

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ**  
**Escuela de Posgrado**  
Maestría en Educación

**TITULO**

**PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE DEL NIVEL PRIMARIO EN UNA ORGANIZACIÓN EDUCATIVA PRIVADA DE LIMA**

**NOMBRE TESISISTA**

**EDITH SORIA VALENCIA**

**Correo electrónico**

[a20025975@pucp.edu.pe](mailto:a20025975@pucp.edu.pe)

[edith1997\\_17@yahoo.com.pe](mailto:edith1997_17@yahoo.com.pe)

**Referencia general de la investigación o presentación**

Actualmente el proceso de selección de personal constituye un tema con gran demanda en las organizaciones e instituciones educativas. Ello motivó que el tema sea elegido como centro de esta investigación que se realizó en una organización educativa privada de Lima donde se buscó conocer y analizar las percepciones de cuatro directoras de colegios privados sobre el proceso de selección del personal docente en una organización educativa privada.

**Objetivos de la investigación**

1. Conocer las percepciones que tienen los directores sobre el proceso de selección del personal docente en una organización educativa privada en Lima.
2. Analizar en las percepciones de los directores, los mecanismos utilizados para el reclutamiento del personal docente en una organización educativa privada en Lima.
3. Analizar en las percepciones de los directores, los procedimientos empleados en el proceso de selección del personal docente del nivel primario en una organización educativa privada en Lima.

**Diseño general de la investigación**

Partiendo del problema de investigación se vio por pertinente abordar este proceso desde un enfoque metodológico de corte cualitativo. Esta investigación tuvo un carácter exploratorio. El método usado fue el estudio de

casos. Para el recojo de la información se utilizó la técnica de la entrevista (tipo semi-estructurada).

## **Conclusiones**

La presente investigación presenta las percepciones de cuatro directoras de colegios primarios que forman parte de una organización educativa privada. El desarrollo del trabajo permite una reflexión entre las informantes que determina que la selección docente es un tema complejo que se relaciona con diversos aspectos de la gestión institucional.

1. Las directoras asocian la selección el proceso de selección con la evaluación, ello significa que este proceso está conducido a "elegir a los mejores del medio", quienes deben guardar correspondencia con el tipo de función que se requiere cubrir. Por tanto, el objetivo no es solo buscar a los mejores, sino tratar de que ellos se ajusten a las necesidades de las instituciones educativas.
2. Existe un perfil docente que exige un proceso riguroso de selección. Este perfil considera que:
  - El docente deben tener una sólida preparación académica, lo cual les permitirá ser más competitivos en el mercado educativo.
  - El docente debe estar capacitados en el dominio de las TICs y estrategias metodológicas, que fomente la formación de una nueva generación de maestros que se ajusten a la era digital en la que vivimos.
  - El docente debe poseer inteligencia emocional, que le permita interrelacionarse afectivamente con sus alumnos y que fortalezca el vínculo con los padres de familia. Para ello, el docente debe contar con habilidades sociales que lo ayuden en esta tarea y que le permita generar un clima afectivo en clase.
  - El docente debe dedicarse a una formación profesional continua, que implique iniciativa por hacer del saber una experiencia permanente.
3. Desde la percepción de las directoras entrevistadas, la selección del personal docente está asociado al éxito del servicio educativo de la Organización estudiada. Este éxito se traduce en:

- a. Las directoras coinciden en afirmar que sus alumnos logran aprendizajes eficaces debido a que los maestros desarrollan una labor educadora centrada en la formación para la vida que le brinde conocimientos, valores y habilidades sociales.
  - b. El colegio a opinión de las entrevistadas cuenta con una sólida cultura institucional. Los principios que rigen la dinámica laboral en los colegios son asumidos con compromiso por la comunidad educativa.
  - c. Las directoras aprecian que existe una sólida relación con los clientes educativos: alumnos y padres de familia, ello se ve contrastado en el cumplimiento de la expectativas de los padres y el reconocimiento propio de ellos,
  - d. Las directoras señalan que producto de la selección de personal cuentan con docentes altamente calificados que son el elemento estratégico de los colegios, a la vez existe un compromiso individual en cada uno de los docentes por querer mejorar su desempeño y constituirse en una ventaja competitiva para la institución educativa.
  - e. Las entrevistadas opinan que el perfil del docente de sus Instituciones Educativas guardan correspondencia con los cambios organizacionales que predominan en el mercado laboral, donde el docente, constituye pieza estratégica de la organización.
4. Existen dos tipos de mecanismo que permiten convocar docentes para cubrir plazas vacantes en los colegios que forman parte de la organización educativa, el primer mecanismo es el reclutamiento externo y el otro es el reclutamiento interno.
  5. El reclutamiento externo considera los siguientes mecanismos: los anuncios en los diarios, la bolsa de trabajo de las universidades, la visita a centros de formación pedagógica de educación superior, a través de los docentes que trabajan en los colegios y a través de una convocatoria indirecta, pues durante el año escolar muchos docentes dejan su currículum en el mismo colegio. Las directoras señalan que el mecanismo que brinda mayor confianza en el reclutamiento externo es la recomendación de trabajadores del mismo colegio.

El reclutamiento interno consiste en la promoción interna de los trabajadores de un área a otro dentro de la institución educativa. Se

usa como mecanismo de valoración al esfuerzo realizado por los trabajadores. Las percepciones en torno al tema estuvieron divididas al respecto, pues algunas de las entrevistadas consideraban importante generar mecanismos de promoción interna en su Institución, mientras que otras directoras consideraban que no consideraban convenientes realizarlo a la luz de algunas malas experiencias suscitadas.

6. Se aplican diversos procedimientos en el proceso de la selección del personal docente. El objetivo es contar con la mayor cantidad de información sobre el postulante, lo cual permite proyectar el éxito en el trabajo de dicho candidato. Las directoras coinciden en afirmar que la entrevista y la clase modelo son los procedimientos que brindan mayores ventajas en la selección de personal. No existe un orden específico al usar los procedimientos, éstos se aplican en razón de la experiencia profesional de cada directora.
7. Existe participación de los diversos agentes de la comunidad educativa en el proceso de selección, lo cual genera un compromiso en sus miembros por contribuir en la elección idónea de los futuros docentes.
8. El desarrollo del proceso de selección se realiza de forma diferente en los colegios de la organización estudiada, mientras que en una Institución el proceso es eliminatorio, es decir a medida que se aplican los procedimientos se reducen el número de postulantes, en los otros colegios los docentes postulantes participan en todas las fases del proceso de selección. Por ello, de acuerdo a la percepción de las directoras sobre la selección de personal realizado en las Instituciones Educativas que dirigen se infiere que existen diferencias en la orientación y conducción del proceso de selección del personal docente en los colegios que forman parte de la Organización Educativa.

## **Recomendaciones**

- Se sugiere que se uniformicen los procedimientos de selección del personal docente en los colegios estudiados, pues siendo las cuatro escuelas parte de una organización educativa, deben mantener un estilo de gestión que permita que la selección de personal se ajuste al perfil institucional.
- Después de la investigación realizada, se recomienda establecer una cultura del proceso de selección en la Organización Educativa, centro de nuestra investigación, que permita replantear el proceso en cuanto a los objetivos, procedimientos usados y el periodo de duración.

- La promoción interna debe constituirse en un lineamiento de política institucional que permita brindar nuevas oportunidades laborales a sus trabajadores, generando un compromiso en ellos, así como mayor identidad con la institución.
- En relación a los aspectos metodológicos de la presente investigación, es recomendable que ésta sea el punto de partida para próximas investigaciones, en la que se sugiere, realizar un focus group con los profesores que han sido elegidos en base a los procesos de selección generados en cada colegio, ello con el fin de conocer sus percepciones sobre el particular y poder validar la aplicación de los diversos procedimientos.
- En cuanto a políticas de trabajo centradas en la gestión institucional, se sugiere a los cuatro colegios de la Organización Educativa elaborar un protocolo de atención a todos aquellos docentes que no cubrieron el perfil requerido para el puesto.

Para ello, se recomienda realizar una entrevista de salida que le permita explicar a los postulantes las razones por las que no han sido elegidos. Ello, como punto de partida que permita generar nuevas políticas de gestión orientadas a conducir el fin de la relación laboral que se puede generar debido a despidos, renunciaciones o jubilación.

- Finalmente, se recomienda para una próxima investigación buscar experiencias referidas al proceso de selección del personal docente en Instituciones Educativas Privadas, lo cual permita brindar un marco que permita enriquecer el tema de estudio.