

**Estrategia de mejoramiento de la selección del personal docente de la  
Institución Educativa Puerto Pinzón.**

Andrea Arroyave Flórez  
Diz Alexandra Caldero  
Luis Alberto Bautista  
Martha Constanza Riaño  
Alejandra Oliveros Pinto

Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD  
Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios ECACEN  
Administración de Empresas  
Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano  
Julio 2021

**Estrategia de mejoramiento de la selección del personal docente de la  
Institución Educativa Puerto Pinzón.**

Andrea Arroyave Flórez  
Diz Alexandra Caldero  
Luis Alberto Bautista  
Martha Constanza Riaño  
Alejandra Oliveros Pinto

Carolina Iveth Sánchez Osorio

Asesor

Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD  
Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios ECACEN  
Administración de Empresas  
Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano  
Julio 2021

## Tabla de Contenido

Capítulo 1. Antecedentes .....	16
1.1    Introducción .....	16
1.2    Objetivo general .....	17
1.3    Objetivos específicos.....	17
1.4    Planteamiento del problema .....	18
1.5    Antecedentes del problema .....	20
1.6    Justificación de la investigación.....	24
Capítulo 2. Marcos referenciales .....	26
2.1    Marco teórico .....	26
2.1.1    Docente.....	27
2.2    Marco institucional.....	28
2.2.1    Descripción de la institución educativa Puerto Pinzón .....	28
2.2.2    Sector.....	28
2.2.3    Ubicación .....	28
2.2.4    Misión.....	29
2.2.5    Visión .....	29
2.2.6    Valores .....	29
2.3    Marco legal.....	30
2.3.1    Ley de contratación pública en Colombia.....	30
2.3.2    Competencia Contractual .....	31

2.3.3	Código sustantivo del trabajo.....	31
Capítulo 3. Metodología .....		33
3.1	Tipo de investigación .....	33
3.2	Herramientas .....	34
3.2.1	Encuesta .....	34
3.2.2	Google forms.....	34
3.2.3	Reporte .....	35
Capítulo 4. Resultados e interpretación .....		36
Capítulo 5. Estrategia de mejora en el proceso de selección y reclutamiento de la institución educativa Puerto Pinzón.....		40
Conclusiones.....		44
Referencias bibliográficas.....		46

## Lista de figuras

Figura 1. <i>Árbol de problemas</i> .....	23
Figura 2. <i>Estructura organizacional de la Institución Educativa Puerto Pinzón</i> .....	30
Figura 3. <i>Resultados encuesta pregunta N°1</i> .....	36
Figura 4. <i>Resultados encuesta pregunta N°2</i> .....	37
Figura 5. <i>Resultados encuesta pregunta N°3</i> .....	37
Figura 6. <i>Resultados encuesta pregunta N°4</i> .....	38
Figura 7. <i>Resultados encuesta pregunta N°5</i> .....	39

## Lista de tablas

Tabla 1. <i>Estrategia de mejora en el proceso de selección y reclutamiento de la institución educativa Puerto Pinzón</i> .....	41
---	----

## Resumen Analítico Especializado

<b>Título</b>	Estrategia de mejoramiento de la selección del personal docente de la Institución Educativa Puerto Pinzón.
<b>Autores</b>	Andrea Arroyave Florez, Diz Alexandra Caldero, Luis Alberto Bautista, Martha Constanza Riaño, Alejandra Oliveros Pinto
<b>Tipo de documento</b>	Trabajo de grado de Diplomado
<b>Asesor</b>	Carolina Iveth Sánchez.
<b>Año</b>	2021
<b>Palabras clave</b>	Competencias, plantel educativo, proceso de evaluación, reclutamiento, selección de personal.
<b>Resumen</b>	<p>El siguiente proceso de investigación busca generar una estrategia efectiva en los procesos de selección y reclutamiento del personal para la institución educativa Puerto Pinzón, donde a través de una serie de lineamientos se escoge el cuerpo docente más idóneo para cumplir con las funciones al interior del plantel educativo, es por ello que a través de una metodología cuantitativa de carácter descriptiva se busca recopilar la información suficiente que permita generar una solución a esta problemática que se ha visto envuelta en época de pandemia, a través de herramientas como la encuesta que permite la recolección de datos de manera eficiente a través de plataformas tecnológicas sin exponer a los encuestados como al grupo de investigadores para la realización de este proyecto, es así que se busca comprender la metodología que se realiza conforme a la norma y la selección objetiva mediante concurso de méritos en los docentes en calidad de provisionalidad como de carrera administrativa para tenerse en cuenta mediante una planta de personal docente de veinticinco (25) profesionales, cuya especialidad principalmente es en áreas de licenciaturas y pedagogía .</p>
<b>Problema de investigación</b>	¿Cuál es la estrategia que mejorará el proceso de selección del personal docente de la institución educativa Puerto Pinzón?
<b>Metodología</b>	<p>De acuerdo a la investigación que estamos desarrollando titulada “Estrategia de mejoramiento de la selección del personal de la Institución Educativa Puerto Pinzón.”, podemos determinar que esta investigación es de carácter cuantitativo de tipo descriptivo. Lo anterior sustentado por (Lerma González, 2009) donde afirma que este tipo de investigación describe el estado, características, factores y procedimientos presentes en los diferentes fenómenos que se puedan identificar.</p>

Este tipo de investigación nos permite evaluar e interpretar de manera global el estudio utilizando figuras estadísticas, para así cuantificar el tamaño del problema de investigación y sus alcances. Además, nos permite describir lo que se está presentado mediante la caracterización de factores sociales, legales, económicos y demográficos de acuerdo con el contexto de la investigación.

Las personas de primer orden empleadas en el trabajo de investigación fueron: libros, artículos de revista, tesis y trabajos de grados, análisis de casos particulares de internet, periódicos y la página oficial de la Comisión Nacional del Servicio Civil, CNSC.

Las personas de segundo orden que intervinieron en el trabajo son: el corregimiento de Puerto Pinzón, del municipio de Puerto Boyacá, del departamento de Boyacá, como base para la realización de este trabajo. Además, se tuvo en cuenta una planta de personal docente de veinticinco (25) profesionales, cuya especialidad principalmente es en áreas de licenciaturas y pedagogía.

La técnica utilizada para la recolección de datos fue cuestionario, de los 25 veinticinco (25) profesionales ya vinculados en la planta de docentes de la institución educativa.

## **Herramientas**

### **Encuesta:**

Buscando recolectar información respecto al tema de investigación acerca de, cómo está siendo el proceso de selección y reclutamiento del personal en la institución educativa Puerto Pinzón, es necesario utilizar la encuesta como herramienta.

Se considera necesario hacer una encuesta debido a que es un proceso estructurado de recolección de información a través de una serie de preguntas” (García Alcaraz, Francisco y Alfaro Espín et ál,2006). En este caso serán de tipo cerradas, con la encuesta se construirá de acuerdo a los criterios de calidad, como la fiabilidad y validez, lo que quiere decir, la capacidad que tiene un instrumento de medir el concepto que se quiere evaluar (García Alcaraz, Francisco y Alfaro Espín et ál,2006). Con el fin de facilitar, la recolección de los datos y la elaboración del análisis se enviará, link la encuesta elaborada en la herramienta “formularios Google”

### **Google forms.**

Software para el análisis de las respuestas obtenidas a través de la encuesta, se emplea con el fin de obtener respuestas de manera confiable y según las normas de confiabilidad y credibilidad. La herramienta proporciona información y gráficos de las respuestas en tiempo real.



## Principales resultados

### Entrevista.

Buscando dar cumplimiento al objetivo de la investigación acerca del proceso actual de selección de docentes en la institución educativa Puerto Pinzón, Se realizará una entrevista abierta a los empleados de la institución que estén involucrados con este proceso de selección y reclutamiento. Esto debido a que la entrevista, es una herramienta que permite la recolección de datos, es una de la más utilizadas en la investigación cualitativa, permite la obtención de datos o información del tema en estudio mediante la interacción oral con el investigador” (Vargas citado por Troncoso-Pantoja, Claudia, & Amaya-Placencia, Antonio,2017 p.2). Es relevante hacer una entrevista semi-estructurada dentro de una investigación con el fin de obtener datos más profundos en temas específicos, que, a su vez, le permite al investigador entender la experiencia o la situación del sujeto de estudio. Dada a las condiciones actuales de emergencia sanitaria en el país, se contactará a los empleados de la institución educativa Puerto Pinzón del sector por el medio electrónico Meet. Se realizó una encuesta con 5 preguntas cerradas a veinticinco (25) profesionales ya vinculados en la planta de docentes de la institución educativa con respecto al proceso de selección y reclutamiento de personal obteniendo los siguientes resultados: Frente al interrogante sobre: Como le parece el acceso a la plataforma “Sistema Maestro” donde se realiza el proceso de inscripción a las convocatorias del personal docente en provisionalidad.

Para los encuestados existe una percepción regular del 40% del funcionamiento de la plataforma, algunos manifestaron que en ocasiones no responde, y se debe realizar varios intentos para acceder y empezar con el proceso de inscripción.

Cuando realizo el primer paso para ser convocado a presentar las pruebas escritas para la medición de las competencias funcionales, comportamentales y de conducta ¿Cuánto tiempo tardo en obtener una respuesta?

El 60% de los 25 encuestados manifiestan que el proceso para que los citen a la presentación de las pruebas escritas para medir las competencias funcionales pueden tardar hasta más de dos meses.

Con respecto a la siguiente escala ¿Como considera usted la prueba que evalúa los criterios necesarios para acceder al empleo ofertado del personal docente?

El 72% de los encuestados manifiestan que la medición de los conocimientos y de las habilidades cumple con lo especificado en el manual de funciones del plantel, permitiendo tener transparencia en el proceso, así como el desempeño eficiente dentro de sus funciones al ser elegidos por sus conocimientos.

¿Cual considera que es la etapa más importante del proceso de selección y reclutamiento del personal?

El 50% considera que la etapa más importante es la presentación de la prueba escrita de conocimiento, puesto que para el cargo al que se aspira debe tener claridad sobre las funciones que debe desempeñar el docente, como los conocimientos para realizar eficientemente el trabajo.

¿Considera que internamente debe existir un seguimiento del personal y aplicación de procesos de evaluación de manera trimestral para identificar que el personal que se encuentra en el plantel está acorde con las exigencias actuales en materia de educación y profesión?

El 76% está de acuerdo que se debe realizar al interior del plantel procesos de evaluación que permita medir las competencias, habilidades y conocimientos de acuerdo a las exigencias actuales, pues el simple hecho de estar dentro del plantel no garantiza que se cumple con todos los requerimientos y se debe exigir calidad en la prestación del servicio, así se encuentre en propiedad.

## **Conclusiones**

Se puede concluir que a partir de las investigaciones realizadas se pueden llevar a cabo diferentes técnicas aplicadas al proceso de selección, para poder cumplir con la efectividad y los criterios pertinentes para la institución que permitan la utilización de las técnicas estructurales establecidas, se puede rescatar que la toma de decisión debe ser ejercida de manera rigurosa.

La institución educativa Puerto Pinzón entidad oficial, en su proceso de selección de personal está regida por una serie de normas implementadas por el Ministerio de Educación Nacional, sin embargo, se deben estudiar más a fondo aspectos como el proceso de entrevista y prueba escrita del aspirante, el cual es señalado para nombramientos provisionales de manera opcional. La investigación acerca de la efectividad de la selección de personal de la institución educativa Puerto Pinzón es de suma importancia ya que de una efectiva elección del cuerpo docente mejora la calidad educativa de los estudiantes, además no solo afecta de manera personal si no social, lo que es un motivante para recocer que se debe mejorar a través de los procesos investigativos.

Es complejo determinar las fallas presentadas en el proceso de selección de personal docente y directivo en la institución educativa Puerto Pinzón, debido a la cantidad de normas por las que se debe regirse, sin embargo, en la práctica se identifican diferentes circunstancias que hacen replantear algunos procedimientos que se vienen realizado, pero no de manera concluyente ni eficaz.

Una de las principales razones por las cuales se eligió la entrevista como instrumento metodológico, es que va ayudar a identificar como se realizó y que factores se incluyeron en la contratación de los 25 profesores de planta actuales, para luego hacer un comparativo con el proceso en medio de la crisis sanitaria actual.

Cuando se implemente la metodología va ayudar a mejorar los procesos de selección de los docentes en la región, con el fin de que la institución educativa pueda brindar una educación de calidad a sus estudiantes.

Por medio de la implementación del marco legal y la realización de la metodología de investigación podemos identificar las condiciones laborales y clima organizacional del personal docente en la institución educativa Puerto Pinzón.

Podemos llegar a la conclusión que el diseño de un excelente plan de formación para el personal docente es fundamental en la institución educativa Puerto Pinzón, permitirá que los funcionarios se integren con mayor rapidez a la dinámica de la institución, de igual manera se tendrán unos resultados más objetivos que garantizan las metas establecidas.

Se puede concluir que al mejorar la eficiencia del proceso de selección de maestros de la institución educativa Puerto Pinzón, se mejorará la calidad y reconocimiento del plantel educativo, lo que deberá ser un motivante para los responsables del proceso de selección.

## Referencias

- Alles, M. (2000). *Elija al mejor. Cómo entrevistar por competencias*. 2da ed. Buenos Aires: Granica.
- Barrera, F., Maldonado, D. y Rodríguez, C. (2012). *Calidad de la educación básica y media en Colombia: diagnóstico y propuestas*. Documentos CEDE, 2012-41.
- Bonilla-Mejía, L., Londoño-Ortega, E., Cardona-Sosa, L., & Trujillo-Escalante, L. D. (Diciembre de 2018). *¿Quiénes son los docentes en Colombia? Características generales y brechas regionales*. Obtenido de <https://repositorio.banrep.gov.co/bitstream/handle/20.500.12134/9560/DTSERU%20276.pdf?sequence=7&isAllowed=y>
- Calificado en los Procesos de Reclutamiento y Selección de la Empresa Interllantas S.A.S para el año 2021. [Curso de Profundización]. Repositorio Institucional UNAD. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/41005>.
- Concurso de méritos para ingresar a la carrera docente <https://revistas.pedagogica.edu.co ›520-Texto%20del%20artículo-1830-1-10-20110510.pdf>
-

Constitución política de Colombia [Const. P.]. (1991). Colombia.

Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos. México: editorial Mc Graw Hill

Dolan, S., Cabrera, M., Jackson, S. & Schuler, R. (2007). La gestión de los recursos humanos: cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación. Madrid: editorial Mc Graw Hill.

Gan, F. (2013). Manual de recurso humano: 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales. Barcelona: UOC. Obtenido de Gan, F. (2013). Manual de Recursos Humanos: 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales. Editorial UOC. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56651?page=5>

García Alcaraz, Francisco y Alfaro Espín, Antonia y Hernández Martínez, Antonio y Molina Alarcón, Milagros (2006). Diseño de Cuestionarios para la recogida de información: metodología y limitaciones. Revista Clínica de Medicina de Familia, 1 (5), 232-236. [Fecha de Consulta 25 de noviembre de 2020]. ISSN: 1699-695X. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1696/169617616006>

Hermelinda, Camacho, & Fontaines Ruiz, Tomás, & Finol de Franco, Mineira, & Medina, Jesús (2007). Los informes de investigaciones: una experiencia didáctica para promover la enseñanza en metodología de investigación. Revista de Artes y Humanidades UNICA, 8(19),309-328.[fecha de Consulta 6 de Febrero de 2021]. ISSN: 1317-102X. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1701/170118451016>

Lerma González, H. D. (2009). Metodología de la Investigación: propuesta, anteproyecto y proyecto. Bogotá: Ecoe Ediciones.<https://grupogear.com/co/guias/etapas-concursos-publicos/>

OCDE (2016). Education in Colombia, Reviews of National Policies for Education. OCDE Publishing, Paris

OCDE (2018). OCDE Reviews of School Resources: Colombia 2018. OCDE Publishing, Paris.

Oltra Comorera, V. (2013). (pp.107). Desarrollo del factor humano. Editorial UOC. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=9>

Quevedo. (2016). procesos de reclutamiento y selección de personal docente en colegios particulares subvencionados. Recuperado. <http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/2809/3/Quevedo%20Reyes%2C%20Constanza%20Javiera.pdf>

Troncoso-Pantoja, Claudia, & Amaya-Placencia, Antonio. (2017). Entrevista: guía práctica para la recolección de datos

---

cuantitativos en investigación de salud. Revista de la Facultad de  
Medicina, 65(2), 329-332.  
<https://dx.doi.org/10.15446/revfacmed.v65n2.60235>

---

## **Resumen**

El siguiente proceso de investigación busca generar una estrategia efectiva para mejorar las diferentes fases de selección y reclutamiento del personal en la institución educativa Puerto Pinzón, donde a través de una serie de lineamientos se escoge el cuerpo docente más idóneo para cumplir con las funciones al interior del plantel educativo, es por ello que a través de una metodología cuantitativa de carácter descriptiva se busca recopilar la información suficiente que permita generar una solución a esta problemática que se ha visto envuelta en época de pandemia, a través de herramientas como la encuesta que permite la recolección de datos de manera eficiente a través de plataformas tecnológicas sin exponer a los encuestados como al grupo de investigadores para la realización de este proyecto, es así que se busca comprender la metodología que se realiza conforme a la norma y la elección objetiva del concurso de méritos en los docentes en calidad de provisionalidad como de carrera administrativa para tenerse en cuenta mediante una planta de personal docente de veinticinco (25) profesionales, cuya especialidad principalmente es en áreas de licenciaturas y pedagogía .

Palabras Clave: competencias, plantel educativo, proceso de evaluación, reclutamiento, selección de personal.

### **Asbtract**

The following research process seeks to generate an effective strategy in the personnel selection and recruitment processes for the Puerto Pinzón educational institution, where through a series of guidelines the most suitable teaching body is chosen to fulfill the functions within the campus educational, that is why through a descriptive quantitative methodology seeks to collect enough information to generate a solution to this problem that has been involved in times of pandemic, through tools such as the survey that allows the collection of data efficiently through technological platforms without exposing the respondents as well as the group of researchers to carry out this project, which is why it seeks to understand the methodology that is carried out in accordance with the standard and the objective selection by means of a merit contest in teachers as provisional as administrative career to be taken into account by a plant of teaching staff of twenty-five (25) professionals, whose specialty is mainly in areas of degrees and pedagogy.

Keywords: competitions, educational establishment, evaluation process, recruitment, selection of personnel.

## Capítulo 1. Antecedentes

### 1.1 Introducción

El siguiente trabajo es un proyecto de investigación realizado con el fin de brindar una estrategia que mejorará las fases de selección e ingreso del personal en la institución educativa Puerto Pinzón.

Este trabajo ha sido deliberado en un ámbito académico, donde se realiza una serie de encuestas en Puerto Pinzón ubicado en el departamento de Boyacá, como base en la realización de este trabajo. Además, se tiene en cuenta una planta de personal docente de veinticinco (25) profesionales, cuya especialidad principalmente es en áreas de licenciaturas y pedagogía. Con el objetivo de que, al momento de tener los resultados de las encuestas, estas sirvan de apoyo esencial a dicho proyecto de investigación.

Este proyecto ha sido desarrollado por medio de bases teóricas, para que las personas lo comprendan mejor, lo puedan relacionar con el tema principal y así generar interpretaciones y conclusiones personales y pueda ser aplicado en futuros proyectos e investigaciones.



## **1.2 Objetivo general**

Elaborar una estrategia de mejora continua en el área de selección del personal docente de la Institución Educativa Puerto Pinzón para el año 2021.

## **1.3 Objetivos específicos**

1. Identificar las fases de alistamiento del personal docente en la Institución Educativa Puerto Pinzón.
2. Verificar el cumplimiento de la normatividad vigente para el reclutamiento y selección del personal docente en la institución educativa.
3. Establecer oportunidades de mejora en el alistamiento del personal docente en la Institución Educativa Puerto Pinzón.
4. Plantear alternativas de mejoramiento en el proceso de alistamiento y contratación

#### **1.4 Planteamiento del problema**

La institución educativa Puerto Pinzón, ubicada en el departamento de Boyacá, zona de difícil acceso, presenta una planta de personal docente de veinticinco (25) profesionales, cuya especialidad principalmente es en áreas de licenciaturas y pedagogía. Durante décadas, el proceso de selección de personal ha sido asignado a la Secretaría de Educación de Boyacá, la cual ha implementado una plataforma denominada “Sistema Maestro” para realizar nombramientos en provisionalidad, a través del “Banco Nacional de la Excelencia” y la entidad Comisión Nacional del Servicio Civil, CNSC, para nombramientos en propiedad.

El proceso de selección del personal que se venía aplicando en la institución educativa en estudio era netamente presencial, sin embargo, dadas las circunstancias presentadas por la crisis de emergencia sanitaria producida por el covid -19 en nuestro país, el proceso de selección y reclutamiento tuvo que cambiarse, reinventando los procesos pasando a utilizar alternativas on-line a través de la web con el uso de plataformas electrónicas.

Mediante esta investigación de carácter descriptivo, se buscarán estrategias que permitan mejorar las fases que se realizan en el alistamiento de personal, no sin antes realizar un diagnóstico actual de los procesos para establecer las oportunidades de mejora, cumpliendo con las normas establecidas para la incorporación de empleados públicos en provisionalidad o en propiedad en la institución educativa Puerto Pinzón.

Es así que surge la necesidad de revisar si la nueva metodología de selección y reclutamiento del personal que se está llevando a cabo para la institución educativa Puerto Pinzón cumple con las expectativas y necesidades requeridas tanto para la misma institución como para el personal que está siendo captado.

Por lo que surge la siguiente pregunta: ¿Cuál es la estrategia que mejorará el proceso de selección y reclutamiento del personal docente de la institución educativa Puerto Pinzón?

## 1.5 Antecedentes del problema

El planeamiento del Proceso de selección de personal, parte de la necesidad de personal reportada por cada una de las instituciones educativas del departamento de Boyacá, de acuerdo a los perfiles creados para los diferentes cargos según la resolución No 09317 del 06 de mayo de 2016, “por medio de la cual se adopta el manual de funciones requisitos y competencias para los cargos directivos docentes y docentes”; el decreto No 886 de diciembre 26 de 2019, “por medio del cual se adopta el manual específico de funciones y de competencias laborales de los empleos de planta de personal de la Administración Central e instituciones educativas de la Secretaría de Educación de Boyacá y se dictan otras disposiciones”, teniendo en cuenta los criterios de eficiencia y eficacia en cumplimiento con la misión, objetivos y funciones de la ley.

El proceso de reclutamiento de personal para la Institución Educativa Puerto Pinzón actualmente, aun en la declaratoria de emergencia por el covid -19, se realiza a través de la plataforma “Sistema Maestro” para empleos en provisionalidad y mediante la “Comisión Nacional del Servicio Civil” para proveer cargos de carrera.

De acuerdo con la resolución 016720 de 2019, del Ministerio de Educación Nacional, por medio de la cual se dispone el funcionamiento del aplicativo “sistema maestro” para la provisión transitoria de vacantes definitivas de cargos docentes mediante el nombramiento provisional, el proceso de selección de personal inicia con el reporte de las vacantes por parte de la entidad territorial, esto sucede una vez la institución educativa Puerto Pinzón informe la necesidad de la vacante, después el aspirante realiza la inscripción, postulación, proceso de selección y nombramiento.

En el artículo 11 de la resolución 016720 de 2019, en el proceso de selección de personal el “sistema maestro” realiza una preselección de los tres mejores candidatos. La entidad podrá

optar por una fase adicional dentro del proceso de selección (entrevista o prueba escrita). De lo contrario, en orden de puntuación de mayor a menor determinará cuál es el candidato seleccionado; en caso tal que se presente un empate, se tendrán en cuenta aspectos como su domicilio, situación de los aspirantes, siempre conservando los principios de igualdad, celeridad, imparcialidad y publicidad de la función pública.

Para la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC-, el proceso de selección es a través de un concurso público de méritos que solicita la entidad territorial por lo cual debe contar con un presupuesto para llevarlo a cabo. Este proceso cuenta con las etapas de divulgación, convocatoria, inscripción de los aspirantes en la plataforma SIMO, verificación de los requisitos mínimos, aplicación de prueba escrita, listado de elegibles de acuerdo al puntaje obtenido de la prueba escrita, nombramiento y periodo de prueba. Toda la información de los procesos realizados y los puntajes obtenidos por el aspirante son divulgados mediante la plataforma SIMO.

Las organizaciones, en la actualidad han podido identificar la importancia de realizar una elección efectiva del personal, ya que de este proceso dependerá en gran manera la efectividad de las compañías. De acuerdo con Oltra (2013) una buena gestión del proceso de selección de empleados garantiza un mejor nivel de competitividad de la empresa.

De acuerdo con Alles (2000), la selección del personal es una "actividad de clasificación donde se debe escoger aquellos que tengan mayor posibilidad de adaptarse al cargo para satisfacer las necesidades de la organización y cumplir con el perfil" esto quiere decir, generalmente a la práctica de múltiples técnicas de acuerdo con la necesidad de la institución, se debe fortalecer y utilizar de la manera adecuada.

Según Robbins (2005) existen algunas técnicas de selección que sirven instrumentos para establecer las fortalezas y debilidades de los candidatos: "formas de solicitud pruebas escritas, pruebas de simulación de desempeño, entrevistas, investigaciones de antecedentes, exámenes físicos, test psicológicos, test de personalidad" (p. 1). Estas técnicas son importantes porque definen rasgos de la persona psicológicos importantes para conocer a ciencia cierta personalidad, equilibrio emocional, intereses motivaciones entre otras cosas.

Chiavenato (2011), señala que:

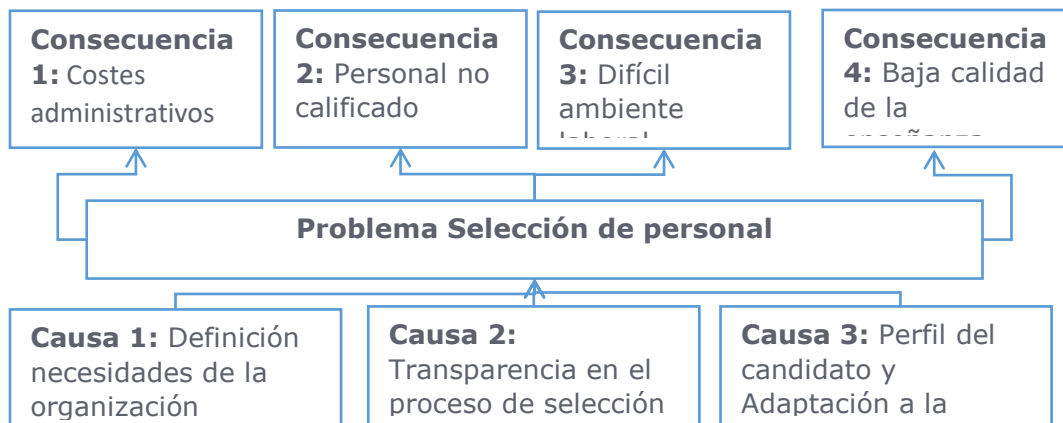
La toma de decisiones puede suceder debido a la cantidad de técnicas aplicadas en la información recopilada, para esto es importante adoptar opciones tales como, la selección como único acto, para decidir la selección secuencial de dos actos de decisión, y las elecciones secuenciales de tres o más actos de decisiones. (p. 1)

Es decir, las opciones de selección están basadas en una sucesión de técnicas de selección.

Real Academia Española (2015), define la competencia como "una actitud pericia idónea para hacer algo intervenir en un asunto determinado" (párr. 8). Es decir, las competencias están conformadas, por diferentes habilidades, aptitudes, actitudes, que adquiere una persona cuando es capaz de emplear los recursos disponibles para lograr los resultados esperados.

Dolan et al. (2007), busca que "las instituciones orienten y sitúen a los empleados para presentarles su puesto de trabajo, es decir, el proceso de ubicación de quienes trabajarán, lugar donde lo harán, los insumos y materiales que tendrán a su disposición, la normatividad y los procesos entre otras cosas" (p. 2).

Figura 1.

*Árbol de problemas*

## 1.6 Justificación de la investigación

Diseñar una estrategia adecuada para el mejoramiento del proceso de selección del personal docente, que aspira a ingresar a la institución educativa Puerto Pinzón, esta información será de gran valor para plantear alternativas orientado en analizar la selección del talento humano.

Además, la relevancia y pertinencia de esta investigación, radica en la búsqueda de la selección de personal calificado, para poder ejercer laboralmente la vocación de docencia en la Institución Educativa Puerto Pinzón, teniendo en cuenta el cumplimiento de requerimientos, tales como conocimientos, experiencia, manejo de inteligencia emocional, entre otras por lo tanto la importancia de este proyecto está en función de la escogencia de las técnicas adecuadas basadas en importantes autores, que al aplicarse en los procesos de reclutamiento garantizarían una gran efectividad, para poder seleccionar de manera eficiente a cada uno de los docentes, es importante mencionar que las razones del porqué se pretende realizar esta investigación se debe a la búsqueda de mejorar el proceso de selección, que está pueda tener en la institución un personal calificado, de calidad, responsable, que pueda llenar las expectativas y cumplir con las necesidades. Asimismo, generen valor a la institución debido a las consideraciones que estás tendrían en un impacto social en los estudiantes, y además contribuiría en el campo del conocimiento en futuras investigaciones.

La institución educativa Puerto Pinzón de carácter público, tiene como objetivo conformar en su equipo de trabajo un grupo de personas idóneas que cumplen con las necesidades de la organización en la consecución del direccionamiento estratégico, donde también se capacita y fortalece las competencias de su equipo de trabajo con una cultura organizacional enfocada a la misión de la institución. Partiendo de la necesidad de personal



solicitada por la institución educativa teniendo presente los perfiles requeridos según la resolución No 09317 del 06 de mayo de 2016, donde se adopta el manual de funciones, requisitos y competencias para los cargos directivos docentes y docentes.

Una vez implementada la estrategia nos permitirá mejorar en la eficiencia de los tiempos de ejecución, respuesta y transparencia del proceso de selección del personal docente, perfeccionando estructuralmente el área reclutamiento y selección de la institución educativa Puerto Pinzón.

## Capítulo 2. Marcos referenciales

### 2.1 Marco teórico

Mediante el marco teórico se quiere fortalecer la investigación de la problemática planteada tomando como referencias bases conceptuales que den cuenta de la temática acerca de la selección y reclutamiento del personal y en específico acerca de las alternativas de mejora de este mismo proceso en la institución educativa Puerto Pinzón teniendo en cuenta el cambio que el proceso tuvo que vivir por causa de la crisis sanitaria que se afronta actualmente, de un proceso presencial a un proceso virtual.

La eficiencia y los buenos resultados dependen en gran medida de la selección que se haga del empleado, al respecto Chiavenato (2011) señala que la selección de personal es la elección del individuo adecuado para el cargo adecuado. La selección, es un proceso que pretende hallar entre los candidatos reclutados a los más idóneos para los empleos existentes dentro de la organización, con el objetivo de aumentar la eficiencia y desempeño del personal.

El proceso de selección no es una finalidad en sí misma, es el medio para que la organización logre sus objetivos. El proceso de selección consiste en una serie de procedimientos iniciales que deben ser claramente definidos y debe elaborarse de la siguiente forma específica; primero, la detección y análisis de necesidades de selección (requerimiento); segundo, descripción y análisis del cargo a crear (definición del perfil); tercero, establecimiento del método de reclutamiento; cuarto, concertación de entrevistas; quinto, entrevistas y demás técnicas de selección; sexto, elaboración de informes y por último la entrevista final (Chiavenato, 2011).

Una buena selección del personal permite a la entidad la oportunidad de crear un plan de formación que esté de acuerdo con las necesidades del mismo, haciendo uso de las competencias

que se puedan identificar desde un comienzo, para alcanzar el desarrollo laboral partiendo de la contratación interna.

Según Gan (2013) Es importante llevar a cabo un plan de formación a partir de detectar necesidades latentes y explícitas a formar, para ello se requiere realizar un proceso de evaluación de diagnósticos, por medio de la aplicación de entrevistas; este instrumento permite adentrar en temas de gran importancia, tareas específicas, así como el esclarecimiento de conceptos confusos, también la expresión de necesidades de mejora, y luego de estos filtros establecer un programa de formación continua, estable y productiva pero sobre todo que genere resultados en todos los plazos, y crecimiento satisfacción al personal.

### **2.1.1 Docente**

Los docentes son de gran importancia no solo para los estudiantes, sino además para una sociedad. Según Bonilla et al. (2018) “Cuando se habla de calidad de la educación escolar, existe un gran consenso alrededor del rol crítico que desempeñan los docentes, quienes conforman el principal ingrediente del sistema educativo” (p. 3), además también es mencionado por Barrera-Osorio et al. (2012); OCDE (2016-2018) como se citó en Bonilla et al. (2018) que “dada la relevancia que tiene la calidad de la educación en el desarrollo económico y en el bienestar, este es sin duda es uno de los principales retos del país” (p. 2). Lo que hace de gran importancia evaluar el proceso actual de selección de docentes en la institución educativa Puerto Pinzón, como se podrían mejorar los tiempos de ejecución, respuesta y transparencia del proceso de selección del personal docente.

## **2.2 Marco institucional**

### **2.2.1 Descripción de la institución educativa Puerto Pinzón**

La Institución Educativa Puerto Pinzón, es una entidad de carácter oficial, que cumple con los lineamientos del Ministerio de Educación Nacional y la Secretaría de Educación de Boyacá. Inicia en el año 1968, como una escuela unitaria, ofreciendo los cursos de básica primaria. En la actualidad dentro de su plan de estudio tiene avalados los grados transición, básica primaria, básica secundaria, media vocacional, programa de educación para adultos y programa de integración con el SENA.

Esta institución educativa tiene cinco (05) sedes inscritas llamadas: Escuela Pozo dos, Escuela Dosquebradas, Escuela Quince Letras, Escuela Centro intercultural Jaibaná, y escuela la Arenosa.

Dentro de su planta de personal cuenta con veinticinco (25) docentes, dos directivos docentes, un auxiliar administrativo y un auxiliar de servicios generales.

### **2.2.2 Sector**

Educativo público.

### **2.2.3 Ubicación**

La Institución Educativa Puerto Pinzón, está localizada en el Municipio de Puerto Boyacá, al occidente del departamento Boyacá, se encuentra localizado a los 5.968° latitud norte 74.223° de longitud occidental. Dista a 328 kilómetros de Tunja, tienen una extensión territorial de 98.9 KM<sup>2</sup>, su altura sobre el nivel del mar es de menos de 200 mts. SNM, su temperatura media es mayor a 28°.

#### **2.2.4 Misión**

Nuestra institución formará una comunidad educativa integra, de la cual se resaltan valores como el respeto, la convivencia pacífica, la conservación del medio ambiente, el trabajo en equipo, sentido de pertenencia, tolerancia, formación integral y trabajo colectivo; ofreciendo acciones y compromisos en el área agroforestal.

#### **2.2.5 Visión**

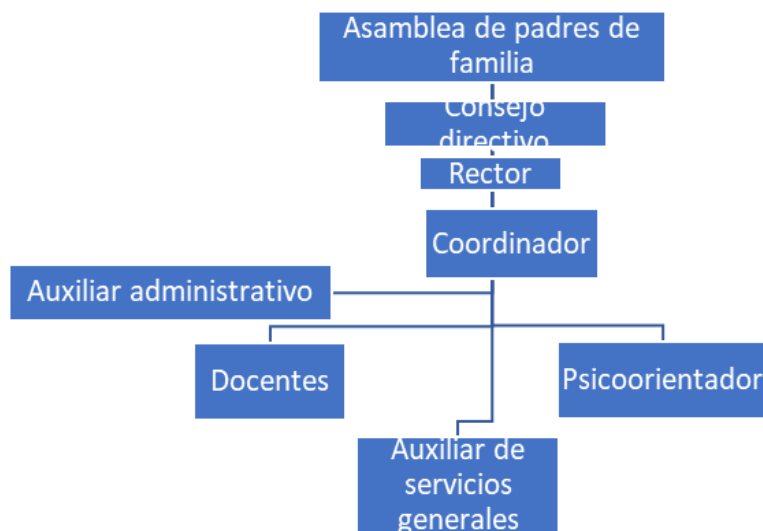
La institución educativa proyectará para el año 2025; formar personas con identidad, competentes para desenvolverse en diferentes campos laborales en la región; contribuyendo a la explotación racional de los recursos naturales, agrícolas y pecuarios. Haciendo uso de las herramientas tecnológicas, formulando proyectos como estrategias para consolidar el desarrollo de la región.

#### **2.2.6 Valores**

- Convivencia pacífica
- Reconocimiento
- Compromiso
- Cooperación

Figura 2.

*Estructura organizacional de la Institución Educativa Puerto Pinzón*



## 2.3 Marco legal

La contratación del personal docente es de obligatoriedad de acuerdo a la Constitución la cual debe garantizar el derecho a la educación, de acuerdo a Las necesidades de cada entidad educativa, las entidades territoriales certificadas en Educación son las puede determinar si la planta docente es adecuada.

### 2.3.1 Ley de contratación pública en Colombia

En la ley 80 de 1993 se regulan las reglas y principios que rigen las entidades públicas, su principal objetivo es establecer procedimientos de contratación estatal, y sus principales principios son, la transparencia, la igualdad de todos los participantes, su objetividad, claridad en las reglas y normas establecidas, verifica los derechos y las garantías de los empleados.

### **2.3.2 Competencia Contractual**

Los artículos 11 y 26 de la ley 80 de 1993 establecen y permiten celebrar contratos para elegir contratistas, y a su vez, el director de la función pública es la autoridad competente para aprobar, manejar la celebración de los procesos de selección de contratación y autorizar la contratación delegando el desempeño de cada uno.

### **2.3.3 Código sustantivo del trabajo**

Es la protección del empleado y empleador cuando acuerdan una actividad de carácter laboral, para los servidores públicos los se encuentran regidos los estatutos especiales como lo indica el artículo N° 4 que dice el derecho del trabajador funcionario público no rige para este código si no para posteriores estatutos que se dicten la subdirección de contratación del Ministerio de Educación dispone la plataforma SECOP II para poder consultar los procesos de selección y contratos públicos.

La ley 115 de 1994, se refiere a la normatividad general para la regulación del servicio público de la educación, de acuerdo a los principios de la Constitución Política de Colombia, sobre la vinculación al servicio estatal, incentivos, funciones de los entes reguladores.

La ley 715 de 2001, organiza la prestación del servicio de la educación, el sistema general de participaciones define el porcentaje del presupuesto Nacional que corresponde al sector de educación, ya que es competencia de la Nación garantizar la prestación del servicio público de educación.

El Decreto 1278 de 2002, es el estatuto de profesionalización docente, en sus artículos 8 y 9, refiere a las normas establecidas sobre el concurso de méritos para la selección de docentes y

directivos docentes, para proveer vacantes de cargo de la planta de servicio educativo del estado. El artículo 13 expone las normas para proveer transitoriamente los empleos docentes.

El decreto 3982 de 2006, establece parcialmente el proceso de selección por medio del concurso para la carrera docente, se consignan criterios para su aplicación. Este menciona la estructura del concurso, vacantes, convocatorias, divulgación, requisitos para participa en el concurso, inscripción, pruebas, presentación de documentación de la documentación y verificación de requisitos, entrevistas y valoración de antecedentes, publicación de resultados de las pruebas, lista de elegibles y exclusión de ella, nombramiento en periodo de prueba, provisión de nuevas vacantes, nombramiento en propiedad e inscripción en el escalafón docente.

El decreto 1075 de 2015, es un decreto único reglamentario del sector educativo, donde se compilan todas las normas de carácter reglamentario que rige este sector, allí se describen las responsabilidades de las secretarías de educación de entidades territoriales, contratación de servicio educativo, plantas de personal docente en entidades territoriales, entre otros.

La resolución 016720 del 27 de diciembre de 2019, en ella se establece el funcionamiento del aplicativo para la provisión transitoria de vacantes definitivas de cargos docentes mediante el nombramiento provisional y se determinan otras disposiciones”. En el artículo 3, se nombran los procedimientos para la provisión de cargos, tanto es zonas urbanas, rurales y de difícil acceso, en este caso la institución educativa Puerto Pinzón es considerada como zona de difícil acceso.



## Capítulo 3. Metodología

### 3.1 Tipo de investigación

De acuerdo a la investigación que estamos desarrollando titulada “Estrategia de mejoramiento de la selección del personal de la Institución Educativa Puerto Pinzón.”, podemos determinar que esta investigación es de carácter cuantitativo de tipo descriptivo. Lo anterior sustentado por Lerma (2009) donde afirma que este tipo de investigación describe el estado, características, factores y procedimientos presentes en los diferentes fenómenos que se puedan identificar.

Este tipo de investigación nos permite evaluar e interpretar de manera global el estudio utilizando figuras estadísticas, para así cuantificar el tamaño del problema de investigación y sus alcances. Además, nos permite describir lo que se está presentado mediante la caracterización de factores sociales, legales, económicos y demográficos de acuerdo con el contexto de la investigación.

Las personas de primer orden empleadas en el trabajo de investigación fueron: libros, artículos de revista, tesis y trabajos de grados, análisis de casos particulares de internet, periódicos y la página oficial de la Comisión Nacional del Servicio Civil, CNSC.

Las personas de segundo orden que intervinieron en el trabajo son: el corregimiento de Puerto Pinzón, del municipio de Puerto Boyacá, del departamento de Boyacá, como base para la realización de este trabajo. Además, se tuvo en cuenta una planta de personal docente de veinticinco (25) profesionales, cuya especialidad principalmente es en áreas de licenciaturas y pedagogía.

La técnica utilizada para la recolección de datos fue cuestionario, de los 25 veinticinco (25) profesionales ya vinculados en la planta de docentes de la institución educativa.

## **3.2 Herramientas**

### **3.2.1 Encuesta**

Buscando recolectar información respecto al tema de investigación acerca de, cómo está siendo el proceso de selección y reclutamiento del personal en la institución educativa Puerto Pinzón, es necesario utilizar la encuesta como herramienta.

Se considera necesario hacer una encuesta debido a que es un proceso estructurado de recolección de información a través de una serie de preguntas (García et al., 2006). En este caso serán de tipo cerradas, con la encuesta se construirá de acuerdo a los criterios de calidad, como la fiabilidad y validez, lo que quiere decir, la capacidad que tiene un instrumento de medir el concepto que se quiere evaluar (García et al., 2006). Con el fin de facilitar, la recolección de los datos y la elaboración del análisis se enviará, link la encuesta elaborada en la herramienta “formularios Google”

### **3.2.2 Google forms.**

Software para el análisis de las respuestas obtenidas a través de la encuesta, se emplea con el fin de obtener respuestas de manera confiable y según las normas de confiabilidad y credibilidad. La herramienta proporciona información y gráficos de las respuestas en tiempo real.

Buscando dar cumplimiento al objetivo de la investigación acerca del proceso actual de selección de docentes en la institución educativa Puerto Pinzón, Se realizará una entrevista abierta a los empleados de la institución que estén involucrados con este proceso de selección y reclutamiento. Esto debido a que la entrevista, es una herramienta que permite la recolección de datos, es una de la más utilizadas en la investigación cualitativa, permite la obtención de datos o información del tema en estudio mediante la interacción oral con el investigador (Vargas como se citó en Troncoso y Amaya, 2017). Es relevante hacer una entrevista semi-estructurada dentro de una investigación con el fin de obtener datos más profundos en temas específicos, que, a su vez, le permite al investigador entender la experiencia o la situación del sujeto de estudio. Dada a las condiciones actuales de emergencia sanitaria en el país, se contactará a los empleados de la institución educativa Puerto Pinzón del sector por el medio electrónico Meet.

### **3.2.3 Reporte**

Con el fin de proporcionar la información de los resultados, es necesario utilizar el reporte, ya que es el documento que se presenta al terminar una investigación en torno a un tema específico. Este reporte pretende dar respuesta a una serie de preguntas de indagación y con ello ampliar el conocimiento respecto a dicho tema (Camacho et ál., 2007).

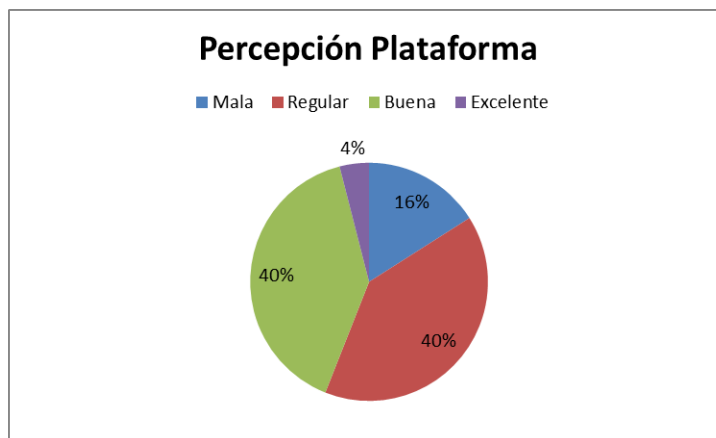
## Capítulo 4. Resultados e interpretación

Se realizó una encuesta con 5 preguntas cerradas a veinticinco (25) profesionales ya vinculados en la planta de docentes de la institución educativa con respecto al proceso de selección y reclutamiento de personal obteniendo los siguientes resultados:

1. Como le parece el acceso a la plataforma “Sistema Maestro” donde se realiza el proceso de inscripción a las convocatorias del personal docente en provisionalidad.

Figura 3.

*Resultados encuesta pregunta N°1*

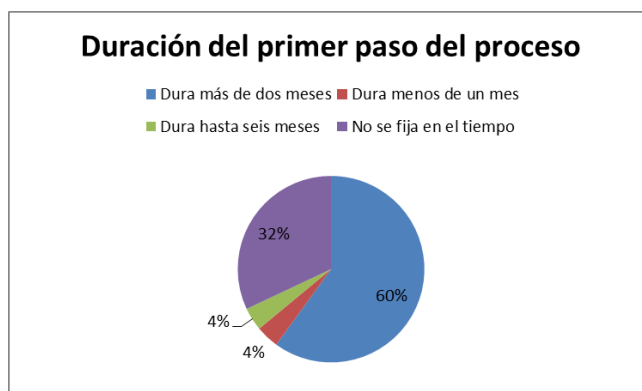


Para los encuestados existe una percepción regular del 40% del funcionamiento de la plataforma, algunos manifestaron que en ocasiones no responde, y se debe realizar varios intentos para acceder y empezar con el proceso de inscripción.

2. Cuando realizó el primer paso para ser convocado a presentar las pruebas escritas para la medición de las competencias funcionales, comportamentales y de conducta ¿Cuánto tiempo tardó en obtener una respuesta?

Figura 4.

*Resultados encuesta pregunta N°2*

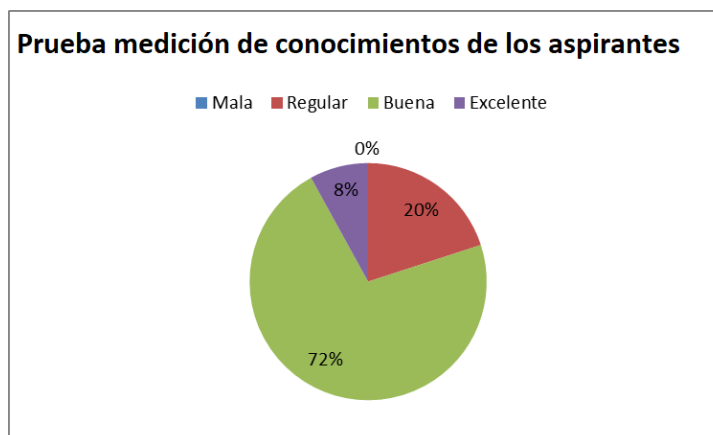


El 60% de los 25 encuestados manifiestan que el proceso para que los citen a la presentación de las pruebas escritas para medir las competencias funcionales pueden tardar hasta más de dos meses.

3. Con respecto a la siguiente escala ¿Como considera usted la prueba que evalúa los criterios necesarios para acceder al empleo ofertado del personal docente?

Figura 5.

*Resultados encuesta pregunta N°3*



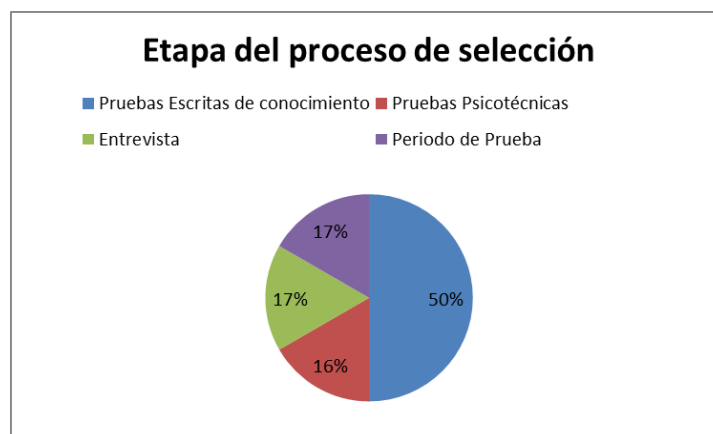
El 72% de los encuestados manifiestan que la medición de los conocimientos y de las habilidades cumple con lo especificado en el manual de funciones del plantel, permitiendo tener

transparencia en el proceso, así como el desempeño eficiente dentro de sus funciones al ser elegidos por sus conocimientos.

4. Cual considera que es la etapa más importante del proceso de selección y reclutamiento del personal

Figura 6.

*Resultados encuesta pregunta N°4*

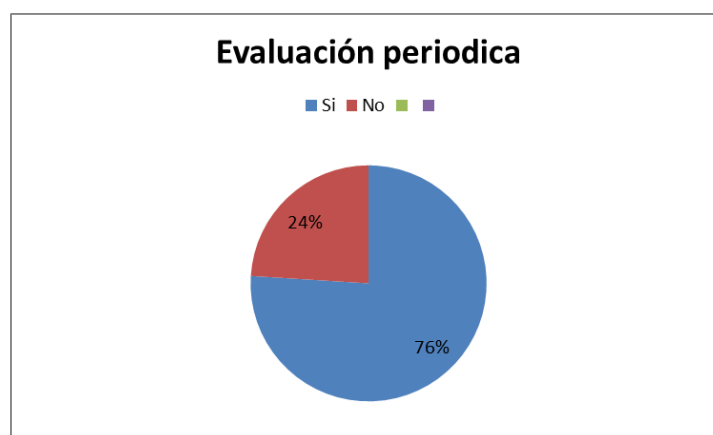


El 50% considera que la etapa más importante es la presentación de la prueba escrita de conocimiento, puesto que para el cargo al que se aspira debe tener claridad sobre las funciones que debe desempeñar el docente, como los conocimientos para realizar eficientemente el trabajo.

5. Considera que internamente debe existir un seguimiento del personal y aplicación de procesos de evaluación de manera trimestral para identificar que el personal que se encuentra en el plantel está acorde con las exigencias actuales en materia de educación y profesión.

Figura 7.

*Resultados encuesta pregunta N°5*



El 76% está de acuerdo que se debe realizar al interior del plantel procesos de evaluación que permita medir las competencias, habilidades y conocimientos de acuerdo a las exigencias actuales, pues el simple hecho de estar dentro del plantel no garantiza que se cumple con todos los requerimientos y se debe exigir calidad en la prestación del servicio, así se encuentre en propiedad.

## **Capítulo 5. Estrategia de mejora en el proceso de selección y reclutamiento de la institución educativa Puerto Pinzón**

De acuerdo a los resultados obtenidos por medio de la encuesta y la información bibliográfica, se formula lo siguiente:

Se hace necesario mejorar la funcionalidad de la plataforma “sistema maestro” para realizar los nombramientos en provisionalidad, teniendo en cuenta que el 40% es un porcentaje alto de los encuestados que manifiestan haber tenido inconvenientes en el proceso de inscripción que se realiza mediante esta plataforma.

El tiempo de duración del proceso de selección de personal tiende a presentar demoras, solamente entre la inscripción y la aplicación de las pruebas por competencias, pueden pasar meses; lo que genera un gran perjuicio para los estudiantes ya que este proceso se realiza para suplir la necesidad de personal en la institución educativa. Por tal razón, se recomienda dentro de la convocatoria para cubrir las vacantes, dar mayor celeridad y agilidad en todos los procesos que intervienen en ella, buscando mecanismos principalmente de medidas internas como la capacitación y desarrollo y reubicación de personal.

Una vez se realice el proceso de selección de personal, es de carácter prioritario iniciar con el proceso de inducción, puesto que este permite en gran medida garantizar que los esfuerzos se centren en el mismo objetivo que persigue la institución educativa.

La institución educativa Puerto Pinzón en cabeza del rector, realiza semestralmente las evaluaciones de desempeño, esto implica la coordinación de las tareas y acciones tendientes a la generación de evidencias que permitan demostrar el buen desempeño de los docentes; sin embargo, es necesario realizar revisiones periódicas de la plataforma donde se deben cargar estas evaluaciones puesto que regularmente presenta grandes dificultades técnicas.



Tabla 1.

*Estrategia de mejora en el proceso de selección y reclutamiento de la institución educativa Puerto Pinzón*

<b>PROBLEMAS ACTUALES</b>	<b>ESTRATEGIA</b>	<b>INDICADOR DE RENDIMIENTO</b>
Inconvenientes en el proceso de inscripción de la persona que se postula como docente en la plataforma “sistema maestro”	Verificación de la plataforma, semestralmente. Con el fin de mejorar la calidad de este proceso.	Mayores opciones de postulados para los cargos de docentes
Demoras en el proceso selección de los docentes	Ajustar en el plan de selección los tiempos de respuesta de las pruebas efectuadas a los candidatos al cargo	Respuesta en 1 día hábil del personal que fue seleccionado para desempeñar el cargo
Sobrecarga laboral de los docentes actuales	Evaluar el número de docentes que se tienen en la institución intensidad horaria grupos a cargo, seleccionar el personal docente requerido en estas áreas	Mejoras en el ambiente laboral mayor calidad en las labores desempeñadas, satisfacción del personal docente
Dificultades técnicas con la plataforma que evalúa trimestralmente a los docentes	Identificar las dificultades de tipo técnico que presenta la plataforma, solicitar un desarrollo al área de tecnología para mitigar los problemas presentados	Mejora en la calidad de la evaluación, reducción en los tiempos que se entregan los resultados de las evaluaciones

Para el proceso de selección del cuerpo docente se debe realizar un estudio minucioso de cada perfil, para evaluar los conocimientos de los aspirantes, y que aplican para el desarrollo de su cargo. Así como de las habilidades blandas que debe poseer el talento humano en el plantel. Es aquí donde los responsables del proceso de selección logran una confianza en el proceso, ya que miden la experiencia y el perfil requerido de manera clara.

Se debe mejorar los tiempos de selección y reclutamiento para garantizar los términos que exige la ley del estado colombiano, evitando que se presenten acciones judiciales por no realizar un proceso efectivo y conforme al cronograma dispuesto al comienzo de la convocatoria de concurso de méritos.

Se debe generar una mayor difusión de las convocatorias mediante las plataformas disponibles para lograr una recepción de varios candidatos, y que tengan la misma oportunidad de participar en el proceso de selección.

Los resultados del proceso de selección, deben ser informados a los aspirantes de modo oportuno y sistemático.

Se debe dejar en claro desde la convocatoria, que se realizaran; al interior de la institución, evaluaciones periódicas de conocimiento, acordes al nivel de exigencia de calidad del servicio prestado. Así como la disposición de aceptar cambios que se puedan presentar de acuerdo a estrategias diseñadas para mantener la eficiencia del talento humano y su competitividad de acuerdo a las normas y reglamentos que exige el sector educativo.

Dentro del proceso de selección de los docentes es de gran importancia la aplicación de la prueba psicología o comportamental, al igual que la entrevista donde se recuerda que los docentes de la institución educativa forman parte de un proceso de formación de niños y adolescentes.

Se recomienda desarrollar terapias de grupos que permitan potencializar y consolidar las competencias del personal docente, esta acción además de incrementar la calidad del profesional, aportará a la gestión del recurso humano en cuanto a la contratación del personal ya que será un aporte retrospectivo para la institución que le dará cuenta del avance alcanzado sobre el tema de reclutamiento y selección del personal, alcanzando una información que retroalimentará este proceso para una gestión eficiente del conocimiento.

## Conclusiones

Se puede concluir que a partir de las investigaciones realizadas se pueden llevar a cabo diferentes técnicas aplicadas al proceso de selección, para poder cumplir con la efectividad y los criterios pertinentes para la institución que permitan la utilización de las técnicas estructurales establecidas, se puede rescatar que la toma de decisión debe ser ejercida de manera rigurosa.

La institución educativa Puerto Pinzón entidad oficial, en su proceso de selección de personal está regida por una serie de normas implementadas por el Ministerio de Educación Nacional, sin embargo, se deben estudiar más a fondo aspectos como el proceso de entrevista y prueba escrita del aspirante, el cual es señalado para nombramientos provisionales de manera opcional.

La investigación acerca de la efectividad de la selección de personal de la institución educativa Puerto Pinzón es de suma importancia ya que de una efectiva elección del cuerpo docente mejora la calidad educativa de los estudiantes, además no solo afecta de manera personal si no social, lo que es un motivante para recocer que se debe mejorar a través de los procesos investigativos.

Es complejo determinar las fallas presentadas en el proceso de selección de personal docente y directivo en la institución educativa Puerto Pinzón, debido a la cantidad de normas por las que se debe regirse, sin embargo, en la práctica se identifican diferentes circunstancias que hacen replantear algunos procedimientos que se vienen realizando, pero no de manera concluyente ni eficaz.

Una de las principales razones por las cuales se eligió la entrevista como instrumento metodológico, es que va ayudar a identificar como se realizó y que factores se incluyeron en la

contratación de los 25 profesores de planta actuales, para luego hacer un comparativo con el proceso en medio de la crisis sanitaria actual.

Cuando se implemente la metodología va ayudar a mejorar los procesos de selección de los docentes en la región, con el fin de que la institución educativa pueda brindar una educación de calidad a sus estudiantes.

Por medio de la implementación del marco legal y la realización de la metodología de investigación podemos identificar las condiciones laborales y clima organizacional del personal docente en la institución educativa Puerto Pinzón.

Podemos llegar a la conclusión que el diseño de un excelente plan de formación para el personal docente es fundamental en la institución educativa Puerto Pinzón, permitirá que los funcionarios se integren con mayor rapidez a la dinámica de la institución, de igual manera se tendrán unos resultados más objetivos que garantizan las metas establecidas.

Se puede concluir que al mejorar la eficiencia del proceso de selección de maestros de la institución educativa Puerto Pinzón, se mejorará la calidad y reconocimiento del plantel educativo, lo que deberá ser un motivante para los responsables del proceso de selección.

## Referencias bibliográficas

- Alles, M. (2000). *Elija al mejor. Cómo entrevistar por competencias*. Granica.
- Bonilla, L., Londoño, E., Cardona, L., & Trujillo, L. (2018). *¿Quiénes son los docentes en Colombia? Características generales y brechas regionales*.  
<https://repositorio.banrep.gov.co/bitstream/handle/20.500.12134/9560/DTSERU%20276.pdf?sequence=7&isAllowed=y>
- Camacho, E., Fontaines, T., Finol de Franco, M., & Medina, J. (2007). Los informes de investigaciones: una experiencia didáctica para promover la enseñanza en metodología de investigación. *Revista de Artes y Humanidades UNICA*, 8(19), 309-328. DOI:  
<https://www.redalyc.org/pdf/1701/170118451016.pdf>.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. Mc Graw Hill.
- Congreso de la República de Colombia. (1993). Ley 80 de 28 de octubre de 1993. Diario Oficial No. 41.094 d. Bogotá, Colombia.
- Congreso de la República de Colombia. (1994). Ley 115 de 8 de febrero de 1994. Diario Oficial No. 41.214. Bogotá, Colombia.
- Congreso de la República de Colombia. (2001). Ley 715 de 21 de diciembre de 2001. Diario Oficial No 44.654. Bogotá, Colombia.
- Dolan, S., Cabrera, M., Jackson, S., & Schuler, R. (2007). *La gestión de los recursos humanos: cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación*. Mc Graw Hill.
- Gan, F. (2013). *Manual de recurso humano: 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales*. UOC.

- García, F., Alfaro, A., Hernández, A., & Molina, M. (2006). Diseño de Cuestionarios para la recogida de información: metodología y limitaciones. *Revista Clínica de Medicina de Familia, 1* (5), 232-236. DOI: <https://www.redalyc.org/pdf/1696/169617616006.pdf>.
- Gobernación de Boyacá. (2019). Decreto 886 de diciembre 26 de 2019. Bogotá, Tunja.
- Lerma, H. (2009). *Metodología de la Investigación: propuesta, anteproyecto y proyecto*. Ecoe Ediciones.
- Ministerio de Educación Nacional. (2019). Resolución de 27 de diciembre 016720 de 2019. Bogotá, Colombia.
- Oltra, V. (2013). *Desarrollo del factor humano*. Editorial UOC.
- Presidencia de la República de Colombia. (2002). Decreto 1278 de 19 de junio de 2002. Bogotá, Colombia.
- Presidencia de la República de Colombia. (2006). Decreto 3982 de 11 de noviembre de 2006. Bogotá, Colombia.
- Presidencia de la República de Colombia. (2015). Decreto 1075 de 26 de mayo de 2015. Bogotá, Colombia.
- Real Academia Española. (2015). *Competencia*. <https://dle.rae.es/competencia>
- Robbins, S. (2005). *Administracion*. Pearson Educacion.
- Rodríguez , R. (s.f.). Análisis Punto de Equilibrio.  
<http://rome.coolpage.biz/files/Punto%20de%20Equilibrio.pdf>.
- Troncoso, C., & Amaya, A. (2017). Entrevista: guía práctica para la recolección de datos cualitativos en investigación de salud. *Revista de la Facultad de Medicina, 65*(2), 329-332. DOI: <https://dx.doi.org/10.15446/revfacmed.v65n2.60235>.