



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

SEDE GUAYAQUIL

CARRERA DE PSICOLOGIA

**ANÁLISIS DEL PROCESO DE SELECCIÓN DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO
DE UN PLANTEL EDUCATIVO PARTICULAR DE GUAYAQUIL EN EL PERIODO
DE JUNIO - AGOSTO DEL 2023**

Trabajo de titulación previo a la obtención del

Título de **Licenciado/a en Psicología**

AUTORES:

Lesly Moran Valencia

Jimmy André Rivera

TUTOR:

Lic. Washington Fabricio Escorza Flores, MSC.

Guayaquil – Ecuador

2023

Certificado de Responsabilidad y Autoría del Trabajo de Titulación

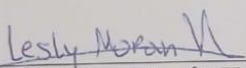
CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Nosotros, **Lesly María Morán Valencia** con documento de identificación N° **0931696488** y **Jimmy André Rivera Villacres** con documento de identificación N° **1207268952**; manifestamos que:

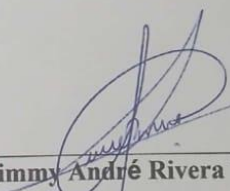
Somos los autores y responsables del presente trabajo; y, no autorizamos a que sin fines de lucro la Universidad Politécnica Salesiana pueda usar, difundir, reproducir o publicar de manera total o parcial el presente trabajo de titulación.

Guayaquil, 24 de febrero del año 2024

Atentamente



Lesly María Morán Valencia
0931696488



Jimmy André Rivera Villacres
1207268952

**Certificado de Cesión de Derechos de Autor del Trabajo de Titulación a la Universidad
Politécnica Salesiana**

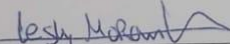
**CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**

Nosotros/a, **Lesly María Morán Valencia** con documento de identificación No. **0931696488** y **Jimmy André Rivera Villacres** con documento de identificación No. **1207268952**, expresamos nuestra voluntad y por medio del presente documento cedemos a la **Universidad Politécnica Salesiana** la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que somos autores de la **Sistematización de experiencias prácticas de investigación y/o intervención: “análisis del proceso de selección del área de talento humano de un plantel educativo particular de guayaquil” en el periodo de junio - agosto del 2023**, el cual ha sido desarrollado para optar por el título de: **Licenciado/a en Psicología**, en la **Universidad Politécnica Salesiana**, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

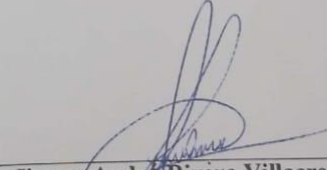
En concordancia con lo manifestado, suscribimos este documento en el momento que hacemos la entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

Guayaquil, 24 de febrero del año 2024

Atentamente



Lesly María Morán Valencia
0931696488



Jimmy André Rivera Villacres
1207268952

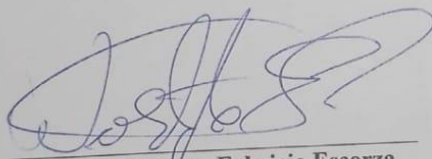
Certificado de Dirección del Trabajo de Titulación

CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, **Washington Fabricio Escorza Flores** con documento de identificación N° **1205707894** docente de la **Universidad Politécnica Salesiana**, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: **ANÁLISIS DEL PROCESO DE SELECCIÓN DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO DE UN PLANTEL EDUCATIVO PARTICULAR DE GUAYAQUIL** EN EL PERIODO DE JUNIO - AGOSTO DEL 2023, realizado por **Lesly María Morán Valencia** con documento de identificación N° **0931696488** y por **Jimmy André Rivera Villacres** con documento de identificación N° **1207268952**, obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción **Sistematización de experiencias prácticas de investigación y/o intervención** que cumple con todos los requisitos determinados por la **Universidad Politécnica Salesiana**.

Guayaquil, 24 de febrero del año 2024

Atentamente,



**Lic. Washington Fabricio Escorza
Flores, MSC.
0602898272**

Dedicatoria y Agradecimiento

Dedicatoria

En primer lugar, quiero darle gracias a Dios por haberme dado la oportunidad, las energías para poder culminar mis estudios y poder realizar esta sistematización.

También, quiero expresar mis agradecimientos a mi familia por su respaldo y apoyo durante todo este proceso de estudio, así como también agradecerles por depositar su confianza y energías para poder salir adelante ya que este camino en lo personal no ha sido nada fácil. Han sido mi fortaleza en los momentos en los que ya estaba por rendirme y estoy muy agradecido por su amor y su confianza.

Agradecer también a mis amigas con las que empecé la carrera en primer semestre y hasta hoy el último paso hemos podido conservar la amistad, agradecerles por estar ahí ayudándome y aconsejándome en algunas decisiones que he tomado.

También quiero agradecer a una persona muy especial en mi vida Katherin Suárez quien ha estado a mi lado dándome apoyo en mis momentos difíciles, agradecerle por su apoyo y su comprensión, por estar ahí para mí, sin importar lo que pase. Me haces sentir que a pesar de los obstáculos que se me han presentado durante todo este camino yo puedo salir y darlo todo, gracias por estar ahí en las buenas y en las malas por hacerme sentir apoyado y comprendido.

Finalmente, también quiero agradecer a mi tutor, quien me ha brindado su orientación durante todo el proceso. Me ha enseñado mucho y me ha motivado a seguir aprendiendo más sobre esta increíble rama de la psicología la cual la psicología organizacional.

Jimmy André Rivera Villacrés

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mi querida mamá, María Valencia, cuyo constante apoyo han sido fundamentales en mi trayectoria académica. Agradezco a mis amigas Adriana, Génesis, Dayanna, Ariana y a Jimmy por su inquebrantable amistad y aliento durante esta travesía. También, a mi leal amigo Anthony, quien ha sido un pilar en momentos clave. Un agradecimiento especial a mi tutor, Escorza, cuya orientación y sabiduría guiaron cada paso de esta sistematización. Sin el respaldo de cada uno de ustedes, este logro no sería posible.

Gracias por ser parte fundamental de este proceso.

Lesly María Morán Valencia

Resumen

La presente sistematización de experiencias se enfoca en el análisis del proceso de selección del área de talento humano de un plantel educativo particular de Guayaquil.

Para el desarrollo teórico empírico se tomaron como base los postulados de Idalberto Chiavenato, se expone que el objetivo principal es mejorar la admisión administrativa a través de un proceso de selección efectivo y optimizado. Se considera que la gestión del talento humano mediante procesos de selección de personal influye positiva o negativamente en la productividad organizacional. La metodología utilizada se basó en un enfoque cualitativo dónde se utilizó la técnica de la entrevista con un cuestionario que constaba de 13 preguntas.

El análisis de la información revela que el proceso de selección sigue un modelo tradicional y efectivo, cumpliendo con los pasos establecidos en manuales y entrevistas realizadas.

En conclusión, el proyecto de sistematización permitió una visión más clara de los componentes y desafíos del proceso de selección, identificando áreas de mejora y optimizando los pasos del proceso.

Palabras claves: Proceso de reclutamiento y selección, personal, unidad educativa, manual.

Abstract

This systematization of experiences focuses on the analysis of the selection process of the human talent area of a private school in Guayaquil.

For the empirical theoretical development, Idalberto Chiavenato's postulates were taken as a basis, stating that the main objective is to improve administrative admission through an effective and optimized selection process. It is considered that the management of human talent through personnel selection processes has a positive or negative influence on organizational productivity. The methodology used was based on a qualitative approach where the interview technique was used with a questionnaire consisting of 13 questions. The analysis of the information reveals that the selection process follows a traditional and effective model, complying with the steps established in manuals and interviews. In conclusion, the systematization project allowed a clearer vision of the components and challenges of the selection process, identifying areas for improvement and optimizing the steps of the process.

Keywords: Recruitment and selection process, personnel, educational unit, manual.

Índice

Certificado de Responsabilidad y Autoría del Trabajo de Titulación	II
Certificado de Cesión de Derechos de Autor del Trabajo de Titulación a la Universidad Politécnica Salesiana	III
Certificado de Dirección del Trabajo de Titulación	IV
Dedicatoria y Agradecimiento	V
Dedicatoria	V
Dedicatoria	VI
Resumen	VII
Abstract	VIII
Índice de Figuras	X
Índice de Anexos	XI
Primera Parte	1
1. Datos Informativos del Proyecto	1
2. Objetivo de la Sistematización	3
3. Eje de la Sistematización	3
3.1. Modelos y Fases del Proceso de Selección	4
3.2. Análisis del Puesto	5
3.3. Reclutamiento	6
3.4. Preselección	6
3.5. Selección	7
3.6. Técnicas	7
3.7. Plan de Acogida	8
4. Objeto de la Sistematización	9
5. Metodología de la Sistematización	9
6. Preguntas Clave	10
7. Organización y Procesamiento de la Información	11
8. Análisis de la Información	12
Segunda Parte	15
1. Justificación	15
2. Caracterización de los Beneficiarios	15
3. Interpretación	16
4. Principales Logros del Aprendizaje	16

5. Conclusiones y Recomendaciones	20
6. Bibliografía	22
Anexos.....	27

Índice de Figuras

Figura 1. Ubicación geográfica de la Unidad Educativa en particular ubicada en el Sur de Guayaquil, Ecuador.....	2
Figura 2. Fases del Proceso de Selección.....	5

Índice de Anexos

Anexo 1.....	27
Anexo 2.....	27
Anexo 3.....	28
Anexo 4.....	28
Anexo 5.....	28
Anexo 6.....	29
Anexo 7.....	29
Anexo 8.....	29
Anexo 9.....	30
Anexo 10.....	31
Anexo 11.....	32
Anexo 12.....	33
Anexo 13.....	34
Anexo 14.....	32

Primera Parte

1. Datos Informativos del Proyecto

Nombre del Proyecto

Sistematización de experiencias: “análisis del proceso de selección del área de talento humano de un plantel educativo particular de guayaquil en el periodo de junio - agosto del 2023”.

Nombre de la Institución

El proyecto se lo realizo en un Plantel Educativo Particular de Guayaquil.

Tema que Aborda la Experiencia

El tema que se presenta a continuación se enmarca la sistematización de experiencias: "Análisis del Proceso de Selección del Área de Talento Humano". La selección de personal es una actividad clave para cualquier empresa, ya que de ella depende la contratación de los candidatos más adecuados para los puestos vacantes. por esto hay que analizar este proceso, ya que un proceso de selección erróneo puede tener consecuencias negativas, como el aumento de los costos de contratación, la disminución de la productividad y el aumento de la rotación de personal ((Rodríguez, 2021).

La presente sistematización se desarrolla desde el área de la psicología del trabajo; según Marcen (2022) “se dedica a examinar el comportamiento humano en el contexto laboral, abordando aspectos individuales, colectivos y organizacionales. Su objetivo principal es crear un entorno positivo con la doble finalidad de favorecer tanto a la empresa como al talento empleado”

El análisis del proceso de selección pretende evaluar la eficacia y eficiencia de las prácticas utilizadas para reclutar y elegir a nuevos miembros dentro de una organización por lo

tanto el proceso de selección no es un fin en sí mismo, sino un medio para que la organización logre sus objetivos, como menciona este proceso busca escoger entre los candidatos reclutados a los más adecuados para ocupar los cargos existentes en la organización tratando de mantener o aumentar la eficiencia y el rendimiento de personal (Chiavenato, 2001).

La selección de personal es un proceso que permite identificar al candidato más adecuado entre los postulantes, comenzando con el contacto directo después del reclutamiento. Es importante señalar que este proceso varía significativamente entre las empresas, ya que no todas tienen los mismos objetivos (Andrés, 2023).

Localización

El proyecto descrito en este informe de sistematización se realizó en una Institución Educativa del sur de Guayaquil, entre Quito y El Oro como se puede observar en la Figura 1.

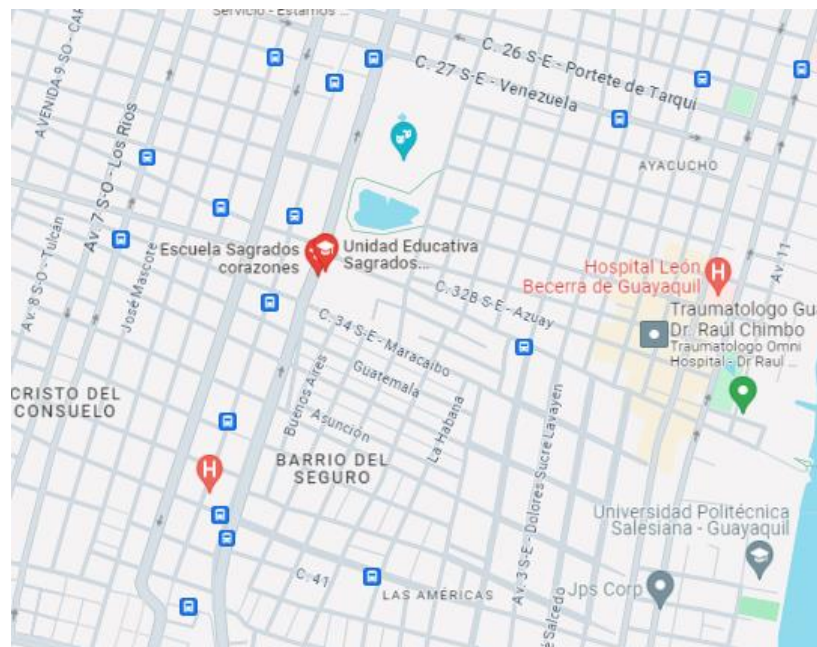


Figura 1. Ubicación geográfica de la Unidad Educativa en particular ubicada en el Sur de Guayaquil, Ecuador.

Fuente: Google Maps

2. Objetivo de la Sistematización

El propósito del análisis de la sistematización de experiencias es el desarrollo del tema es analizar el proceso de selección de la unidad educativa a el cual busca generar impacto del proceso y poder mejorar la admisión administrativa de acuerdo, de acuerdo con Ivancevich, Konopaske y Matteson (2021) “el proceso de selección de personal es un proceso continuo que se utiliza para identificar y atraer a los candidatos más adecuados para un puesto de trabajo”

3. Eje de la Sistematización

Se considera que la gestión del talento humano mediante procesos de selección de personal influye positiva o negativamente en la productividad organizacional, siendo importante cómo dicho sector se desarrolle dentro de la organización (Lombeida, 2021).

De acuerdo con Ivancevich, Konopaske y Matteson (2021) “el proceso de selección de personal es un proceso continuo que se utiliza para identificar y atraer a los candidatos más adecuados para un puesto de trabajo”. En este sentido, Espinoza. (2019) mencionan que seleccionar personal es un filtro para permitir dejar entrar a las organizaciones solo a algunas personas, y estas son las que cubren los requerimientos previamente establecidos.

Por lo tanto, la selección de personal es fundamental en el departamento de Recursos Humano, implica la elección de profesionales para ocupar los cargos disponibles en la empresa, y esta selección del personal la realiza profesionales debidamente capacitados. (Ceupe, 2021). Los procedimientos para seleccionar personal constituyen un proceso extenso que puede desglosarse en diversas fases. Desde la identificación de la necesidad de llenar una posición, hasta la incorporación del nuevo empleado, debemos saber que la gestión de estos procesos es crucial comprender las distintas etapas y actuar de manera apropiada en cada una, (Sisternas, 2023).

3.1. Modelos y Fases del Proceso de Selección

Para esto Torres (2019) describe dos tipos de modelos de reclutamiento: interno y externo. El reclutamiento interno se enfoca en encontrar candidatos en la empresa, lo que puede reducir el tiempo y los costos del proceso; el reclutamiento externo busca candidatos fuera de la empresa mediante convocatorias, lo que ofrece a la empresa más opciones para elegir al mejor candidato. Coba (2019) menciona que un modelo que asegura la calidad de contar con personal calificado es la gestión según resultados, lo que profundiza en el desarrollo de habilidades blandas y duras. Para finalizar, existen diversos modelos de reclutamiento, como pueden ser los carteles o anuncios, contacto en universidades y empresas, anuncios en periódicos (Joaquin, 2021).

Las fases del proceso son:

Al existir varios candidatos que optan por una sola vacante, hay que comparar a cada uno según los requisitos establecidos para el puesto, donde continua la preselección y para esto se entrevista para obtener una imagen del trabajador (Palomino, 2019).

Posteriormente, se selecciona al candidato más idóneo para el puesto laboral con el objetivo de contratarlo e incorporarlo en la empresa (Feria, 2021).

Para finalizar se realiza un plan de acogida, para que el candidato se incorpore y se adapte lo más rápido posible a la organización (Gonzalez, 2019).

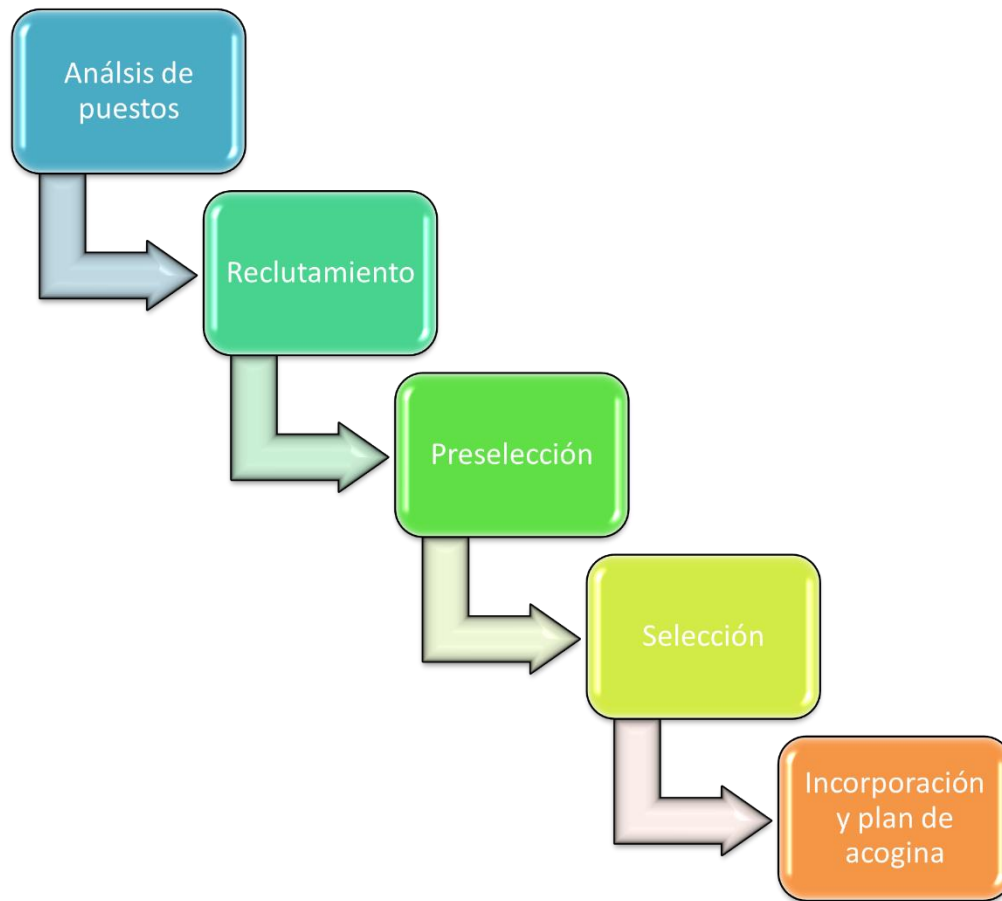


Figura 2. Fases del Proceso de Selección.

Figura de Elaboración Propia en Base a Chiavenato (2019).

3.2. Análisis del Puesto

Valenzuela (2023) menciona que “el análisis de puestos de trabajo implica examinar un puesto para identificar las tareas y responsabilidades que involucra, también implica establecer la importancia relativa del puesto en comparación con otros, así como las cualificaciones necesarias para que el candidato pueda llevar a cabo las funciones requeridas.”

Por lo tanto, el análisis de puestos de trabajo se trata de reunir detalles sobre las funciones, deberes, habilidades necesarias y metas esperadas de una posición laboral; el objetivo es determinar el perfil más adecuado para ocupar dicho puesto (Etecé, 2021).

3.3. Reclutamiento

El reclutamiento es una actividad de divulgación, de llamada de atención y de invitación teniendo en cuenta que la selección es una actividad de comparación, confrontación, de elección, de opción y absorción, de filtro de entrada y de clasificación. (Vargas, 2019).

El concepto de reclutamiento expresado por Wayne et al. (1997) citado por García (2019), se refiere a que este es un proceso de captar personas de manera oportuna, en número suficiente y con las capacidades necesaria. Por otra parte, el reclutamiento busca combinar el reclutamiento interno con el externo, para atraer candidatos tanto de la organización como externos a ella (Arturo, 2019).

Así también el reclutamiento es considerado una actividad de divulgación, o un tipo de llamado de atención, de aumento en el ingreso de personal; por eso, se considera una actividad positiva relacionada con una invitación a ingresar (Armijos, 2019)

3.4. Preselección

En la etapa de preselección, se define la estrategia para el reclutamiento y la selección de personal, identificando las necesidades particulares de la empresa y el perfil de candidato que puede cubrir esas necesidades (Pimentel, 2023).

En este punto, el objetivo es entender la disposición de los candidatos a ser considerados para su ingreso o ascenso en una actividad u ocupación; además, se les proporcionará información detallada sobre el puesto vacante y el proceso de selección a seguir, mientras se reciben y evalúan los documentos de cada postulante (Reinoso, 2019), se menciona que hoy la etapa de preselección de personal se realiza revisando los currículos en formato físico, un proceso que carece de la eficiencia deseada y puede llevar a analizar muchos perfiles (Maricela, 2020).

Lo más importante cuando nos referimos al proceso de preselección de personal, hablamos del inicio del proceso para encontrar a candidatos y posibles postulantes que puedan ocupar un puesto de trabajo o desempeñar una función específica (Getman, 2022).

3.5. Selección

La selección de personal se refiere al procedimiento empleado para contratar a un nuevo empleado en una organización, este proceso comienza cuando el reclutador identifica un perfil atractivo, y concluye con la incorporación de un nuevo miembro al equipo de trabajo (Ortega, 2023)

Según Ramos (2020), la selección de personal debe hacerse mediante el envío digital del currículum, que debe cumplir con los requisitos establecidos por la empresa. La selección corresponde a “una actividad de comparación o confrontación, de elección, de opción y decisión, de filtro de entrada, de clasificación y, por consiguiente, restrictiva” y en estos tiempos de restricciones (Armijos, 2019).

Según Hanze (2020) la selección permite al solicitante o empresa que tiene el cargo vacante, conseguir al candidato o profesional más apto o idóneo para ocupar la vacante, de un grupo de personas, que satisfaga las necesidades de la empresa

3.6. Técnicas

Rivera-Garcia (2019), menciona que estas técnicas permiten analizar el comportamiento del candidato mediante muestras de su conducta personal, una técnica de selección eficaz debe contar con atributos como rapidez y confiabilidad.

Pruebas de conocimiento o de capacidades Sánchez (2018) menciona que estas prueban tienen el propósito de medir el conocimiento que poseen los postulantes, en cuanto a las habilidades que este posee.

Las pruebas psicotécnicas están conformadas por las pruebas de personalidad, inteligencia y aquellas que se utilizan para evaluar el razonamiento verbal y numérico de las personas Yunda (2021)

Según Charry Vargas, S. (2020) El nivel de complejidad de las diferentes pruebas depende del tipo de trabajo que solicita el aspirante y el nivel de exigencia que le quiere, estas pruebas pueden ser teóricas, practicas o simplemente analíticas.

3.7. Plan de Acogida

El plan de acogida, desarrollado por la empresa, es una fuente de información que abarca detalles esenciales sobre la organización y el puesto de trabajo, su propósito es establecer un ambiente laboral positivo desde el inicio de la relación laboral. (Andrés, 2023)

Para Luis Jiménez (2019) El propósito del plan de acogida es ofrecer a los nuevos empleados la información esencial que necesitan para integrarse de manera más rápida y efectiva en la organización.

En una investigación que consistió en describir los procesos de selección de las empresas queretanas, de cualquier estratificación económica y sector industrial, concluyó que las empresas deben realizar y diseñar perfiles y descripciones de puestos antes de realizar un proceso de integración de talento humano. (Trujillo & Manzano, 2021)

En otra investigación para analizar las prácticas de reclutamiento y selección que se dan en los hoteles Pymes de la ciudad de Villavicencio, se encontró que el reclutamiento externo es el más destacado y la técnica de convocatoria más frecuente es la comunicación voz y a voz; en la selección del personal se destaca la entrevista. (Torres-Flórez et al., 2020)

Así mismo, se realizó una investigación de cómo un organismo privado dedicado al desarrollo de lotes industriales y residenciales, lleva a cabo su proceso de reclutamiento y

selección de personal, lo cual encontraron que el proceso de selección aplicado presentaba inconvenientes porque no existía un tipo de lineamiento para el proceso; por lo tanto concluyeron que es importante que exista un adecuado proceso de selección de personal y que este se debe apoyar con tecnologías y software adecuados (García, 2022)

4. Objeto de la Sistematización

La presente sistematización de experiencias se enfoca en el análisis del proceso de selección del área de talento humano de un plantel educativo particular de guayaquil en el periodo de junio - agosto del 2023.

La sistematización de experiencias es una metodología de interpretación crítica de una o varias prácticas que han transcurrido en un contexto determinado, permite la generación de conocimiento y aprendizaje a través de procesos lógicos, identificando los factores que intervinieron, cómo se relacionaron entre sí (Jara, 2021)

El objeto de estudio en el análisis de procesos de selección estudia de manera sistemática los métodos utilizados para identificar, atraer, evaluar y seleccionar candidatos para puestos específicos en una organización (Ancassi, 2019).

5. Metodología de la Sistematización

Este trabajo es una investigación cualitativa y diseño de estudio de caso que aborda el desarrollo del tema en cuestión, análisis del proceso de selección de personal en el área del talento humano en una institución educativa. En esta situación particular, el enfoque cualitativo nos permite explorar y comprender en profundidad las experiencias y percepciones de los empleados (Bohórquez, Pérez, Caiche, & Benavidez Rodríguez, 2020).

La técnica empleada para el análisis del proceso de la selección de personal en el área del talento humano fue la entrevista que tiene 13 preguntas con las siguientes dimensiones:

- Información personal.
- Profundización.
- Conclusión.

6. Preguntas Clave

Preguntas de Inicio

- ¿Cuál es el proceso de selección de la unidad educativa y como se aplica?
- ¿Qué problemas tiene la unidad educativa al aplicar el proceso de selección?
- ¿Al momento de aplicar el proceso de selección que dificultades enfrentan las organizaciones al contratar nuevo personal?

Preguntas Interpretativas

- ¿Cómo se puede garantizar que el proceso de selección sea justo y equitativo para todos los candidatos?
- ¿Los pasos que se utilizan para el proceso de selección se cumple de manera adecuada?
- ¿Existe algún manual del proceso de selección de personal en la unidad educativa?

Preguntas de Cierre

- ¿Qué beneficios se obtuvo la unidad educativa al momento de analizar el proceso de selección?
- ¿Se puede determinar que el proceso de selección de personal de la unidad educativa es el adecuado?
- ¿Qué conclusiones obtuvimos al analizar la elección de personal de la institución educativa?

7. Organización y Procesamiento de la Información

La información de cómo se llevó cabo esta sistematización se divide en 2 fases:

Fase 1: Planificación

En esta parte lo que se realizó fue una inducción del área de talento humano por parte de la jefa de talento humano; esta inducción se trataron temas como las actividades que se realizan dentro del área, los lineamientos y como se aplica el proceso de selección a los candidatos.

También se explicó los pasos a seguir para realizar el proceso de selección.

Fase 2: Diseño del Proyecto

En esta etapa, el tutor dirigió una reunión general de sistematización para conocer el modelo y como debíamos desarrollar el proyecto donde se presentaron diferentes documentos relacionados con el tema.

Semanas después se realizó otra reunión donde se hizo la socialización de los diferentes tutores por áreas, donde debíamos seleccionar el tutor para realizar el documento de sistematización.

Luego hubo reuniones donde se presentó el modelo de cómo se debe realizar el documento, para presentar los avances y las correcciones en los documentos, estas reuniones fueron con el tutor, una de las reuniones fue por zoom y se mejoró el eje de intervención, objeto de estudio y preguntas claves.

A través de investigaciones sobre autores que describan el proceso de selección. Nos reunimos nuevamente, donde nos indicó algunos aspectos a mejorar, como reducción de citas, las preguntas claves y nos explicó sobre el análisis de la información.

En otras reuniones se realizó estas mejoras y se buscó más información que faltaba en el eje de intervención, donde también se trabajó la redacción de la organización y procesamiento de información y el análisis de los resultados.

8. Análisis de la Información

Recordemos que este proceso de selección usado en la unidad educativa es efectivo, ya que cumple con todo el proceso y se ajusta al modelo tradicional del proceso de selección cabe recalcar que, aunque no haya mucha apertura al elegir al candidato, nos ayuda cubrir las vacantes de la empresa, busca al candidato más apto para el puesto.

El proceso de selección según el manual 0.55A del Ministerio de Educación del 2017, así como también el manual que ellos disponen sobre cómo realizar el proceso de selección. El proceso comienza con la entrega de información que se requiere para el perfil que se necesita cubrir. Según la entrevista realizada al representante de la unidad educativa corrobora que se realiza este proceso inicial tal cual el manual lo indica.

Como segundo punto se lleva a cabo la revisión de los curriculum vitae (C.V.) en las diferentes plataformas que tiene la institución. En base a la información obtenida de la entrevista este paso si se cumple con el manual, lo único que varía es que en ocasiones se usa el correo institucional del plantel para receptor C.V.

Tercero, se hace la preselección de los C.V. que se ajustan al perfil que requiere la institución, para luego comenzar el descarte de los C.V. que no se ajustan al perfil que requiere la institución. Con respecto a información obtenida este paso no se cumple siempre ya que no hay mucha apertura al momento de realizar el proceso de selección de las C.V.

Cuarto, se hacer la revisión de los antecedentes penales, la revisión del título de estudios realizados y que se encuentre registrado en la página del senescyt, en caso de títulos de tercer y

cuarto nivel, en este punto puede llegar a variar ya que en ciertos puestos de trabajo solo se solicita el título de bachiller y se hace la revisión en la página del ministerio. De acuerdo con la información obtenida el representante confirma que este es uno de los pasos que nunca debe omitirse porque se considera que es una de los más importantes ya que debe cumplirse de manera obligatoria es decir que si se cumple con su manual.

Quinto, revisada esta información, se presenta estos C.V. antes de los candidatos a la jefa de talento humano, luego confirma que C.V. son los indicados y que pueden aplicar al puesto. En relación a la respuesta obtenidas por el colaborador este es un paso que guarda relación con el manual, ya que en este no se menciona que el jefe del departamento deba revisar de manera obligatoria los C.V de los candidatos.

Sexto, se realiza la llamada de preentrevista donde se recolectan datos del candidato y se le da información sobre el puesto aplicado para finalizar esta entrevista y se le comenta que se le agendará una cita para continuar con el proceso de selección. Según las respuestas, este es un paso modificado y que no se ajusta al 100% con el manual, ya que en este paso hacen el descarte de candidatos con preguntas.

Séptimo, el candidato asiste a las instalaciones y se procede a darle la bienvenida y explicarle un poco de cómo se va a llevar a cabo el proceso luego de esto se le aplican los test de Figs., persona bajo la lluvia y el Wartegg. En relación con las respuestas obtenidas de la entrevista en esta parte de los test si cumplen con el manual ya que se menciona que los test son parte fundamental de este proceso para poder analizar a estos candidatos desde otras perspectivas.

Octavo, al finalizar todos estos test se prosigue a realizar una entrevista para la que pretende recoger información necesaria que solicita la institución para que el candidato pueda

seguir. Este paso en base a la entrevista se ajusta al manual que dispone la institución ya que en esta entrevista se obtendrá más información que ayudará saber un poco más de los candidatos este cumple con el manual y a la vez no porque en el manual indica que la entrevista puede realizarse la inicio o cuando se crea necesaria.

Noveno, se revisan los test y se selecciona al candidato óptimo para el puesto, una vez seleccionado el candidato, se manda la decisión a los rectores para que revisen y den el aprobado para proseguir hacer la llamada donde se le explica que se ha seleccionado y se le agenda una cita, donde la jefa de talento humano explicará los lineamientos y firmas de los contratos pertinentes. La respuesta obtenida por el colaborador en relación con este paso fue que está mal al esperar la aprobación de los rectores, este paso no se ajusta al manual ya que no se menciona que los rectores deben dar la aprobación para realizar la contratación.

Segunda Parte

1. Justificación

Esta investigación se realiza para conocer el Análisis del proceso de selección del área de talento humano de un plantel educativo particular de Guayaquil. El proceso de selección implica evaluar al candidato desde diferentes perspectivas, como su personalidad, formación y experiencia, para asegurar la compatibilidad con la cultura organizacional donde se busca seleccionar al mejor candidato para una integración productiva en la organización (Naumov, 2018).

El propósito de esta sistematización de experiencias es profundizar el proceso de selección de esta institución educativa, por lo cual es crucial que las empresas tengan procedimientos de selección de personal claros y bien organizadas, un buen proceso de selección puede ser una inversión valiosa en capital humano, lo que se reflejará en el rendimiento laboral del personal (Pinto et al., 2021).

2. Caracterización de los Beneficiarios

La Unidad Educativa es una institución privada ubicada en el sur de Guayaquil, Ecuador la cual fue fundada en 1883 por los Hermanos de las Escuelas Cristianas, la unidad educativa ofrece educación de calidad desde el nivel inicial hasta el bachillerato y bachillerato internacional, este plantel educativo cuenta con 250 maestros ,2800 alumnos y 50 personal administrativo, el plantel educativo cuenta con 2 jornadas de clases la matutina y la vespertina, también existen diferentes áreas las cuales son el área académica, área pastoral, área administrativa, área de bienestar estudiantil.

3. Interpretación

Esta sistematización de experiencias demostró que la unidad educativa sigue un proceso de selección ajustado al modelo tradicional y a los manuales proporcionados por el Ministerio de Educación, hay desviaciones del proceso establecido en los manuales, especialmente en lo relativo a la apertura en la selección de candidatos y en la espera de aprobación de los rectores para contratar. Estudios similares realizados en Cuenca, evidenciaron que implementar un manual que detalle las funciones y procesos ayudará a clarificar las actividades en la organización, lo que contribuirá a prevenir errores en las diferentes áreas funcionales de la institución (Pizarro, 2021).

En otro estudio realizado en Colombia menciona que un adecuado proceso de selección de personal es un aspecto central, que mejora los procesos internos y aumenta la productividad, y esto se reflejará en una ventaja competitiva para la organización, logrando cambios que transformen radicalmente en base a sus objetivos gerenciales (Baldovino, 2021).

4. Principales Logros del Aprendizaje

- **¿Cuáles fueron las lecciones aprendidas?**

Aprendimos a identificar la importancia de tener procedimientos claros en el proceso de selección, ya que es crucial para garantizar equidad, transparencia y eficacia en la toma de decisiones, contribuyendo así al éxito a largo plazo de la organización.

- **¿Qué es lo que se aprendió con el proyecto o práctica de investigación?**

Que existe una gran dificultad al momento de realizar la recolección de información en una unidad educativa.

- **¿Cómo aportó mi formación académica a entender las prácticas psicosociales desde distintos ámbitos de intervención? Se describen las experiencias positivas y negativas.**

Positivas: Nuestra formación académica contribuyó al entendimiento de prácticas psicosociales desde diversos ámbitos de intervención de varias maneras. La adquisición de conocimientos nos proporcionó una base teórica sólida para comprender los principios y enfoques en el ámbito psicosocial. Además, el desarrollo de habilidades de investigación nos permitió explorar a fondo temas relevantes, mejorando nuestra capacidad para analizar críticamente y aplicar conceptos en situaciones prácticas.

Negativas: Las posibles dificultades fueron en la recopilación de datos debido a limitaciones en la obtención de información.

- **Finalmente se proponen alternativas para situaciones similares. ¿Qué se haría igual? ¿Qué cambiaría?**

Se cambiaría la planificación del proyecto como en la gestión del tiempo y comunicación. Ya que considero que el tema tiempo fue algo muy importante al momento de realizar este proyecto, así como también debería abrir mayor libertad al momento de buscar la información, lo que hago referencia es al momento de hacer las citas deben por lo menos dar apertura a 10 años máximo ya que no existen muchas citas de los últimos 5 años que aporten mucho al tema.

- **¿Qué productos generó el proyecto de intervención o la práctica de investigación?**

Estrés por el poco tiempo que se tiene al momento de realizar el documento y al buscar la información que se ajusten a las exigencias.

- **¿Cuáles objetivos de los que se plantearon se lograron? ¿Cuáles no? ¿Por qué?**

Se logró al mejorar la planificación del proyecto. Al analizar a fondo el proceso de selección, se obtuvo una visión más clara de sus componentes y desafíos. Esto nos permitió identificar áreas de mejora y optimizar los pasos del proceso, contribuyendo así al éxito del proyecto.

- **¿Identificaron elementos de riesgo en algún momento de la experiencia con el proyecto de intervención o de investigación?**

Se identificaron elementos de riesgo, como las dificultades en la recolección de datos. En este contexto, enfrentar obstáculos en la recopilación de información puede impactar negativamente en la calidad y validez de los resultados.

- **¿Qué elementos innovadores identifican en la experiencia?**

Se identifican elementos innovadores en el desarrollo de enfoques novedosos para la evaluación de candidatos. Esta innovación puede llevar a una selección más precisa y eficiente de participantes, mejorando así la calidad global del proyecto. Al adoptar métodos de evaluación creativos, como la integración de herramientas tecnológicas avanzadas o la aplicación de enfoques psicométricos innovadores, se potencia la capacidad de obtener datos más ricos y relevantes.

- **¿Qué impacto tiene esos elementos innovadores para los grupos poblacionales con cuales se trabajó o para el grupo de investigación?**

Los elementos innovadores identificados, como un posible aumento en la satisfacción laboral de los empleados seleccionados, pueden tener un impacto significativo en los grupos poblacionales involucrados y en el grupo de investigación. Este aspecto innovador no solo contribuye al bienestar de los empleados, sino que también puede influir positivamente en la

productividad y el rendimiento laboral. Para los grupos poblacionales, esto puede traducirse en mejoras en la calidad de vida y en un ambiente laboral más saludable. Para el grupo de investigación, representa una oportunidad de destacar en la implementación de prácticas innovadoras que pueden tener repercusiones a largo plazo en la gestión de recursos humanos y en la eficacia organizacional.

- **¿Qué impacto a nivel de la salud mental se evidenció como consecuencia del proyecto o para los beneficiarios de la investigación?**

Un análisis de proceso de selección puede generar diversos impactos psicológicos en los participantes. Elementos esenciales abarcan la ansiedad y el estrés vinculados a la competencia y la incertidumbre, la influencia en la autoevaluación y autoestima derivada de las evaluaciones y posibles rechazos, la variabilidad en la motivación según el desarrollo del proceso, la satisfacción laboral futura en caso de ser seleccionados para roles afines a sus habilidades, y la fatiga emocional si se percibe el proceso como agotador. Es imperativo que los responsables del proyecto gestionen la selección de forma justa, transparente y respetuosa para mitigar cualquier repercusión negativa en la salud mental de los participantes.

5. Conclusiones y Recomendaciones

Este proyecto destaca la importancia de evaluar de manera continua y detallada las prácticas utilizadas para reclutar y seleccionar a nuevos miembros dentro de una organización. Se resalta que un proceso de selección efectivo no solo beneficia a la empresa en términos de contratación de personal adecuado, sino que también contribuye a la productividad y a la reducción de la rotación de personal.

Además, se enfatiza la relevancia de aplicar enfoques psicológicos y organizacionales en el análisis del proceso de selección, con el objetivo de crear un entorno laboral positivo tanto para la empresa como para los empleados. Se reconoce la importancia de seguir los lineamientos y procedimientos establecidos en manuales y normativas específicas, como el manual del Ministerio de Educación, para garantizar la eficacia y eficiencia del proceso de selección de personal.

Por último, se recomienda reclutar al personal de manera más eficiente, realizando una optimización de tiempo y recursos, por ejemplo:

- Las aplicaciones de videoentrevistas que posibilitan la realización de entrevistas de forma remota, eliminando la necesidad de encuentros presenciales y reduciendo los costos asociados a viajes, lo que se traduce en un ahorro significativo de tiempo y dinero. Además, los registros en video quedan almacenados en la nube, facilitando la toma de decisiones informadas en procesos de selección futuros.
- Una tecnología multimedia que está a disposición es el "Smart Video", el cual engloba diversas funcionalidades, como la capacidad de etiquetar respuestas o

momentos destacados, realizar comentarios, exhibir comparativas visuales, visualizar currículums e incluso compartir con otros usuarios para recibir retroalimentación externa.

- Si incorporamos el concepto de crowdsourcing, es posible llevar a cabo entrevistas con numerosos candidatos de manera simultánea y en horarios flexibles.

Los cuales están dedicados al proceso de selección mediante el uso de criterios objetivos para evaluar a los aspirantes. Además, se sugiere experimentar con nuevas tecnologías que puedan mejorar tanto la eficiencia como la calidad del proceso de selección, agilizando así la elección del personal.

6. Bibliografía

Ancassi, R. (2019). Procesos De Selección De Personal y su incidencia en el desempeño Laboral En La Municipalidad Distrital De Macari, Periodo 2017

Andrés, Á. (2023, 17 Octubre). *Cómo Elaborar Un Plan De Acogida Para Nuevos Empleados*. <https://Www.Bizneo.Com/Blog/Plan-De-Acogida-Para-Nuevos-Empleados/>

Andrés, Á. (2023, Diciembre 22). *3 Claves De La Selección De Personal: Técnicas, Tipos Y Cómo Es El Proceso Ideal*. <https://Www.Bizneo.Com/Blog/Seleccion-De-Personal/>

Bohórquez , E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavidez Rodríguez, A. (Mayo De 2020). La Bolaños Cerón, Ángela D. (2020). Eficacia Y Eficiencia En Los Procesos De Reclutamiento Y Selección De Personal. <https://Doi.Org/10.31948/Biumar4-1-Art11>

Bustamante Chong, Mariana, Bustamante Chong, César, Caamaño Bustamante, Vanessa, & Cabezas Galarza, Franklin. (2019). Análisis De La Gestión De Procesos Administrativos En El Departamento De Talento Humano. Recuperado En 09 De enero De 2024, De http://Scielo.Senescyt.Gob.Ec/Scielo.Php?Script=Sci_Arttext&Pid=S2528-79072019000400064&Lng=Es&Tlng=Es.

Chiavenato, I. (2011). Administración De Recursos Humanos: El Capital Humano De Las Organizaciones. Mcgraw Hill Interamericana.

Coba, P., Carrión, J., Pérez, M., & Ibarra, F. (2019). Reclutamiento Y Selección De Talento Humano Para Proyectos Tecnológicos, Caso Prácticoproyecto Civ. Recuperado De:

https://Media.Proquest.Com/Media/Hms/Pft/1/Mrlae?_A=Chgyndiwmtawotaymtk1mty3mzoymzqxntqack9orv9trufsq0gidje5mc4ymzcumt

Cortes, N. (2023, 4 Enero). ¿Qué Es La Selección De Personal?: . Recuperado 12 De Enero De 2024, De <https://Www.Geovictoria.Com/Es-Mx/Blog/Recursos-Humanos/Seleccion-De-Personal/#:~:Text=El%20prop%C3%B3sito%20de%20la%20selecci%C3%B3n,Varios%20atributos%20de%20cada%20candidato.>

De Ceupe, B. (2021, 1 Septiembre). Ceupe. *Ceupe*.
<https://Www.Ceupe.Com/Blog/Seleccion-De-Personal-Claves-Para-Cualquier-Departamento-De-Recursos-Humanos.Html>

De Jesus Rodriguez Hincapié, V. (2021, 16 Agosto). *Importancia De La Selección De Personal En Las Empresas*. <https://Es.Linkedin.Com/Pulse/Importancia-De-La-Selecci%C3%B3n-Personal-En-Las-Empresas>

Del Carmen Monteza Yarango Perla Nicole Pasco Llontop Pedro Alexander Vigil Orrego Angela Suzetty, C. R. F. G. V. J. (2022). Reclutamiento Y Selección Del Persona.
<https://Www.Studocu.Com/Pe/U/28692553?Sid=01706097610>

Dirección Y Comercialización (1.^a Ed.). (2019). Luis Carlos Jimenez Nieto.
<https://Books.Google.Es/Books?hl=Es&lr=&id=83yjdwaaqbaj&oi=fnd&pg=pp1&dq=Plan+De+Acogida+De+Personal&ots=L4qsjldw53&sig=6-3lyq4a33f-Suupocinj3np1y#V=Onepage&Q=Plan%20de%20acogida%20de%20personal&F=False>

Dolan, S., Valle, R., Jackson, S. Y Schuler, R. (2007). *La Gestión De Recursos Humanos*. McGraw Hill.

García, J. I. V. (2022, 9 Septiembre). *Estudio Del Proceso De Reclutamiento Y Selección De Personal Orientado A Un Organismo Del Sector Privado*.
<https://Www.Jovenesenlaciencia.Ugto.Mx/Index.Php/Jovenesenlaciencia/Article/View/3693>

Getman, Y. (2022, 10 Junio). *¿Cuáles Son Las Fases De Un Proceso De Preselección De Personal?* Icims | The Leading Cloud Recruiting Software.

<https://www.icims.com/es/blog/cuales-son-las-fases-de-un-proceso-de-preseleccion-de-personal/>

Gomez Mejia, L. R. (2019). *Dirección Y Gestión De Recursos Humanos - 3b: Edición*. Pearson Educación.

González Trujillo, G., & Cruz Manzano, D. (2021). *Diagnóstico Del Proceso De Selección De Empresas De La Entidad Queretana: Perspectiva Del Talento Humano*.

<https://doi.org/10.54198/Innova08.03>

González, Y., Manzano, O. Y Jimenez, L. A. (2020). *Cualificación Del Talento Humano Frente A La Organización 4.0 Y Sus Innovaciones*. Espacios, 41(19), 1-19.

Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2021). *Human Resource Management: Managing For Organizational Effectiveness*. McGraw-Hill Education.

Jara, O. (2021). *Orientaciones Teórico-Prácticas Para La Sistematización De Experiencias*.

Martínez Reinoso, Olga Lidia, & Vargas Fernández, Tania. (2019). *Procedure For Managing The Process Of Recruitment And Selection Of Personnel Based On Local Development*. Cooperativismo Y Desarrollo, 7(2), 225-242. Epub 02 De Agosto De 2019.

Recuperado En 07 De Febrero De 2024, De

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2310-340x2019000200225&lng=es&tlng=en.

México: Niversidad Nacional Autónoma De México.

Mondy, R. W., Noe, R. M., Premeaux, S. R., & Brown, W. B. (2022). Human Resource Management: A Strategic Approach (13th Ed.). Cengage Learning.

Ortega, C. (2023, 3 Noviembre). *Selección De Personal: Qué Es Y Cómo Hacerla Correctamente*. <https://www.questionpro.com/blog/es/seleccion-de-personal/#:~:Text=La%20selecci%C3%B3n%20implica%20el%20rechazo%20de%20los%20candidatos%20que%20no%20son%20adecuados.&Text=Para%20que%20el%20proceso%20de,El%20trabajo%20de%20manera%20efectiva>.

P.Sisternas. (2023, 9 Mayo). *Etapas De Los Procesos De Selección De Personal*. Sesame Hr. <https://www.sesamehr.es/blog/etapas-de-los-procesos-de-seleccion-de-personal/>

Pimentel, C. (2023, 8 Febrero). *Preselección De Candidatos ¿Qué Es Y Cómo Se Hace?* - Evalart. Evalart. <https://evalart.com/es/blog/preseleccion-de-candidatos-que-es-y-como-se-hace/>

Pizarro, V. P. P. (2021). La Estructura Organizacional Y Su Relación Con Los Procesos Administrativos En Instituciones Educativas Privadas. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7984998>

Prieto Baldovino, F., Pérez Vásquez, M., & Escorcía Muñoz, M. (2021). La Importancia Del Proceso De Selección De Personal En El Desarrollo De Las Políticas De Gestión Del Talento Humano En Las Pymes Colombianas. *Conocimiento Global*, 6(S1), 48-60. Recuperado A Partir De <https://conocimientoglobal.org/revista/index.php/cglobal/article/view/129>

Reyes Pérez, Moisés David, Gómez Fuertes, Alberto, & Ramos Farroñán, Emma Verónica. (2021). *Desafíos De La Gestión Del Talento Humano En Tiempos De Pandemia*

Covid 19. Recuperado En 09 De Enero De 2024, De

[Http://Scielo.Sld.Cu/Scielo.Php?Script=Sci_Arttext&Pid=S2218-36202021000600232&Lng=Es&Tlng=Pt.](http://Scielo.Sld.Cu/Scielo.Php?Script=Sci_Arttext&Pid=S2218-36202021000600232&Lng=Es&Tlng=Pt)

Rivera-Garcia , L. M. (2019). Reclutamiento Y Selección Del Personal Empresarial.

[Https://Doi.Org/10.23857/Fipcaec.V4i12.65](https://Doi.Org/10.23857/Fipcaec.V4i12.65)

Saks, A. (2005). The Impracticality Of Recruitment Research. Handbook Of Personnel Selection.

Tarapuez Socag, Maricela (2020). Desarrollo De Una Aplicación Web De Apoyo En La Preselección De Personal Basado En Competencias Y Necesidades, E.T.S.I. De Sistemas Informáticos (Upm).

Torres-Flórez, D., Velasquez-Díaz, J. S., & Hernández-González, J. W. (2020). Importancia Del Reclutamiento Y La Selección Del Personal En El Sector Hotelero: Caso Villavicencio-Colombia. Desarrollo Gerencial, 12(1), 1–23.

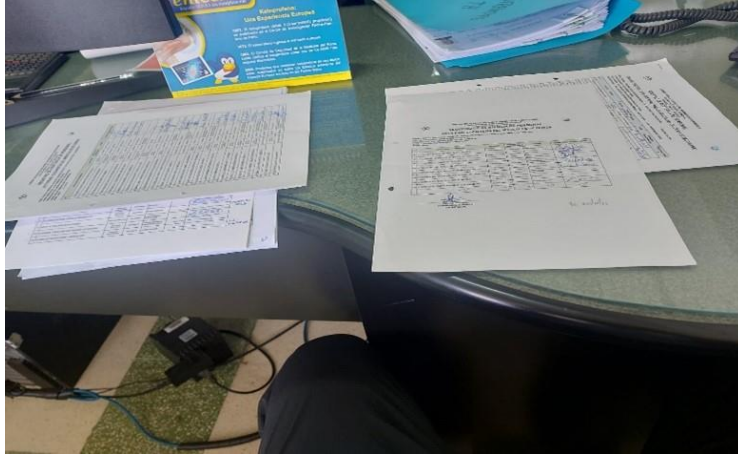
[Https://Doi.Org/10.17081/Dege.12.1.3619](https://Doi.Org/10.17081/Dege.12.1.3619)

Valenzuela, F. (2023, 30 Enero). *Para Qué Sirve Un Análisis De Puestos De Trabajo + Técnicas*. Factorial. [Https://Factorialhr.Es/Blog/Analisis-Puestos-De-Trabajo/](https://Factorialhr.Es/Blog/Analisis-Puestos-De-Trabajo/)

Werther, J. &. (2003). Administración De Personal Y Recursos Humanos. Madrid: McGraw Hill.

Anexos

Anexo 1



Anexo 2



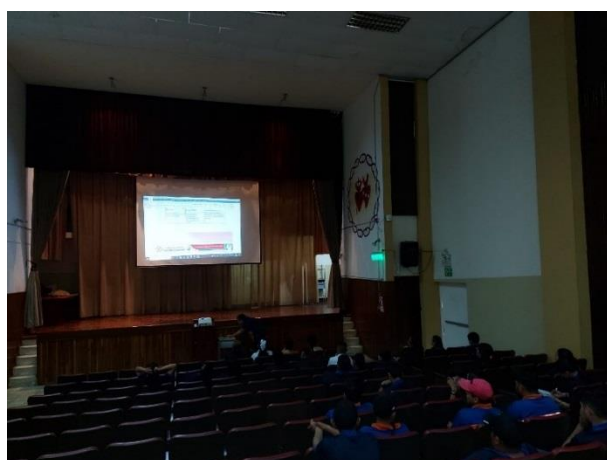
Anexo 3



Anexo 4



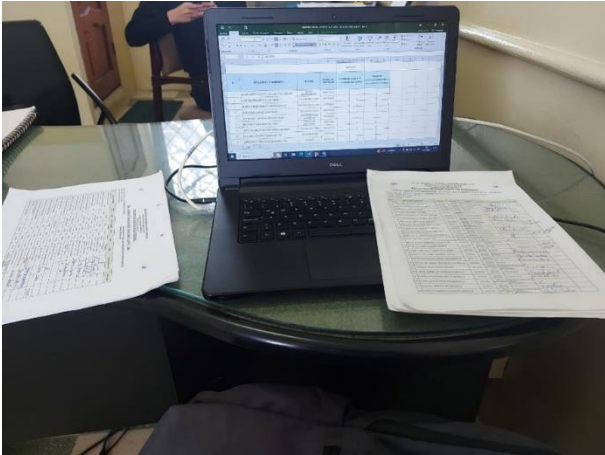
Anexo 5



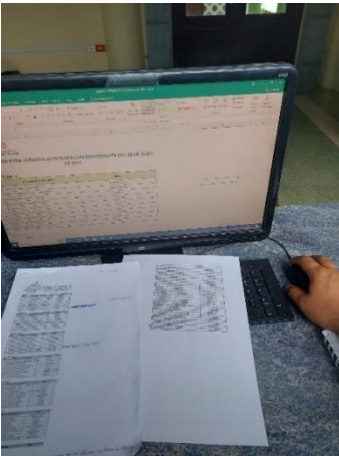
Anexo 6



Anexo 7



Anexo 8



Anexo 9

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por Jimmy Rivera y Lesly Moran, de la Universidad Politécnica Salesiana de Guayaquil. La meta de este estudio es realizar un Análisis del proceso de selección del área de talento humano.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una entrevista. Esto tomará aproximadamente 15 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parece incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Jimmy Rivera y Lesly Moran. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es realizar un análisis del proceso de selección del área de talento humano

Me han indicado también que tendré que responder preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente 15 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en esta investigación es confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a Jimmy Rivera al teléfono 0967160329

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar a Jimmy Rivera al teléfono anteriormente mencionado.

Nombre del Participante

Firma del Participante

Fecha

Anexo 10

¿Podría describir brevemente cómo se lleva a cabo el proceso de selección de personal en la unidad educativa?

- Formado de preentrevista
- Aplicación de test proyectivos
- Aplicación de test psicométricos
- Revisión de antecedentes y títulos

¿Cuáles son los métodos utilizados para reclutar nuevos empleados en la unidad educativa? /

- Publicación de vacantes
- Apertura de los vacantes en Portales de empleo.
- Redes Sociales.

¿Cuáles son los pasos específicos que sigue el proceso de selección una vez que se han recibido las solicitudes?

1. Revisión del perfil del candidato
2. Revisión de antecedentes.
3. Llamada de preentrevista
3. Aplicación de los Test.

¿Qué herramientas o técnicas se utilizan para evaluar a los candidatos durante el proceso de selección? ✓

- Test proyectivos
- Evaluación psicométrica: inteligencia

¿Cómo se estructuran las entrevistas de trabajo en la unidad educativa? ✓

- Son entrevistas que siguen un patrón
- Preguntas personales
- Preguntas de profundización
- Preguntas de cierre.

¿Qué habilidades o competencias se evalúan durante las entrevistas? /

- Destreza
- Conocimiento
- Dominio del área o puesto
- Liderazgo
- Compromiso

¿Qué tipo de referencias se solicitan a los candidatos durante el proceso de selección? ✓

- Referencias personal y laborales.

¿Se realizan verificaciones de antecedentes antes de la contratación? ✓

Si ese es uno de los primeros pasos a seguir.

Anexo 11

¿Cuáles son los pasos que se siguen una vez que se ha seleccionado al candidato adecuado? ✓

- Se realiza una llamada para indicar que el candidato seleccionado
- Se le hace una inducción

¿Qué información se proporciona al candidato una vez que se le ha ofrecido el puesto? ✓

- Beneficios que puede obtener
- Socialización de los actores
- Inducción sobre información: Reglamentos

¿Qué medidas se toman para asegurar una integración exitosa del nuevo empleado en la unidad educativa? ✓

Por lo general buscamos realizar una presentación

¿Se realizan evaluaciones de desempeño periódicas una vez que el empleado ha sido contratado?

Se durante los 90 días
Evaluación anual.

¿Qué aspectos del proceso de selección considera que podrían mejorarse? ✓

Gratificar el proceso de selección de personal, ya que le ayudaría a disminuir el tiempo.

¿Cuáles son los mayores desafíos que enfrentan al llevar a cabo el proceso de selección de personal en la unidad educativa?

Encuentro compatibilidad psicológica
con el perfil del cargo con la filosofía institucional.
Puntualidad

Anexo 12

¿Disponen de algún reglamento para el proceso de selección?

O.SSA ministerio del Educacion nacional 2017

Se aplica a las unidades educativas públicas y privadas

Manual de selección aplicado al concurso.



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

FANDER FALCONÍ BENÍTEZ
MINISTRO DE EDUCACIÓN

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 26 de la Constitución de la República del Ecuador dispone que la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo;

Que, el artículo 44 de la Constitución de la República del Ecuador establece que el Estado, la sociedad y la familia promoverán de forma prioritaria el desarrollo integral de las niñas, niños y adolescentes, y asegurarán el ejercicio pleno de sus derechos; se atenderá al principio de su interés superior y sus derechos prevalecerán sobre los de las demás personas;

Que, de conformidad con lo determinado en el artículo 345 de la Constitución de la República, la educación es un servicio público que se presta a través de instituciones públicas, fiscomisionales y particulares;

Que, la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), publicada en el Segundo Suplemento del Registro Oficial No. 417 de 31 de marzo de 2011, en su artículo 25 determina que: *"La Autoridad Educativa Nacional ejerce la rectoría del Sistema Nacional de Educación a nivel nacional y le corresponde garantizar y asegurar el cumplimiento cabal de las garantías y derechos constitucionales en materia educativa, ejecutando acciones directas y conducentes a la vigencia plena, permanente de la Constitución de la República"*;

Que, el artículo 2, literal d) de la precitada ley, ordena que el interés superior de los niños, niñas y adolescentes está orientada a garantizar el ejercicio efectivo del conjunto de sus derechos e impone a todas las instituciones y autoridades públicas y privadas, el deber de ajustar sus decisiones y acciones para su atención;

Que, la Ley Orgánica de Educación Intercultural define a las instituciones educativas fiscomisionales como aquellas cuyos promotores son congregaciones, órdenes o cualquiera otra denominación confesional o laica, son de derecho privado; y, a las instituciones educativas particulares como aquellas que están constituidas y administradas por personas naturales o jurídicas de derecho privado;

Que, las instituciones educativas particulares, de conformidad con lo determinado en el artículo 57 de la LOEI pueden organizarse de acuerdo con sus estatutos y reglamentos, legalmente aprobados por la Autoridad Educativa Nacional; y, elegir a sus directivos y autoridades, de conformidad con sus estatutos y reglamentos internos legalmente aprobados por la autoridad competente;

Que, el artículo 40 del Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural, publicado en el Suplemento del Registro Oficial No. 754 de 26 de julio de 2012, en concordancia con lo determinado en el artículo 93 de la LOEI, establece que el personal docente de las instituciones educativas particulares y los docentes sin nombramiento fiscal de instituciones fiscomisionales se regulan de conformidad con lo prescrito en el Código de Trabajo;

Que, el artículo 42 del Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural, determina que en todos los establecimientos educativos públicos, particulares y fiscomisionales, la máxima autoridad debe ser la responsable de cumplir y hacer cumplir las disposiciones prescritas



Anexo 14

FECHA	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	OBSERVACIÓN
8/6/2023	Presentación del área de talento humano y las actividades que se realizan.	Jimmy Rivera	En este día la jefa de talento humano me dio una pequeña presentación, pero bien detallada sobre información del plantel y también sobre las actividades que se realizan dentro del área de talento humano. Sinceramente me resulto interesante porque era muchas actividades las que se realizaban.
9/6/2023	Presentación del proceso de selección que se aplica en el área de talento humano	Jimmy Rivera	Se realizo una presentación sobre el proceso de selección que se aplicaba dentro del y por qué este proceso era el que ellos tenían en consideración, me resulto un poco confuso porque era un proceso un complejo y estricto de la manera en la que se aplicaba ya que era estricto al momento de emplearlo
12/6/2023	Presentación de test que se aplican en el área	Jimmy Rivera	Los test son herramientas en procesos fundamentales para seleccionarlo para ello se realizó una inducción sobre los diferentes test aplicados en este proceso, sinceramente me resultó confuso porque los test aplicados eran injustos al analizar los resultados.
15/6/2023	Explicación de cómo aplicar los test a los candidatos	Jimmy Rivera	Se indujo cómo se aplican los test, como nosotros debíamos hablar con los candidatos para aplicar estos test y que ellos los pudieran realizar, este parte fue emocionante, ya que era lo que me interesaba conocer.
16/6/2023	Presentación de modelos de entrevistas.	Jimmy Rivera	Se presentaron los modelos de entrevistas que ellos aplican como se realizan y como se busca obtener la información, al inicio me resulto un poco

			incomodo ya que nunca había hecho esto.
19/6/2023	Investigación sobre el diseño del área de talento humano.	Lesly Moran	Se investigo sobre la estructura del área del talento humano en el libro de administración de recursos humanos de Idalberto Chiavenato, lo cual me pareció muy interesante.
3/07/2023	Entrevista para recoger información para los descriptivos de puestos	Lesly Moran	Aquí se realizó una entrevista a cada persona de cada área para elaborar el descriptivo de puestos, aquí me gustó mucho porque me pude conocer más con el personal.
10/7/2023	Realización de descriptivos de puestos	Lesly Moran	Se elaboro los descriptivos de puestos de cada área de la institución, aquí me gusto aplicar lo que me enseñaron en clases
13/7/2023	Presentación de cómo realizar las preentrevistas	Jimmy Rivera	Se me presento un pequeño borrador donde esta lo que debía preguntar como presentarme hacia el postulante, que información debía de proporcionar y diferentes preguntas que debía hacer, en esta parte me resulto un poco incomoda porque nunca había realizado una preentrevista por teléfono.
14/7/2023	Inducción para acceso a los portales web donde llegan los CV	Jimmy Rivera	Se me informo sobre diferentes portales web donde los candidatos mandaban sus C.V. los cuales buscaban aplicar para las vacantes, esto resultó un poco aburrido porque era de estar mucho tiempo buscando.
17/7/2023	Explicación sobre cómo se realiza el proceso de selección.	Jimmy Rivera	Seme realizo una inducción muy detalladla de cómo aplicar y todo el proceso, me sentí confundido ya que esto era algo nuevo y no entendía mucho

20/7/2023	Apoyo en Reclutamiento en Redes Sociales	Jimmy Rivera	Se presento como debo realizar el ingreso a las redes sociales y como realizar la revisión de los C.V, esta parte me resulto aburrido porque no se encuentra los C.V. con las exigencias que quería el plantel
21/7/2023	Registro del personal para actividades	Jimmy Rivera	En esta parte se me pido hacer un registro del personal que asistió a una capacitación que realizo el plantel, esta actividad me resulto un poco aburrada ya que era mucho personal y debía realizar el registro de manera manual una por uno.
27/7/2023	Inducción sobre las plataformas de IESS	Jimmy Rivera	Se me enseñó como entrar a la página del IESS para registrar las entradas del nuevo personal y la salida del personal, esta parte me resulto un poco difícil debida a que era algo nuevo y un poco confuso ya que si hacia algo mal no tenía arreglo.
28/7/2023	Búsqueda de CV para personal de asistente de limpieza Presentación de CV a la jefa de talento humano	Jimmy Rivera	Se me asigno la tarea de realizar el proceso de selección de personal de limpieza, me resulto muy entretenido ya que era un proceso que yo iba hacer solo, claro con la supervisión de la jefa y su aprobación.
7/8/2023	Llamada de preentrevistas de candidatos para el puesto que se necesita.	Jimmy Rivera	En este día me encargue de realizar todas las llamadas de preentrevistas de los diferentes procesos que estaban abiertos, me sentí un poco incomodo debido a que la gente era grosera.
25/8/2023	Recolección de información de cada área para realizar el informe final	Lesly Moran	Aquí estuve preguntando las fortalezas y debilidades de cada área para realizar el informe solicitado por el gerente de talento humano.

31/8/2023	Realización del informe final	Lesly Moran	Se realizo el informe detallado con recomendaciones para mejorar la problemática de cada área.
4/9/2023	Sellar los documentos de asistencia, etc.	Lesly Moran	Aquí se llenó las evaluaciones con el gerente que solicitaba la universidad.
7/9/2023	Recolección de datos de la empresa	Lesly Moran	Se recogió información de la empresa como la historia para la realización del proyecto final.
20/11/2023	Presentación del récord académico	Lesly Moran Jimmy Rivera	Se le entrego el récord académico a nuestro tutor encargado de la materia integración curricular para ver si teníamos todas las materias aprobadas.
28/11/2023	Asignación de tutor	Lesly Moran Jimmy Rivera	Nos reunimos en zoom a las 3 pm para indicarnos cual sería nuestro tutor de sistematización.
29/11/2023	Reunión con el tutor	Lesly Moran Jimmy Rivera	Aquí nos reunimos con el tutor ya asignado para revisar los temas de la sistematización.
4/12/2023	Presentación de documentos en físico	Lesly Moran Jimmy Rivera	Se realizo la entrega de documentos como cedula y papeleta de votación.
5/12/2023	Reunión de zoom	Lesly Moran Jimmy Rivera	En esta reunión nos explicaron cómo realizar la solicitud para titulación
13/12/2024	Reunión General	Lesly Moran Jimmy Rivera	Reunión general con el tutor asignado para indicarnos como era la estructura de la sistematización
9/01/2024	Entrega de documentos	Lesly Moran Jimmy Rivera	Se entrego en secretaria la copia del título notariado y foto tamaño carnet

11/01/2024	Envió de datos	Lesly Moran Jimmy Rivera	Se envió nuestros datos actualizados a la persona encargada.
12/01/2024	Reunión por zoom con el tutor	Lesly Moran Jimmy Rivera	Nos reunimos con el tutor de manera personalizada, donde realizo las primeras correcciones.
13/01/2024	Reunión	Lesly Moran Jimmy Rivera	Nos reunimos para poder realizar las correcciones pertinentes y poder seguir avanzando con el documento, resultó un poco confuso porque debíamos buscar mucha información que no sabíamos si iba a valer o no.
17/01/2024	Reunión por zoom con el tutor	Lesly Moran Jimmy Rivera	Estuvimos en una reunión por zoom donde el tutor reviso las correcciones realizadas y nos explicó la estructura del eje de sistematización.
18/01/2024	Reunión	Lesly Moran Jimmy Rivera	En esta reunión nos organizamos un poco de como íbamos a realzar el proyecto y que días nos reunimos para poder desarrollar el mismo, pensamos que sería difícil ya que era un tema muy amplio.
24/01/2024	Reunión con el tutor	Lesly Moran Jimmy Rivera	Aquí el tutor nos hizo revisión del eje de sistematización en esta parte nos resulto un poco confuso porque no sabíamos donde buscar la información necesaria para cumplir.
24/01/2024	Reunión	Lesly Moran Jimmy Rivera	Nos pusimos desacuerdo en como debíamos buscar la información para poder cumplir con los lineamientos propuestos por el tutor, en esta parte nos sentimos frustrados ya que no encontramos información necesaria para poder seguir avanzando

31/01/2024	Reunión con el tutor	Lesly Moran Jimmy Rivera	Aquí el tutor nos corrigió parte del eje de la sistematización en la parte de las citas ya que tenían mucha antigüedad
1/01/2024	Reunión	Lesly Moran Jimmy Rivera	Nos dividimos un poco el trabajo para poder trabajar cada uno enfocado en otro punto, sentimos un poco de felicidad ya que sentimos que íbamos avanzando.
7/02/2024	Reunión con el tutor	Lesly Moran Jimmy Rivera	En esta sesión el tutor ya nos indicó que podíamos proseguir con la segunda parte del proyecto
14/02/2024	Reunión con el tutor	Lesly Moran Jimmy Rivera	Aquí nos aprobó con lo que habíamos avanzado y nos mandó a realizar los últimos puntos que faltaban.
15/02/2024	Reunión	Lesly Moran Jimmy Rivera	Nos reunimos para pulir un poco las pequeñas correcciones que nos hizo el tutor, en esta parte ya sentimos un poco de alivio porque estábamos por terminar ya el documento
21/02/2024	Reunión con el tutor	Reunión con el tutor	Aquí ya nos había probado la mayoría del documento, pero nos mandó a corregir el resumen
22/02/2024	Reunión	Lesly Moran Jimmy Rivera	Nos reunimos para hacer las últimas correcciones y poder adjuntar los anexos, ya en esta parte surgió el nerviosismo ya que estábamos terminando todo