de orden financiero o deudas con instituciones crediticias. (Louffat, 2018, pág. 95)

2.3. Marco conceptual

2.3.1. Calidad

Implica la satisfacción de las expectativas del cliente mediante el cumplimiento de los requisitos. (Münch, 2010, pág. 23)

2.3.2. Capital humano

Las personas en su conjunto forman el capital humano de la organización. Este capital vale más o menos en la medida de que contenga talentos y competencias capaces de agregar valor a la organización, además de hacerla más ágil y competitiva. (Chiavenato, 2011, pág. 58)



2.3.3. Eficiencia

Se obtiene cuando se logran los objetivos en el tiempo y con la máxima calidad.

(Münch, 2010, pág. 23)

2.3.4. Empleo

Significa el aprovechamiento del trabajo humano. Es la situación de una persona que trabaja para una organización o para otra a cambio de una remuneración. (Chiavenato, 2011, pág. 114)

2.3.5. Facilidad de palabra

Factor común entre oradores, vendedores y personas que hablan bien.

(Chiavenato, 2011, pág. 157)

2.3.6. Filosofía organizacional

Es el conjunto de postulados, valores, creencias y compromisos que rigen la vida de la empresa y sus integrantes. (Münch, 2010, pág. 43)

2.3.7. Formación profesional

Es la educación profesional institucionalizada o no, que prepara a la persona para una profesión en determinado mercado de trabajo. (Chiavenato, 2011, pág. 322)

2.3.8. Mercado de trabajo

Se compone de las ofertas de empleo que ofrecen las organizaciones en determinado lugar o época. (Chiavenato, 2011, pág. 113)



2.3.9. Objetividad

Condición que se logra cuando todos los que califican a una prueba obtienen los mismos resultados. (Wayne, 2010, pág. 169)

2.4. Marco institucional

2.4.1. Razón social

Razón social: Institución Educativa San José La Salle Cusco

RUC: 20116461588

Dirección: Av. Tullumayo N° 135, Wanchaq

2.4.2. Misión

Somos una institución educativa cristiana católica de calidad con responsabilidad social, aplicamos estrategias acorde a los avances de la ciencia y tecnología; formamos estudiantes capaces de mejorar el medio donde se desarrollan, vivenciando la axiología lasallista con énfasis en la fe, fraternidad y servicio.

2.4.3. Visión

Al 2021, el colegio San José La Salle será una institución de calidad, referente en la región Cusco, por sus servicios educativos, donde los estudiantes aprenden, son líderes, competentes y capaces de mejorar el medio en el que se desarrollen, el personal es calificado y comprometido, con una gestión transparente y participativa, dentro de un clima de convivencia pacífica y democrática, utilizando una infraestructura adecuada y uso de tecnología; la formación está basada en la axiología lasallista de fe, fraternidad y servicio.



2.4.4. Objetivos

- Formar ciudadanos competentes, dentro del marco de la axiología Lasallista, en un ambiente de libertad y democracia comprometido con la sociedad.
- Brindar una educación de calidad y excelencia, para la formación de personas capaces de enfrentar los desafíos de la modernidad con eficacia y competitividad.
- Promover y consolidar una organización institucional eficiente, eficaz, dinámica y flexible que asegure el desarrollo del quehacer educativo, en condiciones óptimas.
- Disponer del potencial humano altamente calificado y comprometido, así como de una infraestructura y equipamiento de vanguardia que responda a las exigencias de la educación moderna.

2.4.5. Objetivos del área académica

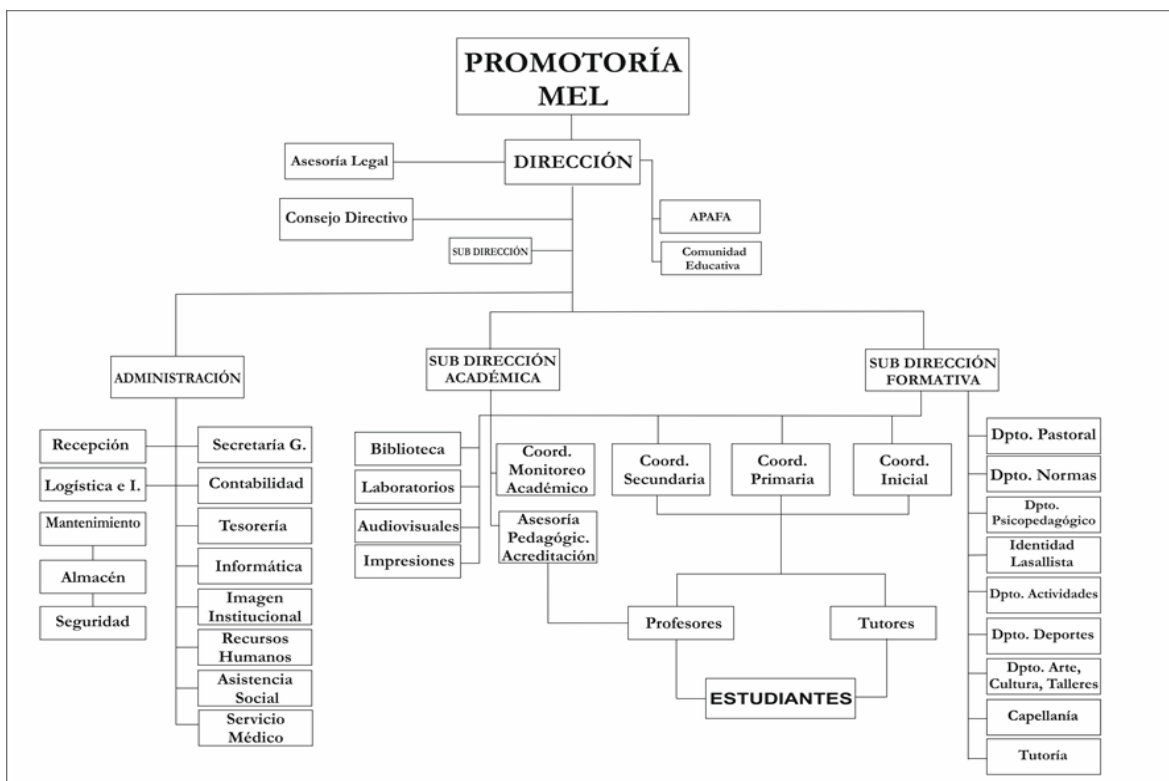
Implementar el Diseño Curricular Lasallista, estableciendo las adecuaciones de acuerdo al DCN (Diseño Curricular Nacional).

Fortalecer el Proyecto de Inglés a través de la capacitación del personal, implementación y uso de multimedia, evaluación periódica de logros, clasificación de alumnos de acuerdo al nivel logrado y certificación internacional. Utilización de multimedia en todas las áreas y niveles educativos. Aplicación de pruebas estandarizadas, concursos, ferias, etc. que permitan evaluar logros comparativos en las diversas áreas, grados y niveles. Fortalecer el “Programa de Gestión Ecológica”.

2.4.6. Objetivos del área formativa

Implementación y aplicación del “Plan Tutorial”. Implementación del “Programa de Valores” dado a través del Consejo Educativo Distrital. Fortalecer la práctica deportiva y artística, incentivando la participación en talleres. Implementar diversos instrumentos de gestión en el campo disciplinario, de tal modo que haya coherencia con los principios psicopedagógicos y la normatividad vigente. Fortalecer la actividad pastoral de los grupos estables. Implementación de la “Escuela de Padres”.

2.4.7. Organigrama



Fuente: Institución Educativa Privada San José La Salle- Área de Recursos Humanos

2.5. Variable de estudio

Selección de personal



2.5.1. Conceptualización de la variable

La selección es el proceso técnico de la administración del potencial humano que se encarga de elegir entre los candidatos reclutados, a aquellos que cumplan, en estricto orden de mérito, con el perfil de competencias establecido en la especificación de puestos para ocupar el puesto vacante ofertado por la institución en su convocatoria. (Louffat, 2018, pág. 87)



2.5.2. Operacionalización de variables

<p>SELECCIÓN DE PERSONAL La selección es el proceso técnico de la administración del potencial humano que se encarga de elegir entre los candidatos reclutados, a aquellos que cumplan, en estricto orden de mérito, con el perfil de competencias establecido en la especificación de puestos para ocupar el puesto vacante ofertado por la institución en su convocatoria. (Louffat, 2018, pág. 87)</p> <p>La selección busca entre los candidatos reclutados a los más adecuados para los puestos disponibles con la intención de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal así como la eficacia de la organización. (Chiavenato, 2011, pág. 144)</p>	<p>REVISIÓN DE CURRICULUM VITAE La revisión del curriculum vitae permite tener una noción más completa de la historia laboral del candidato, ya que en ella se especifican las experiencias académicas, laborales y referencias relacionadas con tiempo, lugares y resultados, lo que ofrece un perfil inicial sobre los candidatos potenciales, los medianamente potenciales o los no potenciales, últimos que son descartados del proceso. (Louffat, 2018, pág. 89)</p>	Datos de estudios
		Datos de experiencia laboral
		Otros datos
	<p>PRUEBAS DE COMPETENCIAS Son exámenes que buscan medir en un candidato sus competencias específicas, conocimientos, habilidades y actitudes para ocupar el puesto vacante o, también para medir sus potencialidades futuras en otros puestos. (Louffat, 2018, pág. 92)</p>	Test de atención y percepción
		Test de memoria y retención visual
		Test de razonamiento
	<p>ENTREVISTA DE SELECCIÓN Es la técnica de selección más utilizada en las grandes, medianas y pequeñas empresas. A pesar de carecer de bases científicas y de considerarse como la técnica de selección más imprecisa y subjetiva, es la que mayor influencia tiene en la decisión final respecto al candidato. La entrevista personal tiene otras aplicaciones, como en el filtro inicial en el reclutamiento, en la selección de personal, en la asesoría y orientación profesional, en la evaluación del desempeño, en la separación, etc. En todas estas situaciones, se debe entrevistar con habilidad y tacto, a fin de que se produzcan los resultados esperados. (Chiavenato, 2011, pág. 149)</p>	Preparación de la entrevista
		Desarrollo de la entrevista
		Cierre de la entrevista
	<p>VERIFICACION DE ANTECEDENTES Y REFERENCIAS Esta actividad consiste en verificar la validez sobre los datos esenciales señalados en el Curriculum vitae o en las entrevistas. (Louffat, 2018, pág. 95)</p>	Certificados de estudios
		Experiencia y desempeño laboral
		Antecedentes policiales y judiciales



CAPÍTULO III

MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

Por su finalidad es de tipo básico. Porque busca el conocimiento puro por medio de la recolección de datos, de forma que añade datos que profundizan cada vez los conocimientos ya existidos en la realidad, se construye a base de esto un mayor conocimiento en sus hipótesis, teorías y leyes, por eso es importante conocer los antecedentes para poder generar criterios nuevos por medio de la investigación donde se especifique la forma detallada de su estudio. Sus conclusiones obtenidas se basaran en los hechos. (Bernal, 2006, pág. 112)

3.2. Enfoque de investigación

El enfoque de la investigación es cuantitativo. Este enfoque representa un conjunto de procesos, es secuencial y probatorio. Cada etapa precede a la siguiente y no podemos brincar o eludir pasos. (Canahuire, Endara, & Morante, 2015, pág. 74)

3.3. Diseño de la investigación

El diseño de la investigación es No Experimental, puesto que no existe la intención de modificar la realidad.

La investigación se realizó sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. (Fernández & Baptista, 2014, pág. 152)



3.4. Alcance de la investigación

La investigación es de alcance descriptivo. Ya que buscó especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población (Fernández & Baptista, 2014, pág. 92)

3.5. Población y muestra de la investigación

3.5.1. Población

La población de estudio estuvo conformado por todos los docentes contratados durante el período del año 2017.

3.5.2. Muestra

Dado el número total de los trabajadores del sujeto de estudio, la muestra de la investigación es no probabilística ya que se consideró todos los elementos de la población que laboran dentro de los límites geográficos que propone la investigación, el cual es de 24 docentes contratados entre el año 2017 y al ser esta una cantidad que permita un manejo total de la información no se tomó una muestra y se realizó la investigación a todo los trabajadores.

3.6. Técnica(s) e instrumento(s) de recolección de datos

3.6.1. Técnica(s)

La técnica que se utilizó fue la encuesta.

3.6.2. Instrumento(s)

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario.



3.7. Procesamiento de datos

Para el procesamiento y análisis de los datos recopilados del presente trabajo de investigación se utilizó el programa estadístico informático IBM SPSS V.2. , por su capacidad para trabajar con bases de datos y un sencillo interface para análisis. Además Microsoft Excel.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Presentación y fiabilidad del instrumento aplicado

4.1.1. Presentación del instrumento

Para describir la selección de personal docente en la Institución Educativa Privada San José La Salle Cusco 2017, se encuestó 24 docentes contratados, en el que se considera 25 ítems distribuidos de la siguiente manera:

Tabla 1.

Distribución de los ítems del cuestionario

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems
Selección de personal	Revisión de curriculum vitae	Datos de estudio	1, 2
		Datos de experiencia laboral	3, 4, 5, 6
		Otros datos	7, 8, 9, 10
	Pruebas de competencia	Test de atención y retención	11, 12
		Test de memoria y retención visual	13
		Test de razonamiento	14
	Entrevista de selección	Preparación de la entrevista	15, 16, 17
		Desarrollo de la entrevista	18, 19
		Cierre de la entrevista	20, 21
	Verificación de antecedentes y referencias	Certificado de estudios	22
		Experiencia y desempeño laboral	23
Antecedentes policiales		24, 25	

Fuente: Elaboración propia

Para las interpretaciones de las tablas y figuras estadísticas se utilizó la siguiente escala de medición e interpretación.

Tabla 2.

Descripción de la baremación y escala de interpretación para las dimensiones y variable

Promedio de la Variable y Escala de Interpretación dimensiones	
1.00 – 1.66	Inadecuado
1.67 – 2.33	Medianamente adecuado
2.34 – 3.00	Adecuado

Fuente: Elaboración propia

4.1.2. Fiabilidad del instrumento aplicado

Para describir la selección de personal docente en la Institución Educativa Privada San José La Salle Cusco 2017. Se utilizó la técnica estadística “Índice de consistencia Interna Alfa de Cronbach”, para lo cual se consideró lo siguiente:

- Si el coeficiente Alfa de Cronbach es mayor o igual a 0.8. Entonces, el instrumento es fiable, por lo tanto, las mediciones son estables y consistentes.
- Si el coeficiente Alfa de Cronbach es menor a 0.8. Entonces, el instrumento no es fiable, por lo tanto, las mediciones presentan variabilidad heterogénea.

Para obtener el coeficiente de Alfa de Cronbach, se utilizó el software SPSS, cuyo resultado fue el siguiente:

Tabla 3.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.802	25

Como se observa, el Alfa de Cronbach tiene un valor de 0.802 por lo que se establece que el instrumento es fiable para el procesamiento de datos.

4.2. Resultados de las dimensiones de la variable selección de personal

Para describir la selección de personal docente en la Institución Educativa Privada San José La Salle Cusco 2017. Se consideró las dimensiones revisión de curriculum vitae, pruebas de competencia, entrevista de selección, verificación de antecedentes y referencias. Los resultados se presentan a continuación:

4.2.1. Revisión de curriculum vitae

Para describir la revisión de curriculum vitae de personal docente en la Institución Educativa Privada San José La Salle Cusco 2017. Se consideró los indicadores datos de estudio, datos de experiencia laboral, otros datos. Los resultados se presentan a continuación:

Tabla 4.

Revisión de curriculum vitae

	<i>f</i>	%
Inadecuado	11	45.8%
Medianamente adecuado	13	54.2%
Adecuado	0	0%
Total	24	100%

Fuente: Elaboración propia

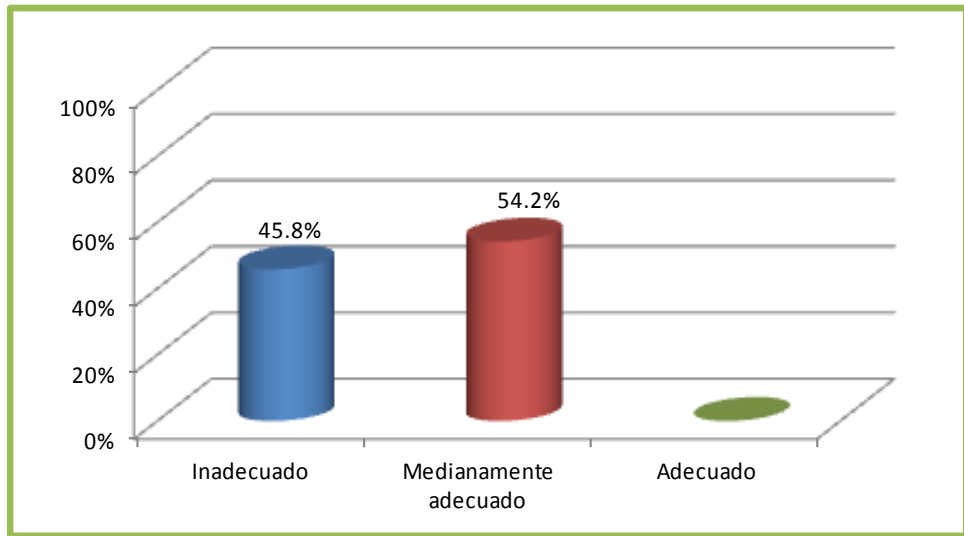


Figura 1. Revisión de curriculum vitae

Interpretación y análisis:

El 54.2% de los encuestados consideran la revisión de curriculum vitae como medianamente adecuada y el 45.8% de los encuestados consideran como inadecuada. Esto se debe a que no hay un formato determinado del curriculum vitae que sirva como guía para que los postulantes incluyan la información pertinente en sus curriculum vitae.

A) Indicadores de la dimensión revisión de curriculum vitae

Tabla 5.

Indicadores de la dimensión revisión de curriculum vitae

	Datos de estudio		Datos de experiencia laboral		Otros datos	
	f	%	f	%	f	%
Inadecuado	7	29.2%	10	41.7%	19	79.2%
Medianamente adecuado	4	16.7%	14	58.3%	5	20.8%
Adecuado	13	54.2%	0	0%	0	0%
Total	24	100%	24	100%	24	100%

Fuente: Elaboración propia

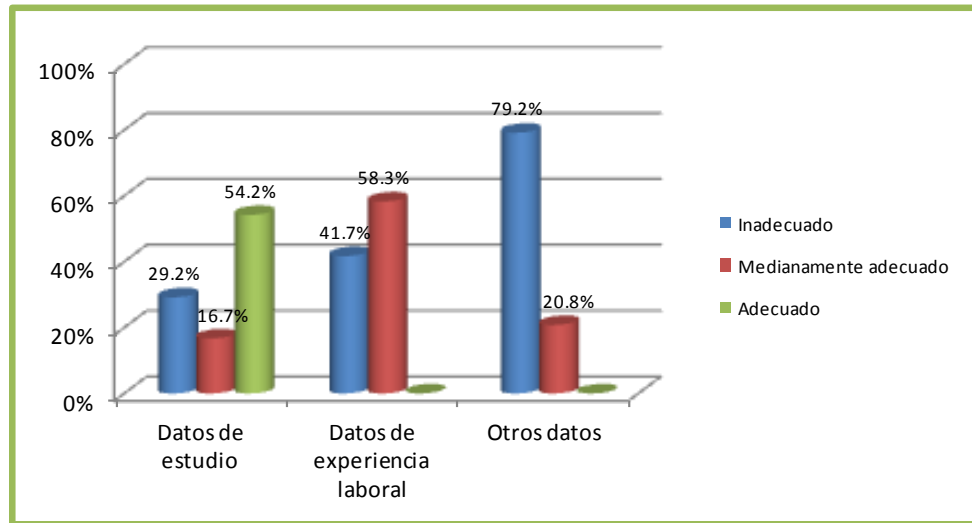


Figura 2. Indicadores de la dimensión revisión de curriculum vitae

Interpretación y análisis:

- Respecto a la revisión de los datos de estudios en el curriculum vitae el 54.2% de los encuestados consideran que es adecuada, el 29.2% consideran que es inadecuada y el 16.7% consideran que es medianamente adecuada, lo cual indica que la institución requiere estos datos dentro del curriculum vitae, eso se debe a que los directivos reconocen estos datos como fundamentales para poder seleccionar al personal docente.
- En lo que respecta, a la revisión de los datos de experiencia laboral el 58.3% de los encuestados calificaron como medianamente adecuada y el 41.7% calificaron como inadecuada, lo que refleja que la institución no requiere los datos adecuados con respecto a la experiencia laboral como son los logros obtenidos en puestos similares y las actividades que realizaban en estos puestos.
- Con referencia a la revisión de otros datos el 79.2% de los encuestados calificaron como inadecuada y el 20.8% calificaron como medianamente

adecuada, lo que refleja que la institución no requiere ni toma en cuenta estos datos en la evaluación de curriculum vitae.

B) Comparación promedio de los indicadores de la dimensión

Revisión de curriculum vitae

Tabla 6.

Comparación promedio de los indicadores de la dimensión revisión de curriculum vitae

	Promedio	Interpretación
Datos de estudio	2.41	Adecuado
Datos de experiencia laboral	1.76	Medianamente adecuado
Otros datos	1.38	Inadecuado
Revisión de curriculum vitae	1.85	Medianamente adecuado

Fuente: Elaboración propia

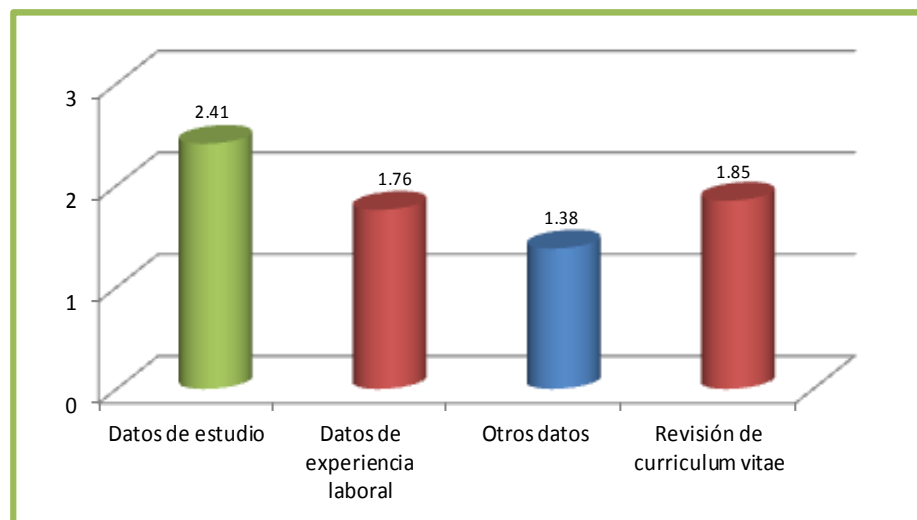


Figura 3. Comparación promedio de los indicadores de la dimensión revisión de curriculum vitae

Interpretación y análisis:

- En la tabla comparación promedio de los indicadores podemos observar que los datos de estudios tiene una calificación de adecuada



con un valor promedio de 2.41, los datos de experiencia laboral tienen una calificación de medianamente adecuados con un valor promedio de 1.76, mientras el indicador otros datos tiene calificación de inadecuada con un valor promedio de 1.38, dándole así a la dimensión revisión de curriculum vitae una calificación promedio de medianamente adecuada con el valor promedio de 1.85.

4.2.2. Pruebas de competencia

Para describir las pruebas de competencia de personal docente en la Institución Educativa Privada San José La Salle Cusco 2017. Se consideró los indicadores test de atención y retención, test de memoria y retención visual, test de razonamiento. Los resultados se presentan a continuación:

Tabla 7.

Pruebas de competencia

	<i>f</i>	<i>%</i>
Inadecuado	19	79.2%
Medianamente adecuado	4	16.7%
Adecuado	1	4.2%
Total	24	100%

Fuente: Elaboración propia

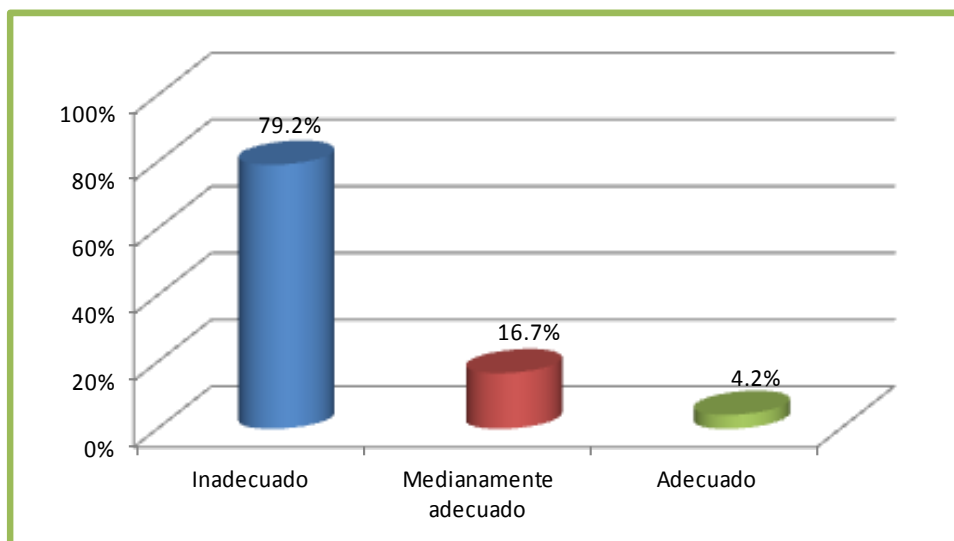


Figura 4. Pruebas de competencia

Interpretación y análisis:

- El 79.2% de los encuestados consideran las pruebas de competencias como inadecuadas, el 16.7% de los encuestados consideran como medianamente adecuadas y solo el 4.2% considera como adecuadas. Esto se debe a que en la mayoría de casos no se aplica ninguna de estas pruebas y en los pocos casos que se aplicaron no se realizaron de manera correcta.

A) Indicadores de la dimensión pruebas de competencia

Tabla 8.

Indicadores de la dimensión pruebas de competencia

	Test de atención y retención		Test de memoria y retención visual		Test de razonamiento	
	f	%	f	%	f	%
Inadecuado	18	75%	20	83.3%	19	79.2%
Medianamente adecuado	4	16.7%	3	12.5%	4	16.7%
Adecuado	2	8.3%	1	4.2%	1	4.2%
Total	24	100%	24	100%	24	100%

Fuente: Elaboración propia

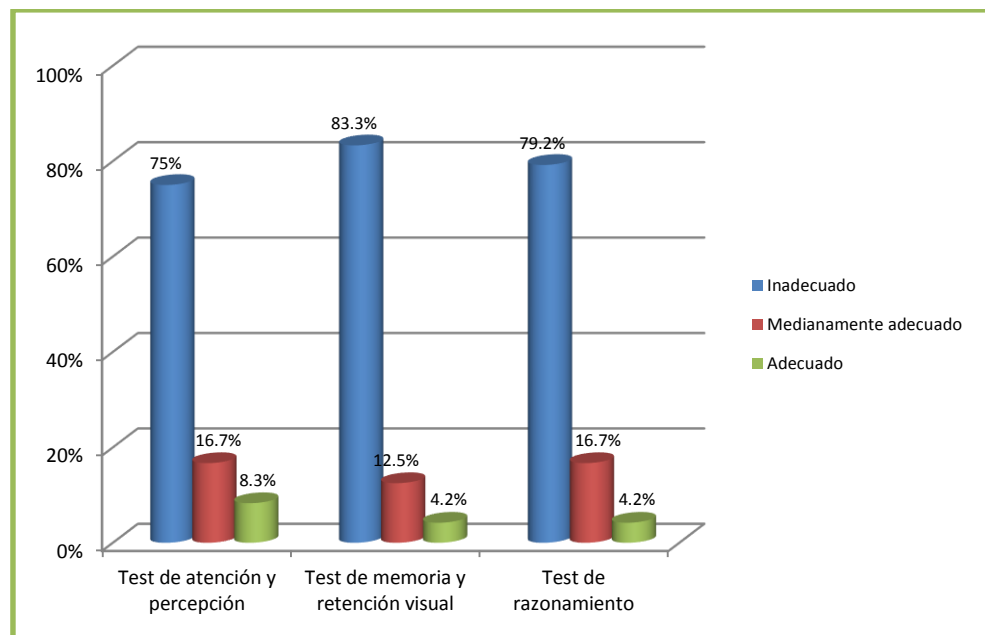


Figura 5. Indicadores de la dimensión pruebas de competencia

Interpretación y análisis:

- Con respecto, al test de atención y percepción el 75% de los encuestados calificaron como inadecuado, el 16.7% calificaron como medianamente adecuada y el 8.3% calificaron como adecuado, lo que indica que esta prueba no se aplicó a la mayoría de los postulantes, y a los que si se les aplicó de forma incorrecta sin las características debidas.
- Con referencia al test de memoria y retención visual el 83.3% de los encuestados calificaron como inadecuado, el 12.5% calificaron como medianamente adecuada y un 4.2% calificaron como adecuado, lo que significa que esta prueba no se aplicó en la mayoría de los casos y a los que si se aplicó no cumplieron con las exigencias mínimas de esta prueba.
- En respuesta al test de razonamiento el 79.2% de los encuestados calificaron como inadecuado, el 16.7% calificaron como medianamente adecuada y el 4.2% calificaron como adecuado, esto también nos indica que esta prueba

no se realizó a la mayoría de postulantes y en los que se aplicó no se tuvo las exigencias necesarias.

B) Comparación promedio de los indicadores de la dimensión pruebas de competencia

Tabla 9.

Comparación promedio de los indicadores de la dimensión pruebas de competencia

	Promedio	Interpretación
Test de atención y percepción	1.35	Inadecuado
Test de memoria y retención visual	1.21	Inadecuado
Test de razonamiento	1.25	Inadecuado
Pruebas de competencia	1.27	Inadecuado

Fuente: Elaboración propia

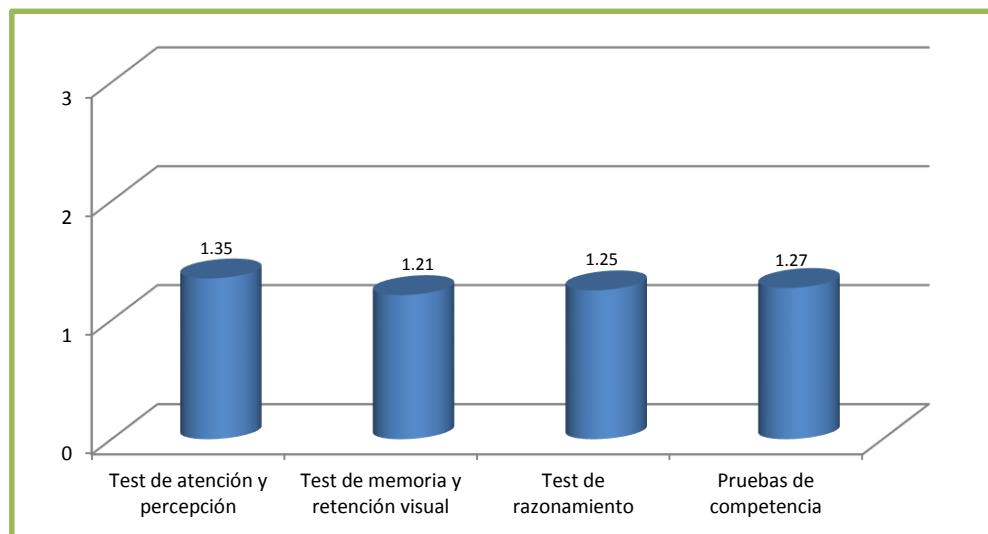


Figura 6. Comparación promedio de los indicadores de la dimensión pruebas de competencia

Interpretación y análisis:

- En la tabla comparación promedio de los indicadores podemos observar que tanto los indicadores test de atención y percepción, test de memoria y



retención visual y test de razonamiento tienen una calificación de inadecuados con valores promedio de 1.35, 1.21 y 1.25 respectivamente, dándole así a la dimensión pruebas de competencias una calificación promedio de inadecuado con un valor promedio de 1.27, lo que demuestra que la Institución Educativa San José La Salle no considera a las pruebas de competencia como parte de la selección de personal.

4.2.3. Entrevista de selección

Para describir la entrevista de selección de personal docente en la Institución Educativa Privada San José La Salle Cusco 2017. Se consideró los indicadores preparación de la entrevista, desarrollo de la entrevista, cierre de la entrevista.

Los resultados se presentan a continuación:

Tabla 10.

Entrevista de la selección

	<i>f</i>	%
Inadecuado	7	29.2%
Medianamente adecuado	12	50%
Adecuado	5	20.8%
Total	24	100%

Fuente: Elaboración propia

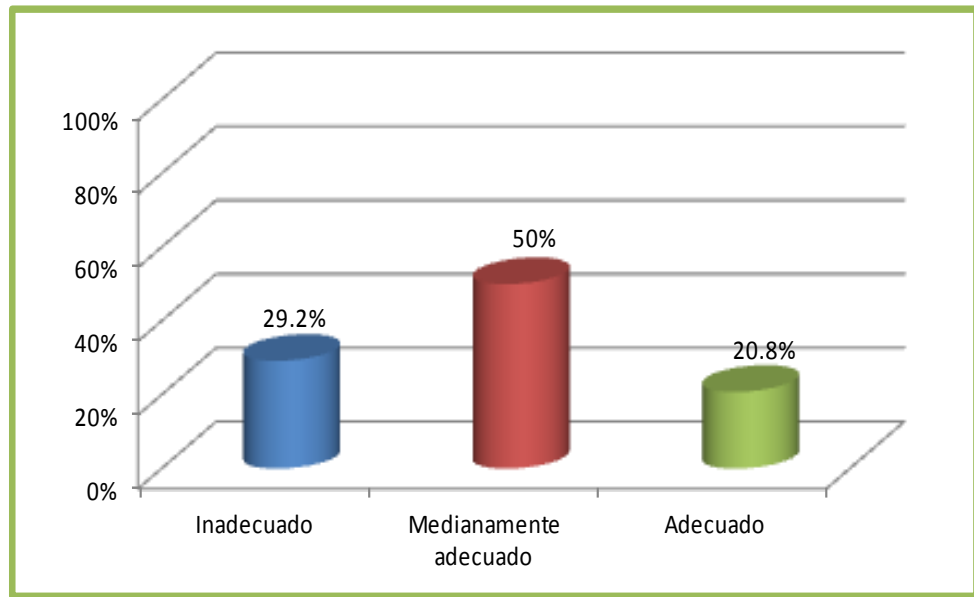


Figura 7. Entrevista de selección

Interpretación y análisis:

- El 50% de los encuestados consideran la entrevista de selección como medianamente adecuada, el 29.2% de los encuestados consideran como inadecuada y el 20.8% consideran adecuada. Esto significa que no existe una correcta preparación de la entrevista, es decir no se realizan las preguntas adecuadas y acordes a las necesidades de la institución y no se les indica a los candidatos como continuará el proceso de selección.

A) Indicadores de la dimensión entrevista de selección

Tabla 11.

Indicadores de la dimensión entrevista de selección

	Preparación de la entrevista		Desarrollo de la entrevista		Cierre de la entrevista	
	f	%	f	%	f	%
Inadecuado	6	25%	10	41.7%	4	16.7%
Medianamente adecuado	14	58.3%	12	50%	12	50%
Adecuado	4	16.7%	2	8.3%	8	33.3%
Total	24	100%	24	100%	24	100%

Fuente: Elaboración propia

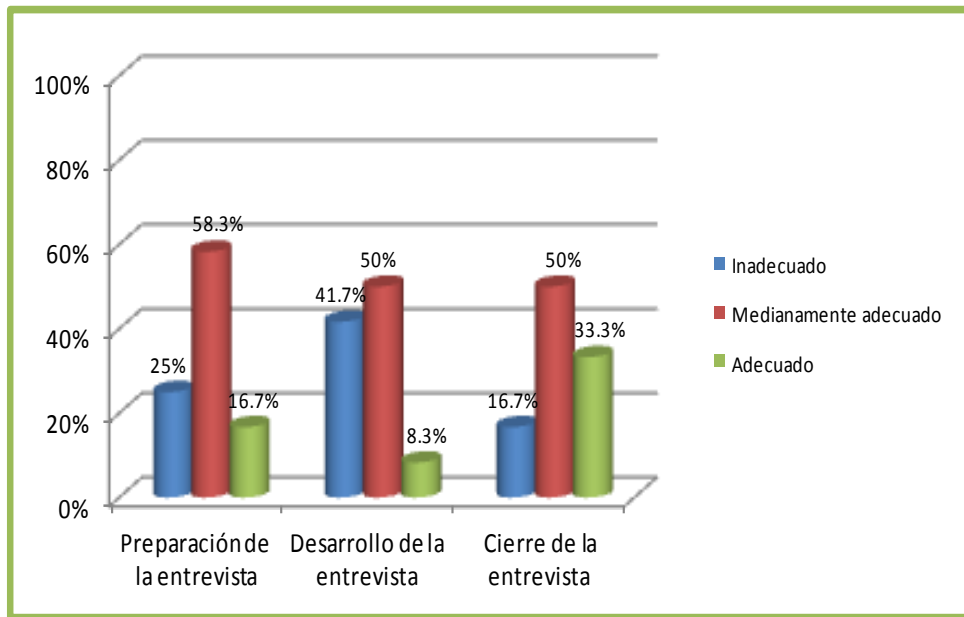


Figura 8. Indicadores de la dimensión entrevista de selección

Interpretación y análisis:

- Con respecto a la preparación de la entrevista el 58.3% de los encuestados calificaron como medianamente adecuada, el 25% calificaron como inadecuada y el 16.7% calificaron como adecuada esto significa que en la mayoría de los casos el entrevistador no realiza una revisión del curriculum vitae del candidato a entrevistar y tampoco elabora una guía de preguntas o analiza las necesidades que el puesto y la institución tienen del candidato.
- En lo que respecta al desarrollo de la entrevista el 50% de los encuestados calificaron como medianamente, el 41.7% calificaron como inadecuado y el 8.3% como adecuado, lo que indica que el entrevistador no hizo las preguntas adecuadas al tipo de puesto y a la situación, además de no prestar atención al comportamiento del postulante.
- En respuesta al cierre de la entrevista el 50% calificaron como medianamente adecuado, el 33.3% como adecuado y el 16.7% como

inadecuado, esto indica que en la mayoría de casos se indicó al postulante de manera clara que la entrevista había finalizado, pero no se le indicó como continuaría el proceso de selección y que otras pruebas o requisitos le tocaba realizar o presentar.

B) Comparación promedio de los indicadores de la dimensión entrevista de selección

Tabla 12.

Comparación promedio de los indicadores de la dimensión entrevista de selección

	Promedio	Interpretación
Preparación de la entrevista	1.67	Medianamente adecuado
Desarrollo de la entrevista	1.71	Medianamente adecuado
Cierre de la entrevista	1.73	Medianamente adecuado
Entrevista de selección	1.70	Medianamente adecuado

Fuente: Elaboración propia

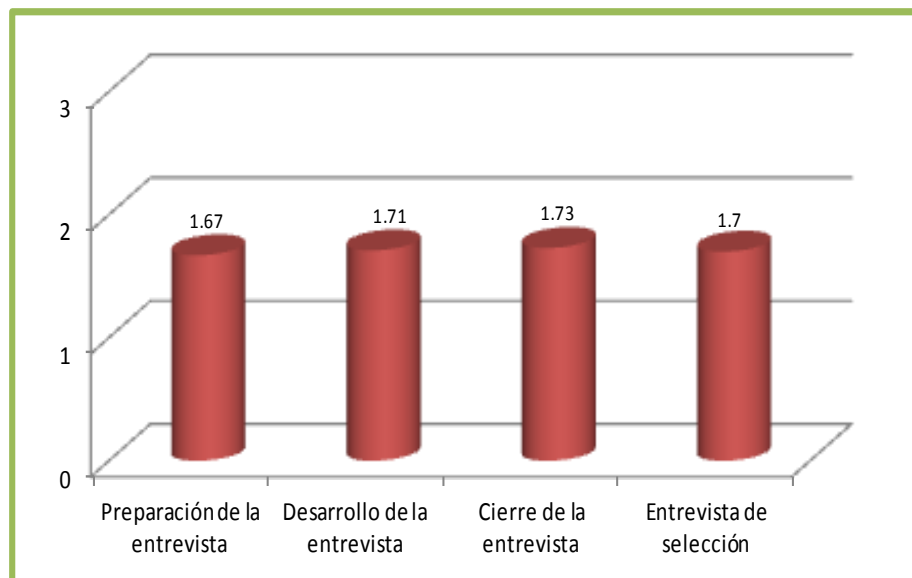


Figura 9. Comparación promedio de los indicadores de la dimensión entrevista de selección



Interpretación y análisis:

En la tabla comparación promedio de los indicadores de la dimensión entrevista de selección, podemos observar que tanto los indicadores preparación de la entrevista de selección, desarrollo de la entrevista y cierre de la entrevista tienen una calificación de medianamente adecuada con unos valores promedio de 1.67, 1.71 y 1.73 respectivamente, dándole así a la dimensión entrevista de selección una calificación promedio de medianamente adecuada con un valor promedio de 1.70 lo que demuestra que tanto la preparación como el desarrollo y el cierre de la entrevista no se realizan de una manera adecuada a las necesidades de personal de la institución.

4.2.4. Verificación de antecedentes y referencias

Para describir la verificación de antecedentes y referencias de personal docente en la Institución Educativa Privada San José La Salle Cusco 2017. Se consideró los indicadores certificado de estudios, experiencia y desempeño laboral, antecedentes policiales. Los resultados se presentan a continuación:

Tabla 13.

Verificación de antecedentes y referencias

	<i>f</i>	%
Inadecuado	10	41.7%
Medianamente adecuado	11	45.8%
Adecuado	3	12.5%
Total	24	100%

Fuente: Elaboración propia

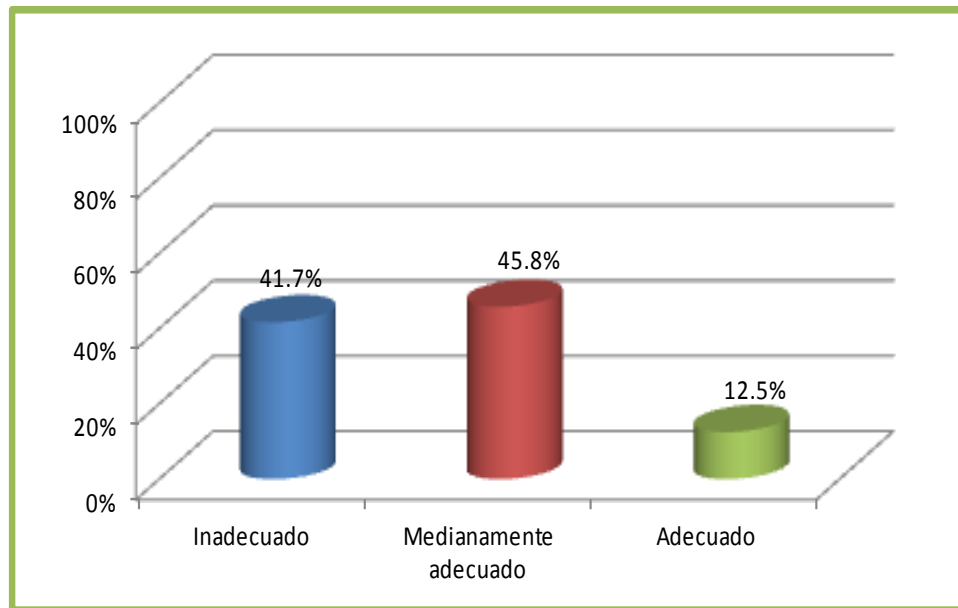


Figura 10. Verificación de antecedentes y referencias

Interpretación y análisis:

- El 45.8% de los encuestados consideran la verificación de antecedentes y referencias como medianamente adecuada y el 41.7% de los encuestados consideran como inadecuada y solo el 12.5% consideran adecuada, esto se debe a que la institución no exige dichos certificados antes de la firma de contrato, por lo que, los candidatos dejan de lado este requisito argumentando que lo regularizaran en el futuro.

A) Indicadores de la dimensión verificación de antecedentes y referencias

Tabla 14.

Indicadores de la dimensión verificación de antecedentes y referencias

	Certificado de estudios		Experiencia y desempeño laboral		Antecedentes policiales y judiciales	
	f	%	f	%	f	%
Inadecuado	16	66.7%	19	79.2%	10	41.7%
Medianamente adecuado	6	25%	3	12.5%	0	0%
Adecuado	2	8.3%	2	8.35%	14	58.3%
Total	24	100%	24	100%	24	100%

Fuente: Elaboración propia

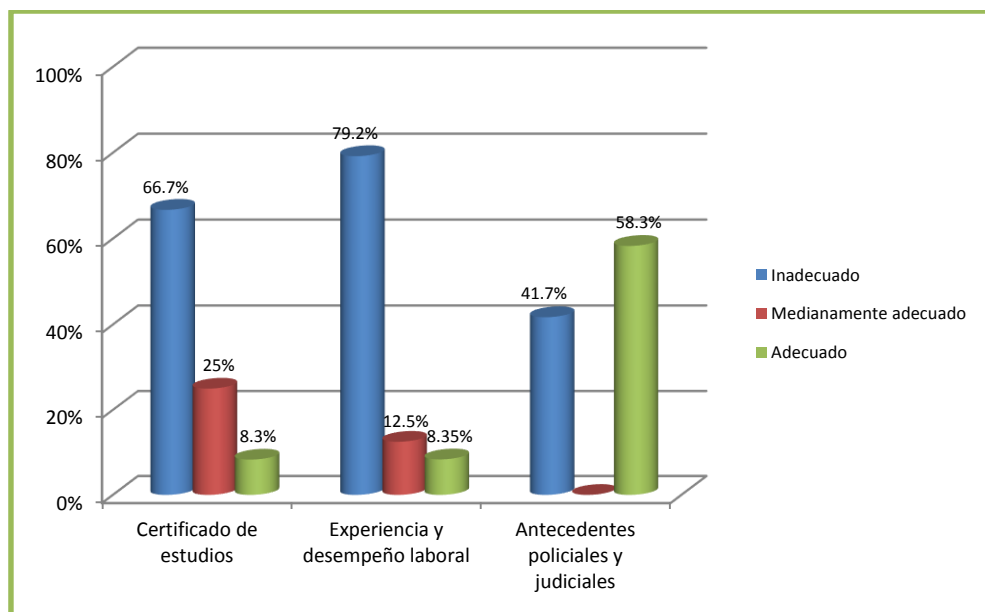


Figura 11. Indicadores de la dimensión verificación de antecedentes y referencias

Interpretación y análisis:

- Con respecto a la revisión de certificados de estudios el 66.7% califico como inadecuada, el 25% calificó como medianamente adecuada y solo el 8.3% calificó como adecuada, esto significa que no todos los



candidatos que fueron contratados presentaron estos certificados y los que si los presentaron sin una legalización o visación respectiva, lo cual ayudaría a estar seguros su validez.

- En lo que respecta a la revisión de certificados de experiencia laboral el 79.2% calificó como inadecuada, otro 12.5% como medianamente adecuada y un 87.3% como adecuada, lo que indica que no todos los candidatos que fueron contratados presentaron estos certificados y los que si los presentaron sin una legalización o visación respectiva lo cual ayudaría a estar seguros su validez.
- En respuesta a la revisión de los antecedentes policiales y judiciales el 58.3% de los encuestados calificaron como adecuada, y un 41.7% calificó como inadecuada debido a que la institución exige estos certificados a todos los postulantes ya que considera que son requisitos indispensables para saber los antecedentes de los postulantes pero también existe una demora u omisión en la entrega de estos documentos previa a la firma del contrato.

B) Comparación promedio de los indicadores de la dimensión verificación de antecedentes y referencias

Tabla 15.

Comparación promedio de los indicadores de la dimensión verificación de antecedentes y referencias

	Promedio	Interpretación
Certificado de estudios	1.42	Inadecuado
Experiencia y desempeño laboral	1.29	Inadecuado
Antecedentes policiales y judiciales	2.67	Adecuado
Verificación de antecedentes y referencias	1.79	Medianamente adecuado

Fuente: Elaboración propia

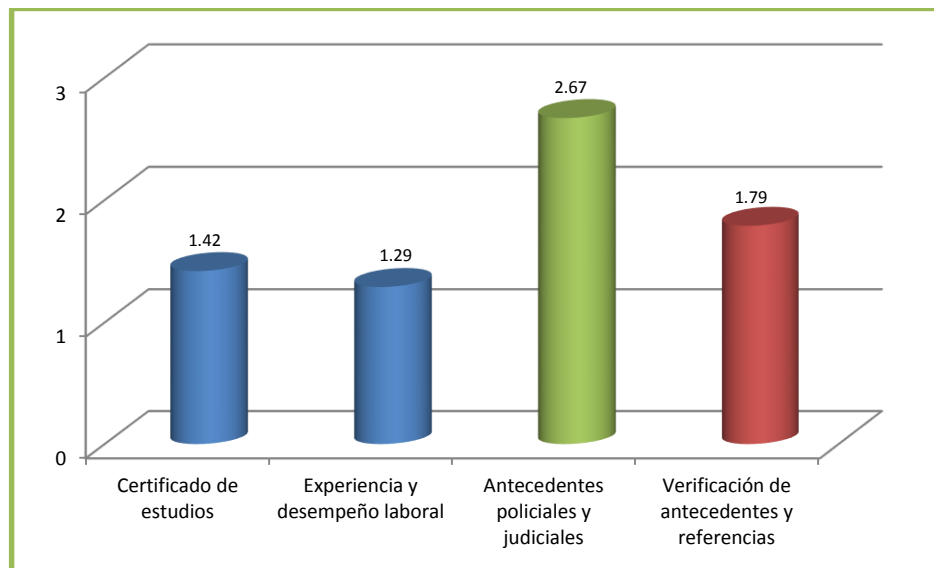


Figura 12. Comparación promedio de los indicadores de la dimensión verificación de antecedentes y referencias

Interpretación y análisis:

- En la tabla comparación promedio de los indicadores podemos observar que el indicador antecedentes policiales y judiciales tienen una calificación de adecuado con un valor promedio de 2.67 y tanto



los indicadores de experiencia y desempeño laboral como certificados de estudios tienen una calificación de medianamente adecuada con un valor promedio de 1.42 y 1.29 respectivamente, dándole así a la dimensión revisión de antecedentes y referencias una calificación de medianamente adecuada lo que demuestra que la institución toma en cuenta estos certificados pero no los requiere de manera inmediata y en algunos no pide su respectiva validación.

4.3. RESULTADOS DE LA VARIABLE SELECCIÓN DE PERSONAL

Para describir la selección de personal docente en la Institución Educativa Privada San José La Salle Cusco 2017. Se consideró las dimensiones revisión de curriculum vitae, pruebas de competencia, entrevista de selección, verificación de antecedentes y referencias. Los resultados se presentan a continuación:

Tabla 16.

Selección de personal

	<i>f</i>	%
Inadecuado	13	54.2%
Medianamente adecuado	10	41.7%
Adecuado	1	4.2%
Total	24	100%

Fuente: Elaboración propia

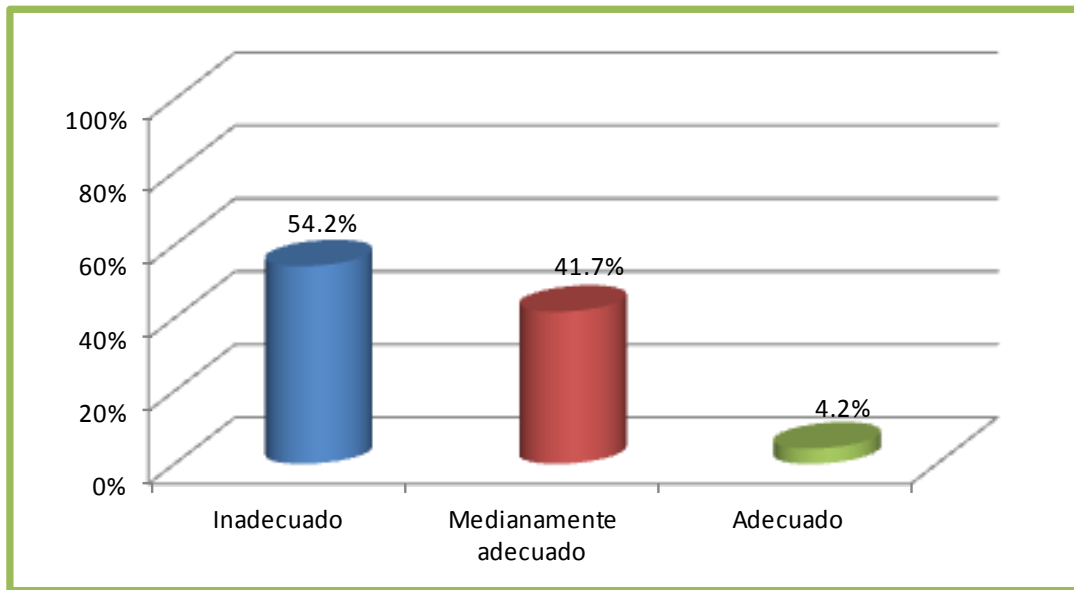


Figura 13. Selección de personal

Interpretación y análisis:

- Se observa que el 54.2% de los encuestados determinan que la selección de personal en la Institución Educativa Privada San José La Salle es inadecuada, el 41.7% determina que es medianamente adecuada y el 4.2% indica que las distintas etapas de la selección de personal dentro de la institución no se realizan de una manera adecuada a las necesidades y particularidades que la institución tiene y no se está eligiendo a los postulantes que más se adecuen al puesto de trabajo y a la institución.

A) Comparación promedio de las dimensiones de la variable selección de personal

Tabla 17.

Comparación promedio de las dimensiones de la variable selección de personal

	Promedio	Interpretación
Revisión de curriculum vitae	1.85	Medianamente adecuado
Pruebas de competencia	1.27	Inadecuado
Entrevista de selección	1.70	Medianamente adecuado
Verificación de antecedentes y referencias	1.79	Medianamente adecuado
Selección de personal	1.65	Inadecuado

Fuente: Elaboración propia

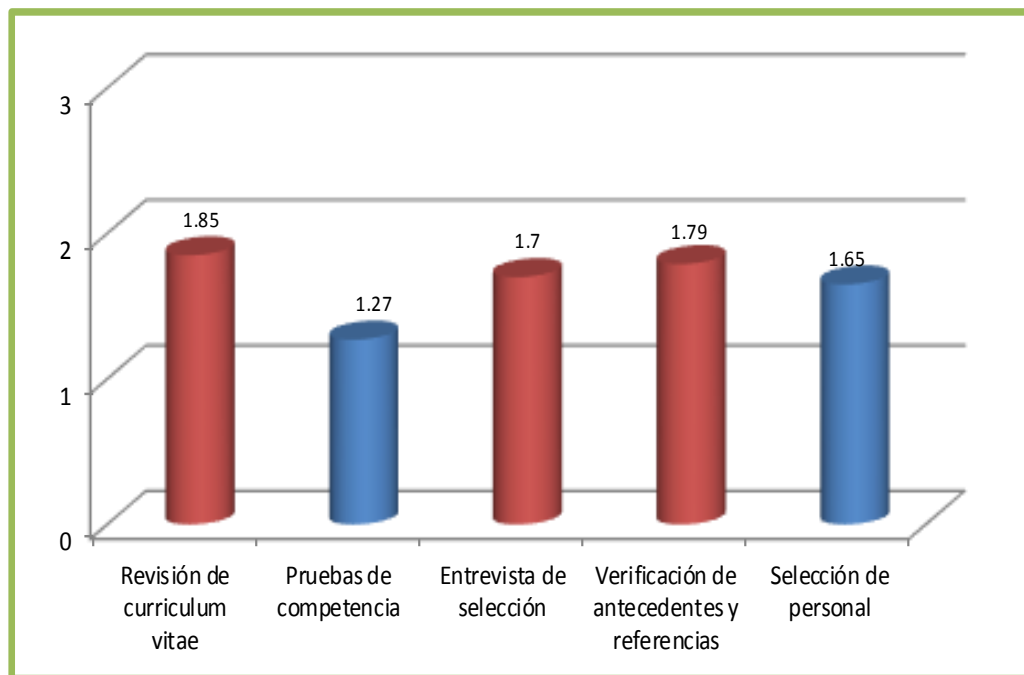


Figura 14. Comparación promedio de las dimensiones de la variable selección de personal



Interpretación y análisis:

- Se observa que las dimensiones consideradas para describir la selección de personal docente en la Institución Educativa Privada San José La Salle revisión de curriculum vitae, entrevista de selección y verificación de antecedentes y referencias se desarrollan de manera medianamente adecuada con una media de 1.85, 1.70 y 1.79 respectivamente y la dimensión pruebas de competencias se desarrolla de manera inadecuada con 1.27, lo cual lleva a una media promedio de 1.65 y calificación de inadecuada para la variable selección de personal, esto debe ser considerado para realizar una reestructuración del proceso de selección de personal.



CONCLUSIONES

Los resultados de la presente investigación permiten establecer las siguientes conclusiones:

1. La selección de personal en la Institución Educativa Privada San José La Salle es inadecuada, ya que según la investigación realizada obtuvo un valor promedio de 1.65, debido a que el desarrollo de las etapas es incompleto y no reúne los requisitos adecuados para elegir a los candidatos que cumplan, en estricto orden de mérito, con el perfil de competencias y establecido para el puesto vacante ofertado por la institución y que se adecue a la misión, visión y objetivos que posee la institución.
2. En cuanto a la revisión de curriculum vitae en la Institución Educativa Privada San José La Salle se determinó que es medianamente adecuada con un valor promedio de 1.85, debido a que la institución no indica a los postulantes como debe ser estructurado el curriculum vitae ni la información que debe incluir, lo cual hace que los curriculums vitae no sean homogéneos y no cuenten con la información necesaria lo cual dificulta su debida clasificación y evaluación.
3. Con respecto a la dimensión pruebas de competencias en la Institución Educativa Privada San José La Salle se concluye que es inadecuada ya que los docentes encuestados calificaron con un valor promedio de 1.27, esto indica que las pruebas de competencias no se aplican como parte de la selección de personal en la Institución Educativa Privada San José La Salle, a pesar de que se cuenta con los recursos y personal adecuado para aplicar dichas pruebas.



4. En lo que respecta a la dimensión entrevista de selección en la Institución Educativa Privada San José La Salle se concluye que es medianamente adecuada con un valor promedio de 1.7, debido a que no se realiza una adecuada preparación de esta formulando previamente preguntas acordes al puesto y a la institución, durante la entrevista no se hacen las preguntas pertinentes para obtener información acerca de su afinidad con los lineamientos de la institución además de que posteriormente no se le indica al candidato como continuar con el proceso de selección.

5. Finalmente, se concluye que la dimensión verificación de antecedentes y referencias en la Institución Educativa Privada San José La Salle es medianamente adecuada a con un valor promedio de 1.79, debido a que la institución exige en gran medida los antecedentes policiales y judiciales a los candidatos, en los certificados de estudios y de experiencia laboral no exige su visación o legalización, lo cual deja en duda la validez de estos certificados, además de que no existe un plazo límite para entregar los certificados de antecedentes y referencias, por lo que, algunos docentes no los presentan incluso una vez ya contratados y laborando en la institución.



RECOMENDACIONES

1. Para mejorar la selección de personal en la Institución Educativa San José La Salle se recomienda a la dirección de la Institución en conjunto con el área de recursos humanos, el área de psicología y las subdirecciones académica y formativa modificar y mejorar los artículos que corresponden a la selección de personal dentro del Reglamento Interno de Trabajo, el cual servirá de guía para poder realizar procesos de selección más homogéneos y adecuados para elegir al mejor candidato, adicionalmente se incluye una propuesta de esta modificación en los anexos.
2. En cuanto a la dimensión evaluación de curriculum vitae, se recomienda al área de recursos humanos usar un formato de curriculum vitae diseñado específicamente para cada área de la institución con bloques de información personalizados y diseñados según los lineamientos de la institución y según los requerimientos específicos del puesto, el cual se incluye en los anexos del presente trabajo, el cual obligara al candidato a incluir la información más pertinente y relevante, lo que facilitara a la institución evaluar dichos curriculums de manera más objetiva y rápida adicionalmente
3. En cuanto a las pruebas de competencias, se recomienda al director de la institución incluirlas en el proceso de selección de personal y que el departamento de psicología en conjunto con el área de recursos humanos diseñe estas pruebas en concordancia con los lineamientos de la institución y del puesto. Se recomienda aplicar las siguientes pruebas: Test de atención y percepción, test de memoria y retención visual, test de razonamiento y test de personalidad.



4. En cuanto a la entrevista de selección, se recomienda brindar capacitación constante a los entrevistadores, además se recomienda incluir dentro del reglamento de selección de personal previamente recomendado una guía de entrevista que incluya la preparación de una guía de preguntas en base a los lineamientos de la institución y el puesto, que se direccionen a la obtención de información acerca de actitudes medioambientales, de responsabilidad social y valores religiosos, las cuales son actitudes que se requieren en los candidatos para que encajen en la institución.

5. En cuanto a la verificación de Antecedentes y Referencias, se recomienda requerir los certificados laborales y de estudios debidamente validados ya sea con una visación de la autoridad correspondiente o con una legalización notarial se elimina la duda de su autenticidad, además de que también se recomienda tercerizar esta etapa de la selección de personal ya que existen en el medio muchas empresas que brindan este servicio de manera veraz, garantizada y rápida.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bernal Torres, C. & Sierra Arango, H. (2008). *Proceso Administrativo para las organizaciones del siglo XXI*. Ciudad de Mexico: Pearson Education de Mexico S.A.
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación*. Bogota: Pearson Education de Colombia.
- Canahuire, A., Endara, F., & Morante, E. (2015). *¿Cómo hacer la tesis universitaria? "Una guía para investigadores"*. Cusco: Colorgraf S.R.L.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico D.F.: Mc Graw Hill Education.
- Colca, H. (2016). *Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Atuncolla, Período 2015*. Tesis. Universidad Privada Antenor Orrego.
- Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico D.F.: Mc Graw Hill Education.
- Garate, N. (2015). *Proceso de provisión de personal en el Grupo XTP de la ciudad del Cusco - 2015*. Tesis. Universidad Andina del Cusco, Cusco.
- Gomez, M. (2014). *Metodología de la investigación científica*. Cordoba: Las Brujas.
- Hernandez, R., Mendez, S., Mendoza, C., & Cuevas, A. (2017). *Fundamentos de la investigación*. Mc Graw Hill.
- Illa, D. (2012). *Proceso de selección, capacitación de personal y el nivel de productividad en el área de abastecimiento en la Municipalidad Distrital de Quiquijana – 2012*. Tesis. Universidad Andina del Cusco, Cusco.
- Louffat, E. (2015). *Administración: Fundamentos del Proceso Administrativo*. Buenos Aires: Cengage Learning.
- Louffat, E. (2018). *Administración del potencial humano*. Ciudad de Mexico: Cengage Learning Editores S.A.
- Mallqui Callali, G. J. (2015). *Optimización del proceso de selección e implementación de metodología técnica para la selección de personal operativo en una planta de confecciones de tejido de punto para incrementar la productividad*. Tesis. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.



- Münch, L. (2007). *Administración. Escuelas, proceso administrativo, áreas funcionales y desarrollo emprendedor*. Ciudad de Mexico: Pearson Education.
- Münch, L. (2010). *Administración. Gestion organizacional, enfoques y proceso administrativo*. Ciudad de Mexico: Pearson Education.
- Neudis Gómez, T. (2005). *Análisis de los procedimientos de reclutamiento y selección de personal en la gerencia de recursos humanos en la empresa Edil Oriente Internacional Maturín-estado Monagas*. Tesis. Universidad de Oriente Núcleo de Monogas.
- Oliveira, D. (2001). *Planeamiento estratégico: Conceptos, metodología, prácticas*. Sao Paulo: Atlas.
- Our Horizons Are Limitless. (2000). *HR Magazine* 45, 44-49.
- Sanches Carlessi, H., & Reyes Meza, C. (2017). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Bussines Support Aneth SRL.
- Scaramatti M., A., & Prado B., J. (2014). *Análisis del proceso de selección de personal en empresas de venta de ropa y accesorios en Quito-Ecuador*. Tesis. Universidad San Francisco de Quito, Ecuador.
- Wayne, M. (2010). *Administración de recursos humanos*. Naucalpan de Juárez: Pearson Educación de México, S.A.
- William b, W. J. (2001). *Administración de Personal y recursos humanos*. McGraw-Hill.



ANEXOS



ANEXO 01: Matriz de Consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	VARIABLES	MÉTODO DE INVESTIGACIÓN
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL		ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN: Enfoque cuantitativo. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN: Diseño no experimental ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN: Alcance descriptivo POBLACIÓN : Los docentes contratados en el 2017 en la Institución Educativa Privada San José La Salle Cusco MUESTRA: 24 docentes TECNICAS Encuesta INSTRUMENTOS Cuestionario PROCESAMIENTO PARA EL ANÁLISIS DE DATOS Microsoft Excel IBM SPSS V.2
¿Cómo es la selección de personal docente en la Institución Educativa Privada San José La Salle Cusco 2017?	Describir la selección de personal docente en la Institución Educativa Privada San José La Salle Cusco 2017.		
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	SELECCIÓN DE PERSONAL Revisión de curriculum vitae Pruebas de competencias Entrevista de selección Verificación de antecedentes y referencias	
P.E.1 ¿Cómo es la revisión de curriculum vitae de personal docente en la Institución Educativa Privada San José La Salle Cusco 2017-2018?	O.E.1 Describir la revisión de curriculum vitae de personal docente en la Institución Educativa Privada San José La Salle Cusco 2017.		
P.E.2 ¿Cómo son las pruebas de competencias de personal docente en la Institución Educativa Privada San José La Salle Cusco 2017?	O.E.2 Describir las pruebas de competencias de personal docente en la Institución Educativa Privada San José La Salle Cusco 2017.		
P.E.3 ¿Cómo es la entrevista de selección de personal docente en la Institución Educativa Privada San José La Salle Cusco 2017?	O.E.3 Describir la entrevista de selección de personal docente en la Institución Educativa Privada San José La Salle Cusco 2017.		
P.E.4 ¿Cómo es la verificación de antecedentes y referencias de personal docente en la Institución Educativa Privada San José La Salle Cusco 2017?	O.E.4 Describir la verificación de antecedentes y referencias de personal docente en la Institución Educativa Privada San José La Salle Cusco 2017.		



ANEXO 02: Matriz del instrumento

Dimensiones	Indicadores	Peso	Numero de Items	Items o Reactivos	Criterio de evaluación	
Revisión de curriculum vitae	Datos de estudios	30%	10	En el curriculum vitae se indica especificar su grado académico, título profesional o licenciatura.	Si	
				En el curriculum vitae se indica especificar diplomas de especialización.	A veces	
				En el curriculum vitae se indica especificar los cargos ejercidos.	No	
				En el curriculum vitae se indica especificar las instituciones donde ejerció los cargos.		
				En el curriculum vitae se indica especificar las funciones en los cargos.		
	Datos de experiencia laboral			En el curriculum vitae se indica especificar los resultados obtenidos en los cargos.		
				Otros datos	En el curriculum vitae se indica especificar eventos de capacitación.	
					En el curriculum vitae se indica especificar dominio de idiomas extranjeros.	
	En el curriculum vitae se indica especificar publicaciones académicas o comerciales.					
				En el curriculum vitae se indica especificar habilidades de computación e informática.		



Pruebas de competencias	Test de atención y percepción	25%	4	El test evalúa la rapidez.	Si A veces No
	Test de memoria y retención visual			El test evalúa la precisión.	
	Test de razonamiento			El test evalúa la capacidad de memorizar rápidamente determinados datos. El test evalúa la capacidad para resolver problemas de manera lógica.	
Entrevista de selección	Preparación de la entrevista	30%	7	En la entrevista que la institución realiza el entrevistador tiene conocimientos acerca de la información de su curriculum vitae.	Si A veces No
				En la entrevista que la institución realiza el entrevistador tiene definidas sus preguntas.	
				En la entrevista que la institución realiza las preguntas son adecuadas al puesto que se postula.	
	Desarrollo de la entrevista			En la entrevista que la institución realiza se le hizo preguntas acerca de la información de su curriculum vitae.	
	Cierre de la entrevista			En la entrevista que la institución realiza el entrevistador presto atención a su comportamiento.	
				En la entrevista que la institución realiza se le indico de manera clara que la entrevista había terminado.	
Al finalizar la entrevista que la institución realiza se le indico como continuaría el proceso de selección.					



Verificación de antecedentes y referencias	Certificados de estudios	15%	4	La institución solicita presentar certificados de estudios debidamente visados y/o legalizados.	Si A veces No
	Experiencia y desempeño laboral			La institución solicita presentar certificados de trabajo debidamente visados y/o legalizados.	
	Antecedentes policiales y judiciales			La institución solicita presentar certificados de Antecedentes policiales.	
				La institución solicita presentar certificado de antecedentes judiciales.	



ANEXO 03: Encuesta

UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Estimado docente de la Institución Educativa Privada San José La Salle:

La presente encuesta es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información sobre la Selección de Personal en la Institución Educativa San José La Salle Cusco.

La presente encuesta es anónima; Por favor responda con sinceridad.

Datos Generales:

Sexo M F

Edad.....años

Profesión.....

Especialidad.....

Instrucciones:

En la siguiente encuesta, se presenta un conjunto de características sobre la **Selección de Personal**, cada una de ellas va seguida de tres posibles alternativas de respuesta que debe calificar. Responda marcando con una "x" la alternativa elegida, teniendo en cuenta los siguientes criterios.

- 1) Si
- 2) A veces
- 3) No



PREGUNTAS	ALTERNATIVAS DE RESPUESTA		
	1	2	3
REVISIÓN DE CURRICULUM VITAE (Datos de estudios)	1	2	3
La institución requiere especificar su grado académico, título profesional o licenciatura en el curriculum vitae.			
La institución requiere especificar diplomas de especialización en el curriculum vitae.			
REVISIÓN DE CURRICULUM VITAE (Datos de experiencia laboral)	1	2	3
La institución requiere especificar los cargos ejercidos en el curriculum vitae.			
La institución requiere especificar las instituciones donde ejerció los cargos en el curriculum vitae.			
La institución requiere especificar las funciones realizadas en los cargos similares previamente ejercidos en el curriculum vitae.			
La institución requiere especificar los resultados obtenidos en los cargos en el curriculum vitae.			
REVISIÓN DE CURRICULUM VITAE (Otros datos)	1	2	3
La institución indica especificar eventos de capacitación en el curriculum vitae.			
La institución requiere especificar becas, distinciones y premios honoríficos en el curriculum vitae.			
La institución requiere especificar publicaciones académicas en el curriculum vitae.			
La institución requiere especificar habilidades de computación e informática en el curriculum vitae.			
PRUEBAS DE COMPETENCIAS (Test de atención y percepción)	1	2	3
En el test de atención y percepción se exige rapidez en las respuestas.			
En el test de atención y percepción se exige precisión en las respuestas.			
PRUEBAS DE COMPETENCIAS (Test de memoria y retención visual)	1	2	3
En el test de memoria y retención visual se exige memorizar rápidamente determinados datos.			
PRUEBAS DE COMPETENCIAS (Test de razonamiento)	1	2	3
En el test de razonamiento se exige resolver problemas de manera lógica.			
ENTREVISTA DE SELECCIÓN (Preparación de la entrevista)	1	2	3
En la entrevista, el entrevistador tiene conocimientos acerca de la información de su curriculum vitae.			
En la entrevista, el entrevistador tiene definidas sus preguntas.			
En la entrevista que la institución realiza las preguntas son adecuadas al puesto que se postula.			



ENTREVISTA DE SELECCIÓN (Desarrollo de la entrevista)	1	2	3
En la entrevista se le hizo preguntas acerca de la información de su curriculum vitae.			
En la entrevista, el entrevistador presto atención a su comportamiento.			
ENTREVISTA DE SELECCIÓN (Cierre de la entrevista)	1	2	3
En la entrevista se le indico de manera clara que la entrevista había terminado.			
Al finalizar la entrevista se le indico como continuaría el proceso de selección.			
VERIFICACIÓN DE ANTECEDENTES Y REFERENCIAS (Certificados de estudios)	1	2	3
La institución requiere presentar certificados de estudios debidamente visados y/o legalizados.			
VERIFICACIÓN DE ANTECEDENTES Y REFERENCIAS (Experiencia y desempeño laboral)	1	2	3
La institución requiere presentar certificados de trabajo debidamente visados y/o legalizados.			
VERIFICACIÓN DE ANTECEDENTES Y REFERENCIAS (Antecedentes policiales y judiciales)	1	2	3
La institución requiere presentar certificados de Antecedentes policiales.			
La institución requiere presentar certificado de antecedentes judiciales.			

**ANEXO 04: Resultados de la encuesta aplicada al personal docente en la
Institución Educativa Privada San José La Salle cusco 2017**

PREGUNTAS PARA LA DIMENSIÓN REVISIÓN DE CURRICULUM VITAE

		NO	A VECES	SI	Total	
P1	La institución requiere especificar su grado académico, título profesional o licenciatura en el curriculum vitae.	<i>f</i>	6	5	13	24
		<i>%</i>	25%	20.8%	54.2%	100%
P2	La institución requiere especificar diplomas de especialización en el curriculum vitae.	<i>f</i>	10	1	13	24
		<i>%</i>	41.7%	4.2%	54.2%	100%
P3	La institución requiere especificar los cargos ejercidos en el curriculum vitae.	<i>f</i>	6	2	16	24
		<i>%</i>	25%	8.3%	66.7%	100%
P4	La institución requiere especificar las instituciones donde ejerció los cargos en el curriculum vitae.	<i>f</i>	7	5	12	24
		<i>%</i>	29.2%	20.8%	50%	100%
P5	La institución requiere especificar las funciones realizadas en los cargos similares previamente ejercidos en el curriculum vitae.	<i>f</i>	24	0	0	24
		<i>%</i>	100%	0%	0%	100%
P6	La institución requiere especificar los resultados obtenidos en los cargos en el curriculum vitae.	<i>f</i>	24	0	0	24
		<i>%</i>	100.0%	0%	0%	100%
P7	La institución indica especificar eventos de capacitación en el curriculum vitae.	<i>f</i>	12	6	6	24
		<i>%</i>	50%	25%	25%	100%



P8	La institución requiere especificar becas, distinciones y premios honoríficos en el curriculum vitae.	<i>f</i>	24	0	0	24
		<i>%</i>	100%	0%	0%	100%
P9	La institución requiere especificar publicaciones académicas en el curriculum vitae.	<i>f</i>	24	0	0	24
		<i>%</i>	100%	0%	0%	100%
P10	La institución requiere especificar habilidades de computación e informática en el curriculum vitae.	<i>f</i>	14	2	8	24
		<i>%</i>	58.3%	8.3%	33.3%	100%

**PREGUNTAS PARA LA DIMENSIÓN PRUEBAS DE COMPETENCIA**

		NO	A VECES	SI	Total
P11	En el test de atención y percepción se exige rapidez en las respuestas.	<i>f</i> 17	5	2	24
		% 70.8%	20.8%	8.3%	100%
P12	En el test de atención y percepción se exige precisión en las respuestas.	<i>f</i> 18	4	2	24
		% 75%	16.7%	8.3%	100%
P13	En el test de memoria y retención visual se exige memorizar rápidamente determinados datos.	<i>f</i> 20	3	1	24
		% 83.3%	12.5%	4.2%	100%
P14	En el test de razonamiento se exige resolver problemas de manera lógica.	<i>f</i> 19	4	1	24
		% 79.2%	16.7%	4.2%	100%

PREGUNTAS PARA LA DIMENSIÓN ENTREVISTA DE SELECCIÓN

		NO	A VECES	SI	Total
P15	En la entrevista, el entrevistador tiene conocimientos acerca de la información de su curriculum vitae.	<i>f</i> 13	5	6	24
		% 54.2%	20.8%	25%	100%
P16	En la entrevista, el entrevistador tiene definidas sus preguntas.	<i>f</i> 10	7	7	24
		% 41.7%	29.2%	29.2%	100%
P17	En la entrevista que la institución realiza las preguntas son adecuadas al puesto que se postula	<i>f</i> 9	5	10	24
		% 37.5%	20.8%	41.7%	100%
P18	En la entrevista se le hizo preguntas acerca de la información de su curriculum vitae.	<i>f</i> 16	2	6	24
		% 66.7%	8.3%	25%	100%
P19	En la entrevista, el entrevistador presto atención a su comportamiento.	<i>f</i> 11	4	9	24
		% 45.8%	16.7%	37.5%	100%
P20	En la entrevista se le indico de manera clara que la entrevista había terminado.	<i>f</i> 0	8	16	24
		% 0%	33.3%	66.7%	100%
P21	Al finalizar la entrevista se le indico como continuaría el proceso de selección.	<i>f</i> 14	4	6	24
		% 58.3%	16.7%	25%	100%

**PREGUNTAS PARA LA DIMENSIÓN VERIFICACIÓN DE ANTECEDENTES
Y REFERENCIAS**

		NO	A VECES	SI	Total
P22	La institución requiere presentar certificados de estudios debidamente visados y/o legalizados.	<i>f</i> 16	6	2	24
		% 66.7%	25%	8.3%	100%
P23	La institución requiere presentar certificados de trabajo debidamente visados y/o legalizados.	<i>f</i> 19	3	2	24
		% 79.2%	12.5%	8.3%	100%
P24	La institución requiere presentar certificados de Antecedentes policiales.	<i>f</i> 10	0	14	24
		% 41.7%	0%	58.3%	100%
P25	La institución requiere presentar certificado de antecedentes judiciales.	<i>f</i> 10	0	14	24
		% 41.7%	0%	58.3%	100%



ANEXO 05: Propuesta de Modelo de Curriculum Vitae

NOMBRE Y APELLIDOS

DOCUMENTO DE IDENTIDAD
ESTADO CIVIL
DIRECCION
NUMERO TELEFONICO
CORREO ELECTRONICO

OBJETIVOS (Breve descripción del perfil profesional, objetivos, metas y lineamientos que rigen su vida profesional)

CREENCIAS Y VALORES (Breve descripción de las creencias que se tiene y los valores que rigen la vida personal)

DATOS DE ESTUDIOS

Grado académico de doctorado
Grado académico de maestría
Título profesional o licenciatura
Grado académico de bachiller
Registro de colegiatura profesional
Diplomas de especialización

DATOS DE EXPERIENCIA LABORAL

Cargos ejercidos
Institución donde ejerció el cargo
Periodo de funciones en el cargo
Funciones desarrolladas
Resultados obtenidos

OTROS DATOS

Eventos de capacitación
Habilidades computacionales e informáticas
Dominio de idiomas extranjeros
Becas, distinciones y premios honoríficos
Publicaciones académicas o comerciales
Membresías de clubes y/o eventos no profesionales

ANEXO 06: Relación de docentes

"Lasallitas sin fronteras"			
SAN JOSÉ LA SALLE CUSCO 2018			
CONSEJO DIRECTIVO			
1	Hno. Aguilar Reyna, Jorge Antonio fsc	Director	
2	Hno. Barcenilla Merino, Enrique fsc	Sub Director	
3	Hno. Cornejo Torres, Sebastián Rogelio fsc	Asesor Área Formativo	
4	Sosa Espinoza, Joel	Sub Director Académico	
5	Hno. Pino Abril, Junior fsc	Apoyo Sub.Direc. Acad.	
6	Gutierrez Huaranca, Pedro Julio	Sub Director de Formación	
COORDINADORES			
7	Maksak, Hanna	Coordinadora Inicial	
8	Dargent Holgado, Norma	Coordinadora Primaria	
9	Delgado Dueñas, Darsy Joel	Coordinador Secundario	
10	Mamani Huallpa, Wilber Willington	Coordinador de Pastoral	
11	Pérez Cevallos, Felipe Theodulfo	Coordinador Identidad Lasallista	
12	Ponce Vargas, Lidia Mónica	Coordinadora Actividades	
PERSONAL DOCENTE INICIAL			
13	Ísmodes Chávez, Katuska	Tutora Cuna II	
14	Virto Bueno, Rosario	Cotutora Cuna II	
15	Giraldo Ñaupac, María Teresa	Tutora 3 Años Blanco	
16	Mar Miranda, Vivian	Cotutora 3 Años Blanco	
17	Trujillo Velasquez, Nivia Alicia	Tutora 3 Años Celeste	
18	Hermeza Cahbar, Carla	Cotutora 3 Años Celeste	
19	Espinoza Serrano, Eva Miluska	Tutora 3 años Verde Limón	
20	Mejía Solís, Patricia	Cotutora 3 Años Verde Limón	
21	Guzmán Calderón, Delsy del Carmen	Tutora 4 Años Anaranjado	
22	Huerta Escalante, Silvia Karen	Cotutora 4 Años Anaranjado	
23	Horrique Latorre, Nohemí	Tutora 4 Años Lila	
24	Alegría Ovalle, Cleider Yolanda	Cotutora 4 Años Lila	
25	Revollar Cárdenas, Lisbet	Tutora 4 Años Azul	
26	Espinoza Borda, Alejandra	Cotutora 4 años Azul	
27	Aguilar Terrazas, Yudy Rosella	Tutora 5 Años Verde	
28	Casapino Baca, Bethsy Lia	Cotutora 5 Años Verde	
29	Sota Durand, Ingrid	Tutora 5 Años Amarillo	
30	Olazabal Aragón, Farah Magdely	Cotutora 5 Años Amarillo	
31	Vidal Letona, Carmen Rocío	Tutora 5 Años Rojo	
32	Ísmodes Chávez, Jessika	Cotutora 5 Años Rojo	
33	Salazar Vallenás, Mauricio	Educación Fís.	
34	Pelaez Gamarra, Eveling Patricia	Educación Fís.	
35	Fernandez Zamora, Belen	Ingles	
36	Cárdenas Campana, Grace Alvania	Ingles	
37	Villafuerte Aybar, Eufemia	Apoyo Inicial	
38	Pacheco Gonzales, Ana María	Apoyo Inicial	
39	Macedo Mendoza, Yovana	Apoyo Cuna	
PERSONAL DOCENTE PRIMARIA			
40	Chiclla Carrasco, Ramiro	Tutor 1º "Servicio"	
41	Puelles Gamarra, Hania Miroslava	Cotutora 1º "Servicio"	
42	Dargent Holgado, Amparo	Tutora 1º "Fraternidad"	
43	Gonzalez Casafranca, Laura Maruja	Cotutora 1º "Fraternidad"	
44	Valer Bustamante, Rocío Catalina	Tutora 1º "Fe"	
45	Choquehuanca Quispe, Víctor Renee	Cotutor 1º "Fe"	
46	Villavicencio Cabeza, Reynaldo	Tutor 2º "Servicio"	



47	Tamata Solorio, Karina	Tutora 2º "Fraternidad"		
48	Alatrística Aguirre, Vanessa Sofía	Tutora 2º"Fe"		
49	Callapiña Letona, Natali	Cotutora 2º		
50	Vera Serrano, Patricia	Cotutora 2º		
51	Tapia Acuña, Ronald	Tutor 3º"Servicio"		
52	Ríos Frisancho, Marcela	Tutora 3º"Fraternidad"		
53	Vargas Venturo, Isaac Alexander	Tutor 3º"Fe"		
54	Flores Galdos, Reyner Andilzan	Tutor 3º Comunidad		
55	Villar Velarde, Wilfredo	Tutor 4º Servicio		
56	Tapia Cárdenas, Zayda	Tutora 4º"Fraternidad"		
57	Quenta Escalante, Ana Luisa	Tutora 4º"Fe"		
58	Cosío Carbajal, Lia	Tutora 5º"Servicio" -		
59	Chacón Taype, Jhon Herbert	Tutor 5º"Fraternidad"		
60	Fernandez Carrasco, Cintya	Tutora 5º"Fe"		
61	Alegria Valdeiglesias, Fanny	Tutora 6º"Servicio"		
62	Estrada Urbiola, Fredy	Tutor 6º"Fraternidad"		
63	Vivanco Cárdenas, Eskarleth	Tutora 6º"Fe"		
64	Vizcarra Peralta, Ana	Prof. de Computación		
65	Garay Pastor, Amandina	Prof. Redacción		
66	Rivas Albarracín, Ericks E.	Profesor de Robótica		
61	Delgado Medina, Jerry	Prof. Educ. Física		
68	Mullisaca Laura, Esther Clara	Prof. Educ. Física		
69	Vargas Sanchez, Guillermo	Prof. Ed. Artística		
70	Lecaros Cusipaucar, Alfredo	Prof. Ed. Artística		
71	Larota Huamán, Marianela	Prof. Ed. Artística		
72	Chacón Molina, Vladimiro	Prof. Ed. Artística		
73	Cárdenas Tello, Antonio	Prof. De Inglés - Asesor		
*	Cárdenas Campana, Grace Alvania	Prof. De Inglés		
74	Hilares Vivas, Abel	Prof. De Inglés		
*	Arrarte Vera, María Himilce	Profesora de Robótica		
*	Pelaez Gamarra, Patricia Evelyn	Prof. Educ. Física		
*	Ortega Gárate, Edith	Prof. Educ. Física		
*	Mujica Ayala , Jhuliana Milagros	Prof. Inglés		
*	Barazorda Cansaya, David	Prof. De Inglés		
PERSONAL DOCENTE SECUNDARIA				
75	Mujica Ayala , Jhuliana Milagros	Tutora 1º"Servicio"		
76	Florez Mamani, Rosario Jacqueline	Tutora 1º"Fraternidad"		
*	Pérez Cevallos, Felipe Theodulfo	Tutor 1º"Fe"		
77	Alencastre Villafuerte, Mauricio	Tutor 2º"Servicio"		
78	Rodríguez Gonzales, Kelly	Tutora 2º"Fraternidad"		
79	Barazorda Cansaya, David	Tutor 2º"Fe"		
*	Ponce Vargas, Lidia Mónica	Tutora 3º"Servicio"		
80	Ugarte Rodríguez, Walter Dino	Tutor 3º"Fraternidad"		
81	Herrera Ayala, Nadia Liseth	Tutora 3º"Fe"		
82	Montoya Mendoza, Esaú	Tutora 4º"Servicio"		
83	Bravo Bejar, Elias	Tutor 4º"Fraternidad"		
84	Galdos Pretto, Fabio	Tutor 4º"Fe"		
85	Gutierrez Huarancca, Juan Enrique	Tutor 5º"servicio"		
*	Mamani Huallpa, Wilber Willington	Tutor 5º"B" Fraternidad - Pastoral		
86	Arrarte Vera, María Himilce	Tutor 5º"Fe"		
87	Velasquez Gamarra, Fredy	Prof. Matemática		
88	Quispe Ortiz, Marleni	Prof. Matemática		



89	Herrera Centeno, Juan	Prof. Matemática		
90	Masias Huamaní, Bayardo	Prof. Comunicación		
*	Delgado Dueñas, Darsy Joel	Prof. Comunicación - Coord. Sec.		
91	Ponce Vargas, Eduardo	Prof. Desarrollo personal - Religión		
92	Herrera Torrez, Yuri E.	Cultura emprendedora		
93	Montenegro Gavancho, Jaqueline	Laboratorio		
94	Ortega Gárate, Edith	Prof. Educ. Física		
95	Ramirez Palomino, Cristhian Balmes	Prof. Educ. Física		
96	Tapia Pacheco, Zhenia	Prof. Educ. Física		
97	Cárdenas Ore, Yusef	Música		
98	Bezold Florez, Erwin	Dibujo y Pintura		
99	Bernasconi Cilloniz, Mariella Angela	Intercambio Cult.EE.UU		
*	Alencastre Villafuerte, Mauricio	Prof. Inglés		
100	Escalante Del Alamo, Thael	Prof. Inglés		
*	Villafuerte Aybar, Eufemia	Prof. Quechua		
*	Cárdenas Campana, Grace Alvania	Prof. Francés		
*	Lecaros Cusipaucar, Alfredo	Música		
*	Larota Huamán, Marianela	Danza		
*	Chacon Molina, Vladimiro	Teatro		
DEPARTAMENTO DE NORMAS				
101	Pacheco Román, Herbert Kurt	Jefe de Normas		
102	Palomino Camacho, Félix Eduardo	Prefecto de Disciplina		
103	Sanchez Farfan, Patricia Victoria	Prefecto de Disciplina		
104	Daza Alfaro, Roxana Geraldly	Apoyo Prefectura		
105	Ramon Ramirez, Antonio	Apoyo Prefectura		
PERSONAL ADMINISTRATIVO				
106	Echegaray Dávila, José Alejandro	Administrador		
107	Camacho Galdos, Hernán	Contador		
108	Monteagudo Sucno, Gretha Julia	Secretaria General		
109	Kalinowski Venero, Frederic	Jefe Informática		
110	Triveño León, Keila	Recepción		
111	Alvarez Montesinos, Sandra Noheli	Secretaría de Coordinación		
112	Delgado Valencia, Elizabet	Tesorería		
113	Delgado de Reynoso, Roxana Lourdes	Asistente Social		
114	Loaiza Pompilla, Dickson	Audiovisuales y Biblioteca		
115	Rojas Challco, María de Jesús	Asistente de Contabilidad		
116	Aragón Pacheco, Luis Alberto	Informática		
117	Ochoa Roman, Gerald Sidney	Auxiliar Informática		
118	R.P. Bautista Valeriano, Jorge	Capellán		
119	Mena Martínez, Lizdelia	Centro Médico		
120	Cárdenas Holgado, Manuel Juan	Acreditación Institucional		
121	Fiascunari Sota, Conny Jannyn	Coord. Área de Psicología		
*	Hno. Barcenilla Merino, Enrique	Psicólogo		
122	Gudiel Coronado, Venus Gioiella	Ps. Responsable Área Tutoría		
123	Ponce de León Uriona, Alexander	Psicólogo		
124	Ponce Fernández Baca, Juan Pablo	Psicólogo		
125	Sánchez Ortíz, Marilia	Psicóloga		
126	Zevallos Gonzales, Luis Alberto	Apoyo		
127	Luque Guevara, Ruben Honatt	Impresiones		
128	Saire Soto, Jorge Luis	Auxiliar Contabilidad		
129	Romero Hurtado, Alba Rosa	Medico		
130	Chavarri Romero, Mirlens Nataly	Apoyo Secretaria		



PERSONAL TECNICO ADMINISTRATIVO			
131	Coavoy Vargas, Ciro	Técnico Administrativo	
132	Quispe Pacco, Bruno	Técnico Administrativo	
133	Cárdenas Luque, Saturnino	Técnico Administrativo	
134	Farfán Guzmán, José Raúl	Técnico Administrativo	
135	Escalante Toribio, Antonio	Técnico Administrativo	
136	Villena Yepez, Ever Trinidad	Técnico Administrativo	
137	Ccoto Toccas, Eleuterio	Técnico Administrativo	
138	Zavala Miranda, Oscar Américo	Técnico Administrativo	
139	Muñoz Gamarra, Delia	Técnico Administrativo	
140	Machaca Quispe, Corina	Técnico Administrativo	
141	Pinto Oballe, Yony	Técnico Administrativo	
142	Quispe Velarde, Mario	Técnico Administrativo	
143	Quino Curasco, Plácido	Técnico Administrativo	
144	Palacios Farfán, Julia	Técnico Administrativo	
145	Cruz Caceres, Marcelino	Técnico Administrativo	
146	Espinoza Monge, Juan Carlos	Técnico Administrativo	
147	Gutiérrez Kcuno, Dember Néstor	Técnico Administrativo	
TÉCNICOS DEPORTIVOS /TALLERES CULTURALES			
148	Mena Pumalloclla, Ruth Paulina	Técnoico Deportivo - Karate	
149	Paredes Moreno, Lesli Ananí	Técnico Deportivo - Voley	
150	Puelles Gamarra, Jorge Alberto	Técnico Deportivo - Gimnasia	
151	Polanco Tamayo, Christian Alex	Técnico Deportivo - Básquet D.	
152	Morales Yapez, Juan José	Técnico Deportivo - Fútbol	
153	Huanacchiri Ancari Cristian Walser	Técnico Deportivo - Natación	
154	Gallegos Cruz, Juan	Técnico Deportivo . Fútbol	
155	Bravo Castro, José Fabricio	Técnico Deportivo - Mini Básquet	
156	Cordero Loayza, Luis Manuel	Marinera norteña y Danza	
157	Otazu Olarte , Pamela	Gimnasia Damas	
158	Yupanqui Huaman, Roger	Técnico Deportivo - Ajedrez	
159	Jara Palomino, Joel	Técnico Deportivo - Tenis de Mesa	
160	Huamán Quispe, Wilbert	Sicuris	
161	Aragón Díaz, Juan Carlos	Charango	
162	Pro Riveros, Roberto Carlos	Técnico Deportivo - Básquet B.	
163	Callañaupa Sallares, Nabilia Chabely	Violín	
164	Morales Morales, Raúl	Atletismo varones	
165	Renault León, Sharol Angelina	Técnico Deportivo Básquet	
*	Tapia Pacheco, Zenia	Técnico Deportivo - Voley	
*	Mullisaca Laura, Esther Clara	Técnico Deportivo - Vley	
*	Bezold Florez, Erwin Jossep	Acuarela	
*	Lecaros Cusipaucar, Alfredo	Coro	
*	Vargas Sánchez, Guillermo	Dibujo Pintura - Manualidades	
*	Chacón Molina, Vladimiro	Teatro	
*	Cárdenas Oré, Yuset	Orquesta Cámara y - Guitarra	

ANEXO 07: Reglamento Interno de Trabajo de la Institución

Artículo 7°.- Todo el personal que presta servicios para el C.E.P. San José – La Salle del Cusco, en condición de dependencia, está comprendido en el régimen laboral común de la actividad privada, en consecuencia, las horas de trabajo son horas cronológicas de sesenta minutos cada una, más no pedagógicas.

Artículo 8°.- La admisión del personal en el C.E.P. San José – La Salle del Cusco, se efectúa por selección de currículum, entrevista, pruebas de calificación, exámenes médicos y psicológicos, según el caso. No se efectúa por concurso.

Artículo 9°.- La admisión de trabajadores, se efectúa mediante la contratación de forma verbal o escrita, por Contratos de Naturaleza Indeterminada o por Contratos de Trabajo a Modalidad, en cumplimiento de las normas del Decreto Supremo N° 003-97-TR, del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo N° 728.

Artículo 10°.- Todo trabajador ingresará en calidad de prueba, en el término que señale la Ley y/o el convenio individual de ampliación, de ser el caso.

Artículo 11°.- Vencido el término del período de prueba, se les considera trabajadores permanentes del C.E.P. San José - La Salle del Cusco, salvo el caso de los contratados a modalidad y a tiempo parcial, que están a las condiciones establecidas en su respectivo contrato.

La aplicación de los beneficios laborales provenientes de la Ley, decisiones unilaterales del C.E.P. San José - La Salle del Cusco y acuerdo, se hará conforme a las normas vigentes sobre la materia.



Por los efectos del presente artículo, no se considera concurso a las entrevistas, pruebas de calificación, selección o exámenes de conocimientos, a que sean sometidos los postulantes a los diversos cargos en el centro de trabajo.

Artículo 12°.- El C.E.P. San José - La Salle del Cusco entregará a todo trabajador que ingrese a prestar servicios, una credencial que lo identifique, será obligación del trabajador portar dicho documento cuando se encuentre dentro de las instalaciones del Colegio o en comisiones de servicio.

Los trabajadores tienen derecho a ser inscritos en las entidades de Seguridad Social y pensiones que determine la Ley, dentro del término previsto por la Ley.

Artículo 13°.- Para ingresar al servicio del C.E.P. San José - La Salle del Cusco, el postulante deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- a. Ser aprobado en las pruebas de entrevista, selección de currículum y examen médico en especial.
- b. Tener título profesional equivalente a la labor a desempeñar o experiencia de trabajo acorde con la función.
- c. Presentar currículum vitae documentado.
- d. Presentar referencias de trabajo.

Artículo 14°.- La Dirección del C.E.P. San José - La Salle del Cusco, se reserva el derecho de admisión, considerándose el periodo legal de prueba o su ampliatoria.

**ANEXO 07: Propuesta para modificar el Reglamento Interno de Trabajo**

Artículo 8°.- La admisión del personal en el C.E.P. San José – La Salle del Cusco, se efectúa por evaluación de currículum vitae, pruebas de competencias, entrevista de selección y verificación de antecedentes y referencias, según el caso. No se efectúa por concurso.

Artículo 9°.- La evaluación de currículum vitae se realiza como primer filtro en el proceso de selección y toma en cuenta información personal, datos de contacto, datos de estudios, datos de experiencia laboral y otros datos.

Artículo 10°.- Las pruebas de competencias son el test de atención y percepción, test de memoria y retención visual, test de razonamiento y test de personalidad, y son elaboradas y aplicadas por el departamento de psicología de del C.E.P. San José – La Salle del Cusco.

Artículo 11°.- La entrevista de selección la realiza el director, el administrador, el subdirector académico o el subdirector formativo según sea el caso y el área a la que se postula, la entrevista de carácter estructurado y va dirigida a la obtención de información personal, académica y laboral.

Artículo 12°.- La verificación de antecedentes y referencias abarca la verificación de certificados de estudios, experiencia laboral, antecedentes policiales y judiciales y antecedentes financieros. Esta verificación se realiza a tra vez del departamento de recursos humanos del C.E.P. San José – La Salle del Cusco y/o empresas externas de verificación de antecedentes.

Artículo 10°.- La admisión de trabajadores, se efectúa mediante la contratación de forma verbal o escrita, por Contratos de Naturaleza Indeterminada o por Contratos de Trabajo a Modalidad, en cumplimiento de las normas del Decreto Supremo N° 003-97-TR, del



Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo N° 728.

Artículo 10°.- Todo trabajador ingresará en calidad de prueba, en el término que señale la Ley y/o el convenio individual de ampliación, de ser el caso.