

República Dominicana



UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA

UNIBE

Escuela de Graduados

EGRU

**SISTEMA DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL BASADO EN
ENTREVISTAS TRADICIONALES Y ENTREVISTAS POR COMPETENCIAS EN
PREESCOLAR DE SANTO DOMINGO**

Proyecto final para optar por el título de

Maestría en Gerencia Educativa

Sustentantes:

Obnerys Domínguez 19-0624

Ambar Franco 19-0717

Asesora:

Dra. Teresa Guzmán Lazala

**Los conceptos expuestos en la presente
investigación son de la exclusiva respon-
sabilidad de los sustentantes.**

Santo Domingo, D. N.

Agosto, 2020

DEDICATORIA

Dios: Mi todo y mi motor. Por ser mi guía en este largo e importante camino de mi vida. Gracias papa Dios por llenarme de fuerzas cuando sentía que me faltaban, por mostrarme la luz donde pensaba que solo había oscuridad y por permitirme este gran logro anhelado por mucho tiempo en mi corazón.

Mi Esposo: Gracias por ser un apoyo incondicional, por darme fuerzas y ánimo cuando más lo necesité, por siempre mostrarme el lado positivo de todo este arduo proceso y por motivarme siempre a ser mejor. Este logro también es tuyo, te amo.

Mis padres: Todos mis logros son suyos, gracias a ustedes soy la gran profesional que he logrado alcanzar a ser hoy día, gracias por tanto. Les agradezco cada enseñanza, guía y aprendizaje que pude lograr con ustedes y los que faltan. Los amo infinitamente.

Mi Compañera: Obnerys, gracias por ser mi gran apoyo en este período, por estar siempre presente y por cada día mostrarte dispuesta a darlo todo. Me llena de orgullo haber realizado nuestro trabajo final de maestría juntas; no pude elegir una mejor compañera. Me siento muy feliz por todo lo que juntas hemos logrado y por esa gran complicidad y amistad que hemos ido creando en este tiempo. Gracias por todo amiga. Te quiero mucho y ahora a celebrar lo que con esfuerzo y dedicación hoy conseguimos.

Ambar Franco

DEDICATORIA

Dios: mi papá, que siempre me lleva de la mano y no me suelta en ningún momento; guiando mi camino hacia sus planes y propósitos con mi vida y haciéndome entender que es dueño y señor de todos mis tiempos. Diseñando mí destino de acuerdo a sus propósitos y designios.

Mi hijo: Marco Alejandro, por ser mi principal motor e inspiración para siempre, en cada momento dar mi mejor versión. Le agradezco por ser mi compañero de vida y aventuras y por haber sido paciente durante este tiempo de estudio y crecimiento profesional que tomó mamá,

entendiendo que tal vez había noches en la que no llegaría a casa antes de su hora de dormir y de todas formas a la mañana siguiente abrazarme con todo el amor de mundo. Gracias Hijo mío.

Mi familia: Mi Mamá, mi Papá (que me acompaña desde el cielo), este logro es suyo; Gracias por ser mi guía y ejemplo y siempre mostrarme que el amor y la disciplina nos ayudan siempre a dar nuestra mejor versión. Mis hermanas Jenny y Yasmin, mi hermano Alex y mis sobrinos, a todos por siempre ser parte activa de mis planes y mis logros.

Mi compañera: Ambar, por abrir las puertas de su hogar y su familia de manera virtual a cada una de nuestras largas jornadas de trabajo, por tenerme la paciencia necesaria cuando la inspiración no fluía, lol , por convertirse en mi amiga y cómplice durante este larga trayecto de investigación. Gracias de corazón.

Obnerys Domínguez

AGRADECIMIENTOS

Preescolar Playhouse Early Learning Center: Gracias por abrirnos las puertas y permitirnos desarrollar esta investigación junto con sus docentes; sin ustedes no lo hubiésemos logrado.

Dra. Teresa Guzmán: Nuestra querida profe. Cuánto aprendimos con usted. Gracias por su gran apoyo durante todo este proceso, por su tiempo, dedicación y empeño en que todo culminará exitosamente, le agradecemos por animarnos en todo momento y por su paciencia. Sin usted no lo hubiésemos podido lograr, mil gracias.

ÍNDICE

RESUMEN EJECUTIVO	6
INTRODUCCIÓN	7
SUSTENTACIÓN	8
2.1 Planteamiento del problema	8
2.2 Pregunta de investigación	12
2.3 Objetivo General	12
2.4 Objetivos Específicos	12
2.5 Justificación	13
2.6 Importancia de la Investigación	15
2.7 Marco Teórico	16
2.7.1 Capítulo I. Bases Teóricas del Sistema Educativo Dominicano	16
2.7.1.2 Sistema Educativo en la República Dominicana	16
2.7.1.3 Perfil del Maestro Dominicano	19
2.7.1.4 Rol del Maestro en el Sistema Educativo Dominicano	21
2.7.1.5 Enseñanza por Competencias vs Enseñanza Tradicional	23
2.7.2 Capítulo II. Sistema de Reclutamiento y Entrevistas	25
2.7.2.1 Concepto e Importancia de Reclutamiento de Personal	26
2.7.2.2 Historia de las Entrevistas	29
2.7.2.3 Entrevista Tradicional vs Entrevista por Competencias	30
2.7.3 Capítulo III. Selección de Personal	31
2.7.3.1 Sistema de Selección de Personal	31
2.7.3.2 Proceso de Inducción de Personal	35
2.7.4 Capítulo IV. Desempeño Laboral	38
2.7.4 .1 Concepto e Importancia del Desempeño Laboral	38
2.7.4 .2 Concepto e Importancia de la Autoevaluación	40
2.7.4 .3 Concepto e importancia de la Coevaluación	43
2.7.4 .4 Concepto e importancia de Autoeficacia	45
2.7.5 Capítulo V. Estabilidad Emocional	47
2.7.5.1 Concepto e importancia de la Estabilidad emocional en el ámbito preescolar	47
2.7.5.2 Concepto e Importancia de la Felicidad Laboral	48
2.7.6 Capítulo VI. Habilidades Sociales	49
2.7.6.1 Concepto e importancia de las Habilidades Sociales para los docentes	49

2.7.6.2 La empatía	51
2.3 RESULTADOS Y CONCLUSIONES DE LA INVESTIGACIÓN	53
Resultados	53
Resultados Demográficos	54
2.9 Conclusiones	61
3.1 Propuesta de Intervención	62
3.1.1 Población beneficiada.	62
3.2 Objetivos de la propuesta de intervención	63
3.2.1 Objetivo General	63
3.2.2 Objetivos específicos	63
3.3 Esquema plan de acción	64
3.4 Descripción plan de acción	66
3.5 Marco Metodológico	66
3.5.1 Tipo y Diseño de Estudio	67
3.5.2 Población y Muestra a Estudiar	67
3.5.3 Técnicas de muestreo.	67
3.5.4 Criterios de Inclusión de la Muestra.	68
3.5.5 Criterios de Exclusión de la Muestra.	68
3.5.6 Técnicas de Recolección de Datos	69
3.5.6.1 Descripción de los Instrumentos de Medición.	69
3.5.7 Procedimiento	71
4.1 Valoración del proceso de la implementación de la intervención.	72
4.1.1 Valoración del proceso de la implementación	72
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	72
ANEXOS	75
CONSENTIMIENTO INFORMADO	84
ESCALA DE HABILIDADES SOCIALES	85
Adaptación y validación del cuestionario sentimiento de autoeficacia	92
Formulario Propuesta Evaluación docente	93
Adaptación Del Test Big Five Questions (BFQ)	96

La presente investigación fue realizada para determinar si existían diferencias entre el sistema de reclutamiento y selección de personal basado en entrevistas tradicionales y entrevistas por competencias en un preescolar de Santo Domingo. Mediante un muestreo por conveniencia se entrevistaron a 40 docentes, mediante diversos cuestionarios. Los resultados muestran niveles medios/elevados de eficacia en el uso de la entrevista por competencias, como herramienta básica de reclutamiento y selección de personal docente. Se encontró que las variables de autoeficacia, estabilidad emocional, desempeño laboral y habilidades sociales podrían explicar las diferencias entre la entrevista tradicional y la entrevista por competencias, ya que, estas fueron variables estadísticamente significativas y que predecían el tipo de entrevista más adecuado o acertado para las necesidades del preescolar. Se recomienda al preescolar; así como otros centros educativos aplicar programas basados en evidencia tanto de ejecución como de asistencia en este importante departamento de RRHH o personal encargado de dicho proceso.

Palabras clave: Entrevista, reclutamiento, selección, competencias, preescolar.

Las entrevistas laborales son el eje central de toda empresa, estas permiten un desarrollo adecuado o no de la misma, dependiendo de si quién las realiza tiene los conocimientos necesarios sobre esto.

En los últimos años, hemos podido notar que unas de las variables principales que se han vinculado a los centros educativos han sido las competencias y cómo estas interfieren en el desenvolvimiento laboral de los docentes. Como primeros pasos todo centro educativo debe entender y comprender las diferencias entre la entrevista tradicional y la entrevista por competencias.

Sin esta primera comprensión se dificulta mucho entender cómo puede afectar al sistema educativo del centro, el hecho de no realizar una entrevista adecuada y acorde a la empresa. La presente investigación busca definir el sistema de entrevista tradicional y el sistema de entrevista por competencias; de igual forma busca explorar posibles diferencias y determinar qué variables pudieran explicar ambos tipos de entrevistas en los centros educativos, enfocado esto en el área de preescolar.

Las variables seleccionadas (en base a investigaciones internacionales) que pudiesen explicar las entrevistas fueron: a) autoeficacia, b) habilidades sociales, y c) estabilidad emocional. Conocer la diferencia de entrevista tradicional y por competencias, al igual que saber qué variables pueden predecir el esperado desempeño de los empleados, es uno de los conocimientos más importantes que un sistema educativo pudiese tener, ya que con esta información se podrían tomar acciones para prevenir y/o tratar errores en los colegios.

SUSTENTACIÓN

En la actualidad se hace necesario conocer la importancia que poseen las entrevistas laborales en los diferentes ámbitos de la educación, enfocándonos específicamente en la selección de personal idóneo para la labor docente. Como futuros dirigentes de un centro educativo y persiguiendo siempre ofrecer y garantizar la calidad en el servicio a ofrecer, entendemos imprescindible el poseer conocimientos claros y verificados acerca del tema de la selección objetiva y oportuna de aquellos docentes que nos estén acompañando en el proceso de formación de nuestros estudiantes; el indagar sobre este tema nos lleva a hacer la siguiente reflexión, ¿Existen diferencias entre los niveles de rendimiento profesional en docentes entrevistados utilizando el método tradicional o el método enfocado competencias de un centro educativo preescolar? ¿Cuáles son estas diferencias? Y por último, ¿a qué se deben?

Según Puchol (2019), podríamos definir la entrevista como una conversación entre un entrevistador y un entrevistado, que tiene como objetivo la búsqueda común de la adecuación entre el perfil del puesto y el perfil del candidato.

De acuerdo con Alonso, Moscoso y Cuadrado (2015), la entrevista de empleo, es definida como un diálogo entre una o más personas para conseguir información y evaluar las cualidades de un candidato a un puesto, tiene una destacada presencia en los procesos de selección de empresas y organizaciones de todo el mundo. Lo que concuerda con lo planteado por Amaya Placencia (2016) quien define la entrevista como una de las herramientas para la recolección de datos más utilizadas en la investigación cualitativa, ya que la misma permite la obtención de datos o información del sujeto de estudio mediante la interacción oral con el investigado.

Del mismo modo, Cortazzo y Trindade (2014), agregan que a diferencia de una conversación cotidiana, la entrevista se sustenta siempre en una hipótesis y debe ser guiada por objetivos establecidos en función de nuestros intereses cognitivos. Lo que nos conecta con la idea planteada por Veintimilla Ruiz y Velásquez Beltrán (2014), quienes nos plantean la importancia de poseer un proceso de selección de personal definido, lo que nos garantiza mayor éxito al momento de la escogencia del candidato para el puesto ofertado.

Regularmente el personal entrevistado a través del método de competencias, demuestra ofrecer un mejor desempeño laboral ya que se puede observar en el hacer, sus capacidades; lo que permite ubicarlo en el lugar adecuado. Dentro del ámbito educativo, identificar las capacidades y/o potencial del aspirante a docente es un aspecto crucial para su oportuna colocación.

Según Sempertegui Ruiz (2015), los mejores profesionales deben ser reclutados y ubicados en las posiciones laborales adecuadas según sus competencias y perfil del puesto de trabajo. Razón por la cual se hace indispensable para los gestores de centro conocer con hechos y soportes probados cuál método de entrevista aporta más de manera objetiva y significativa a la selección del personal docente.

Según Hernández (2012), la selección tradicional presta atención a la experiencia que posee un candidato en un puesto de trabajo y no a las habilidades y actitudes, por lo tanto se corre el riesgo de descartar a un candidato que pese a no tener experiencia en un determinado puesto de trabajo, sí pueda poseer las competencias para desarrollarlo.

Para Alonso (2015), no obstante, el grado de utilización de las Entrevistas por competencias o estructuradas es menor que el de las entrevistas convencionales no estructuradas, que son las entrevistas más empleadas en las organizaciones.

Es importante conocer quienes se encargaran de brindar la educación esperada en los preescolares de nuestro país. Por esto, se hace imprescindible identificar mejor los conocimientos y las competencias de los aplicantes; estudiando la pertinencia de entrevistarlas haciendo uso del método de entrevista tradicional o por competencias.

Ariza de Valera (2016), plantea que el mejor escenario para formar en la pluralidad es la educación inicial o preescolar y el mejor espacio para desarrollar todas las potencialidades del niño y la niña desemejantes es el centro de atención con intencionalidad educativa; capaz de cambiar, sobre la práctica, estrategias y metodologías en beneficio de cada niño y niña.

Este estudio se llevará a cabo con las docentes reclutadas y a reclutar del preescolar bilingüe Playhouse Early Learning Center, ubicado en la calle General Román Franco Bidó 32, Bella Vista, Santo Domingo, República Dominicana; aprovechando la necesidad identificada en dicho preescolar de fortalecer su sistema actual de reclutamiento docente.

Entre todas las variables pertenecientes al proceso de reclutamiento y selección de personal educativo, las entrevistas han sido una de las más relevantes en las últimas décadas; ya que es el primer paso para dar entrada de personal docente al centro educativo.

Según Díaz Simón y Soto Hernandez (2015), la selección del personal es un proceso que es realizado mediante concepciones y técnicas efectivas, consecuente con la dirección estratégica de la organización y las políticas de GRH derivadas, con el objetivo de encontrar al

candidato que mejor se adecúe a las características requeridas presentes y futuras previsibles de un puesto de trabajo o cargo laboral de una empresa concreta o específica.

El delimitar la importancia de conocer datos o información previa del entrevistado (entrevista tradicional) vs la relevancia que puede poseer el hacer, (entrevista por competencias) para desempeñar una buena labor como docente, es un hecho que aportará de manera significativa al proceso de reclutamiento y selección en el nivel preescolar. Por lo que validar la eficacia de diversos procesos de entrevista y reclutamiento se hace pertinente.

El estudio planteado será de tipo cuantitativo. El mismo también es un estudio no-experimental (ya que no se manipularán ninguna de las variables) y de diseño comparativo (ya que se buscará comprar dos tipos de muestras similares, ver a Hernández, 2006). El diseño comparativo incluirá también un análisis descriptivo de las variables a estudiar, y luego se realizarán las comparaciones. La investigación tendrá un corte transversal, ya que los datos serán levantados en un único periodo de tiempo.

Por último, cabe destacar que existen muy pocas investigaciones comparando el sistema de entrevistas utilizado en el proceso de reclutamiento y selección (ya sea en educación, comercio o servicios). La idea general es que ambos métodos difieren en variables teóricas esenciales, y que estas diferencias pueden afectar tanto el desempeño como el cumplimiento de las funciones y el desenvolvimiento de la docente en el centro educativo.

Es por esto que nos surge la siguiente pregunta de investigación: ¿Existen mayores beneficios en el proceso de reclutamiento y selección de personal docente, al utilizar la entrevista por competencias?

El objetivo general de la presente investigación es: Identificar las diferencias en la implementación de los métodos de entrevista tradicional o entrevista por competencias la selección idónea del personal docente.

De igual modo se presentan algunos objetivos específicos:

- 1- Conocer el método más eficiente para el proceso de reclutamiento y selección de personal docente en un preescolar de Santo Domingo.
- 2- Comprender si existen diferencias claves en los resultados de las variables de cada tipo de entrevista.
- 3- Determinar las diferencias y eficacia entre ambos tipos de entrevista.
- 4- Determinar las variables que pueden influir en las diferencias entre la entrevista tradicional y la entrevista por competencias.

Para justificar, es importante mencionar que los centros educativos deben de conocer ciertas características intrínsecas de su personal, incluyendo sus niveles de satisfacción con el trabajo, sus destrezas, sus habilidades, sus fortalezas, y otras variables que pudiesen afectar su rendimiento profesional. Tanto el reclutamiento como la selección son claves para el éxito de un centro educativo; ya que el proceso de aprendizaje de los pequeños está directamente relacionado con las actividades o estrategias utilizadas por el personal docente, así como satisfacción o no de los padres o tutores.

Según Cabrera y Herrera (2016), dicho proceso escolar tiene como principal desafío el brindar una vida escolar equilibrada a los estudiantes, para lo cual se vuelve necesario tomar en

consideración sus características individuales y grupales, tanto de aspectos biológicos, como psicológicos y sociales. Como expresa Teixidó (2005), los centros educativos constituyen una realidad social, la cual se ha ido consolidando conforme pasa el tiempo como acompañante en el proceso de transmisión, reconstrucción y desarrollo del conocimiento. Por lo que poseer un ambiente educativo organizado, diseñado y dirigido por el personal docente adecuado para ello, contribuye de manera directa en el desarrollo social de los niños y niñas y por ende en la sociedad.

A partir de las investigaciones y trabajos leídos, entendemos que las entrevistas son una de las macro-variables que influyen directamente en el proceso de selección docente por ende en el buen funcionamiento del centro educativo. Estas variables son tan relevantes, que están asociadas a un sin-número de otras sub-variables que intervienen en el desarrollo del aprendizaje de los niños y niñas, así como el de los centros educativos.

Es imprescindible el manejo de las diferencias entre los tipos de entrevistas que realizan, ya que de esta forma pueden ser tomadas las medidas necesarias para realizar cualquier cambio ante este proceso de reclutamiento y selección; y así prevenir cambios de personal tan frecuentes.

De igual forma, el sistema educativo nacional de República Dominicana como tal pudiera ser beneficiado por los resultados de una investigación de este tipo. Conocer qué tipo de entrevista es más acertada para la contratación de personal docente educativo. Más aún, conocer las diferencias entre las entrevistas servirá de base para realizar modificaciones estructurales que lograsen prevenir erróneas selecciones de docentes (dependiendo de las necesidades o requerimientos del centro).

Por esta razón los resultados de investigaciones de este tipo, que busquen comparar los dos variables dentro del sector educación, pueden servir como herramienta de reflexión. Estos pueden contrastar las diferencias, similitudes y acciones que pudieran ser implementadas para mejorar la calidad de la educación.

Cabe destacar que conocer el método de entrevista adecuado a utilizar en el preescolar, e implementar planes para utilizarla, no solo ayudaría a quienes dirigen el centro, sino que también ayudaría a las docentes a conocerse mejor en el ámbito laboral. Estos tuvieran información actualizada sobre las entrevistas tradicional y por competencia; y cuál le funciona mejor para obtener mejores resultados.

Awa, Plaumann y Walter (2010), comentan que de igual forma se pudiera esperar un mejor rendimiento de los alumnos, un mejor clima laboral y mejores indicadores educativos.

La presente investigación posee gran importancia; ya que, Desde un foco académico y a la vez enfocado en los recursos humanos de las empresas, la misma tiene un gran valor para los centros educativos; ya que su desarrollo y análisis nos lleva a la comprensión de la importancia del proceso reclutamiento y selección del personal que labora en el entorno educativo.

Los resultados de la misma servirán como guía para los reclutadores o áreas de recursos humanos de centros educativos, con miras a conocer cuál método de entrevista laboral permite la selección competente de personal, así como para lograr un mejor desempeño de los docentes que vayan a laborar en un centro educativo, ya que estarán ubicados de manera más objetiva.

Consideramos que crear una estructura de la información recogida nos permitirá brindar una visualización del proceso para servir de guía o manual que propicie las condiciones de lograr una adecuada selección de personal.

En otro orden, la misma nos permitirá identificar las oportunidades de mejora y crecimiento, así como las fortalezas del centro educativo preescolar con el que se trabajará para esta investigación. De igual modo las posibilidades de aprovechamiento de estas oportunidades de mejora para poder convertirlas y cambiarlas por oportunidades de crecimiento para el centro.

Las variables a investigar relacionadas a esta investigación son la autoeficacia, las habilidades sociales, y la estabilidad emocional; con lo que tenemos como fin poder utilizar las mismas como soporte para conocer la diferencia entre la entrevista tradicional y la entrevista por competencias.

De igual modo, es importante saber cuáles variables pueden predecir el esperado desempeño de los empleados, lo que ayudará en la prevención errores al momento de la selección de nuevo personal.

En la actualidad, somos partícipes de una sociedad educativa que exige y brinda cada día más, es por esto que entendemos que una investigación de este tipo sería de gran ayuda, tanto para la sociedad educativa, así como para colaboración en nuevas investigaciones y trabajos de este tipo.

Una de las primeras publicaciones sistemática y científica sobre la educación en República Dominicana fue realizada por Morrison (1985). En su libro, Morrison habla sobre la historia de la educación en la República Dominicana, desde sus orígenes hasta el principio del siglo XX (1900). El libro trata sobre las reformas educativas, las contribuciones Hostos, y otros temas. Resumido, el autor menciona como aquellos conquistadores europeos (principalmente los

españoles) implementaron en la colonia su cultura y normas sociales, lo que a su vez empezó a transformar lo que era el intangible sistema educativo de la época pre-colombina (caracterizado simplemente por la transmisión de normas culturales por vía oral). De igual forma la educación del nuevo mundo trajo consigo las normas religiosas, ya que la iglesia participaba activamente en la educación. El autor antes citado, afirma que la educación formal comienza alrededor del año 1505, cuando Fray Hernán Suárez funda el Convento de la Orden de San Francisco. Este convento estaba caracterizado por emplear la doctrina cristiana, pero también hacía énfasis en aprender a leer y a escribir. Más tarde se procede a enseñar latín a los habitantes de la isla. Según el autor, la revolución educativa dominicana más fuerte sucedió cuando Eugenio María de Hostos crea un plan de estudio muy similar a lo que son los sistemas educativos contemporáneos. Mediante esto la educación primaria suele avanzar, al igual que los niveles de alfabetización y la importancia que tiene la educación en la sociedad. Junto a Hostos, Salomé Ureña, Emilio Prud Homme, Federico Henríquez, César Nicolás Penson y otros intelectuales también lograron promover la educación en la República Dominicana.

La situación actual de la educación en la República Dominicana está forjada por grandes logros y grandes retos. Finkel, Sabatini y Bevis (2000) mencionan que la educación en la República Dominicana posee varios retos, y que la sociedad intelectual pone en duda su confianza con el gobierno para educar correctamente a los jóvenes dominicanos. Estos autores concluyen que a nivel de la población general existe una desconfianza hacia las instituciones públicas del país, sobre todo en aquellas que deben de servir al pueblo (como las instituciones educativas).

Por su parte, UNICEF (2016) la educación dominicana está distribuida en un 75% perteneciente al sector público y un 22% perteneciente al sector privado, llegando a un total de

matriculación cercano al 95% (para el año 2012). Sin embargo un 36.5% de estudiantes tenían una edad mayor al promedio para el nivel educativo donde se encontraban. Existe también un porcentaje alto (3.9%) de estudiantes que desertan sus estudios antes de finalizar el año escolar. Existe otro indicador extraordinariamente negativo, ya que el 12.3% de los estudiantes inscritos reprobó el nivel de tercero de primaria, y entre todos los estudiantes, en una prueba nacional de nivel de matemática y lengua española, se encontraron promedios de 38 y 34 puntos respectivamente (basados en escala de 100 puntos). Para el año 2012 solo el 37% de los jóvenes de 14 años de edad lograron ingresar a los niveles de educación secundaria, empeorado por una cobertura de solo un 53.2%, es decir, casi la mitad de los jóvenes que deberían de estar inscritos en la educación secundaria no lo están.

Como señala el Ministerio de Educación de la República Dominicana (2008), existe un Plan Decenal de Educación 2008-2018 que busca mejorar el sistema educativo, la calidad de la educación, e incrementar positivamente todos los indicadores educativos. Este plan constituye una respuesta nacional para aumentar la calidad de la educación y poder competir con otros países a nivel mundial, aumentando el ranking de educación local. La visión del plan es que todos los dominicanos tengan acceso a una educación de calidad que fortalezca la identidad cultural, la democracia y generando un pensamiento crítico e innovador, sostenible y enfocado a la paz. La calidad de la educación es un término que se encuentra en la mayoría de las páginas del documento. El estado reconoce el bajo nivel de calidad de la educación dominicana, donde los niveles de respuesta académica están muy por debajo del promedio regional y donde en muchos jóvenes la educación no forma parte de sus prioridades. Investigaciones internacionales sitúan a la República Dominicana dentro de los 10 países con peores sistemas educativos (ver UNESCO, 2015).

Desde el punto de vista de Fiallo y Germán (1999) el maestro dominicano posee un rol peculiar, generalmente es egresado de la Universidad Autónoma de Santo Domingo (o sus extensiones) y supera grandes retos para lograr ser maestro, estos retos usualmente son creados por el propio sistema educativo del país, donde existen limitaciones palpables en infraestructura, recursos, entrenamientos y apoyo psico-social o cultural. Generalmente los maestros empiezan sus labores a los 26 años de edad, pero pueden mantenerse laborando hasta los 60 años, sobre todo si se encuentran en pueblos lejanos a la ciudad. Existe una inclinación de maestros del género femenino en relación al género masculino. Usualmente mucho de los maestros que provienen de zonas de bajos recursos y del interior del país, vuelven a estas zonas a devolver sus conocimientos con aspiraciones de promover la educación o aportar mediante su rol de maestro al desarrollo de su comunidad.

Cabe destacar que luego de la publicación de Fiallo y Germán (1999) mucho ha cambiado en el sistema educativo dominicano, sobre todo porque la publicación hacía énfasis en los maestros dominicanos de las décadas del 50, 60, 70 y 80. Por consiguiente, Tavárez (2005) realizó una investigación en estudiantes de educación, es decir, futuros docentes, encontrando un perfil en común. Primero se citan aquellas características definidas por el Ministerio las cuales plantean que el maestro debe de tener al menos un grado universitario y todas las formaciones requeridas por el sistema educativo, del mismo modo debe de tener la capacidad de desempeñarse en el trabajo con amplio dominio de todas sus actividades, tanto las pedagógicas como las administrativas, así como poseer una gran capacidad de aprendizaje, una esencia crítica, innovadora y que valore las nuevas perspectivas y paradigma y que pueda incorporarlos a su práctica. Con el objetivo de hacer lo mejor que pueda para con la comunidad educativa a la que pertenece, el maestro debe ser íntegro, un modelo y un ejemplo para sus alumnos y para las

personas que laboran en su entorno, el maestro debe tener equilibrio, y debe de expresarse de acuerdo a su cultura nacional y debe también de poseer una sensibilidad social en todas sus prácticas y en todas sus actividades del día a día, por último, debe de ser respetuoso de su comunidad y siempre estar comprometido con todo lo excelente, dando lo mejor de sí en todo momento.

El autor antes citado, concluye que el perfil del maestro dominicano está inclinado en el servicio, en aportar a la sociedad y en un conjunto de valores cívicos que están entrelazados a la profesión con la cual trabaja. No existe un prototipo o un arquetipo elemental, ya que los maestros pueden venir de todas las clases sociales y de cualquier parte del territorio nacional, aunque hace énfasis en que usualmente existen más maestros de género femenino que de género masculino. De igual modo, comenta, que el maestro en el sistema educativo dominicano es esencial, ya que este es el facilitador de la información, de la enseñanza, y por último, es quien modela comportamientos, valores y objetivos a los estudiantes.

Como señala el Ministerio de Educación de la República Dominicana (2014) existen una serie de estándares para los profesionales de la educación, estos estándares son los requisitos mínimos para el profesorado y de igual forma establecen las funciones del maestro. Como función última, el maestro tiene que trabajar para garantizar que los estudiantes dominicanos sean: atendidos por un personal docente capacitado y reciban la mayor calidad de educación posible por parte de los maestros.

Por último, cabe destacar que el perfil del maestro dominicano ha sido actualizado en los últimos años, sobre todo con la implementación del 4% del Producto Interno Bruto para la educación en la República Dominicana. García et al., (2016) afirman que el programa

INDUCTIVO, el cual se desarrolla en el país para entrenar a los profesores, ha sido todo un éxito. Este programa incorpora los avances científicos en el área de la educación, esto gracias al apoyo de la inversión dominicana. De igual forma se ha creado un programa de actualización docente permanente, en el cual los profesores han estado actualizando sus conocimientos de forma permanente y recibiendo entrenamientos. Gracias a esta inversión se puede considerar que los profesores dominicanos son de los mejores pagados de la región (ver Forbes, 2016).

De igual forma, según la ley 66-97 (Ley general de Educación, 1999) los maestros son quienes garantizan la efectividad y eficacia de la educación y de todos los procesos pedagógicos en las escuelas dominicanas. Estos documentos del ministerio de educación hacen mucho énfasis en la importancia del profesorado y del maestro en sí en la educación dominicana. La publicación del Ministerio de Educación (2011) sobre los deberes y funciones del maestro (o el docente) resalta que el maestro es el encargado de garantizar y planificar el proceso de enseñanza y aprendizaje de los alumnos, de igual modo es el responsable de traer los conocimientos previos de los estudiantes y entrelazarlos con los nuevos, así como también de evaluar, asignar tareas y revisar el rendimiento de los estudiantes de acuerdo al currículo y al tiempo establecido, además prepara materiales didácticos, de investigación y de desarrollo tanto individual como comunitario, el mismo es esperado asistir a las reuniones docentes y remitir a los estudiantes a los distintos departamentos cuando esto sea necesario (ej. Departamento de orientación o Departamento médico), y es el encargado de transmitir conocimiento, por ende, es el personal principal de la educación (obviando a los estudiantes, quienes son receptores de todo el proceso educativo).

Afirma Kleickman (2013), que sin los maestros, el sistema educativo de cualquier país estuviera incompleto, ya estos son quienes transmiten, motivan y crean una relación emocional

con los estudiantes. Los maestros son parte del engranaje principal de la educación y de los sistemas educativos tanto en República Dominicana como en el resto del mundo.

Ya que se está evaluando la pertinencia del uso de entrevista tradicional o entrevista por competencia a la hora del reclutamiento docente, es relevante evaluar la enseñanza que viene de la mano con el tipo de entrevista empleado; con esto nos referimos a la enseñanza tradicional y la enseñanza por competencias; a continuación evaluaremos ambos tipos de enseñanzas y su impacto directo en el proceso de aprendizaje de los estudiantes.

El sistema de enseñanza tradicional resalta la importancia de las evaluaciones como prueba de adquisición de conocimiento por los estudiantes, si bien es cierto que una evaluación oportuna nos permite de una forma u otra medir el proceso de enseñanza-aprendizaje, también cabe mencionar que las mismas no son la única herramienta disponible para validar el conocimiento adquirido, podemos resaltar lo dicho por Condemarin y Medina (2000) quienes agregan que las evaluaciones no aportan información de las fortalezas y debilidades del estudio al alumno, ni le aportan información para superar las dificultades, por lo que optar por diversas estrategias a la hora de hablar de enseñanza-aprendizaje nos podría traer múltiples beneficios con respecto a los resultados obtenidos, tanto para los estudiantes como para los docentes.

La investigación ha mostrado que no es el conocimiento genérico de teorías educativas, pedagógicas y didácticas lo que hace que un docente sea efectivo, sino el conocer la disciplina que enseña para enseñarla, conocer dónde están las dificultades de los estudiantes en el contenido específico trabajado y cómo lidiar con ellas; saber cómo se evalúa el conocimiento específico, cómo se evidencian en este contexto los aprendizajes, así como la articulación de

estos contenidos con contenidos anteriores y posteriores, desde una perspectiva de progresión de aprendizajes; según Shulman (1993).

En contraste, Morin (2001), dice que la cultura de construcción del conocimiento o enseñanza por competencias debe ser genérica, alimentar la inteligencia en general, enfrentar las grandes interrogantes humanas, estimular la reflexión sobre el saber y favorecer la integración personal de los conocimientos para formar personas críticas, responsables de su aprendizaje y de su actuación

En el mismo orden, Dylan (2011), explica la importancia de recalcar que una evaluación formativa efectiva reúne varias características, que van desde actividades que permiten recoger evidencias de aprendizaje de forma frecuente, pasando por un docente capaz de tomar decisiones con base en estas evidencias de forma oportuna, a menudo en segundos, hasta una realimentación positiva que le permite al estudiante dar el siguiente paso en su aprendizaje.

La meta del aprendizaje en Ciencias es que los estudiantes desarrollen conocimientos declarativos (factual, conceptual), conocimientos procedimentales (paso a paso, condición-acción), conocimiento esquemático (explicaciones), y finalmente, conocimiento estratégico (resolución de problemas y validez del razonamiento); según Wiley (2005).

Con respecto a la enseñanza tradicional cabe reconocer la importancia de manejar los contenidos teóricos que ésta sustenta pero dado el caso de que el aprendizaje por memoria ha mostrado tener poca eficacia o eficiencia en el accionar diario del individuo, cada vez se reconoce más la importancia de guiar a los estudiantes a construir su propio conocimiento y trabajar con el mismo de una manera integral, para obtener aprendizaje funcionales para su vida diaria.

Flórez (2000) explica que enseñar desde un modelo tradicional, que llamaremos Transmisor-Recepción promueve una enseñanza academicista, verbalista, generalmente con un libro de texto que organiza la temática básica obligatoria en programas por asignaturas, para ser presentada en exposiciones magistrales por el profesor. Estos contenidos se presentan de manera lineal, secuenciada y agrupados de acuerdo a la disciplina de estudio. Se espera la asimilación por parte del estudiante, y su papel es de receptor de ese conocimiento.

Díaz Barriga & Hernández (2010), nos dicen que la evaluación a los alumnos desde una mirada tradicional pone gran énfasis en la función social de la educación y en particular, la evaluación sumativa-acreditativa.

En el ámbito educativo, el término competencia, viene adquiriendo relevancia en los últimos años, como consecuencia de toda una normativa desarrollada por los organismos internacionales (Banco Mundial, OCDE, UNESCO, etc.), cuyos estudios reflejan que el rendimiento cuantitativo que los sistemas educativos vienen imponiendo es significativamente insuficiente, siendo necesario un cambio radical hacia un rendimiento cualitativo. Tal idea comienza a desarrollar un currículum basado en el aprendizaje de competencias básicas, que se relacionan con la vida y cuyo fin es el de permitir que cada persona viva integrada en la sociedad que habita. Fernández March (2006) plantea que las diferentes metodologías son el vehículo mediante el cual los estudiantes desarrollan las competencias; por lo que cabe resaltar que no existe un único mejor método o camino hacia la enseñanza, sino, que el mejor método Modelo tradicional versus Enfoque por Competencias será una combinación adecuada de diferentes situaciones, diseñadas de manera intencional y sistemática, siendo conscientes que si queremos lograr ser eficaces en el aprendizaje debemos establecer criterios sobre el volumen de información y/o conocimiento que han de manejar nuestros estudiantes.

Dentro del marco de esta investigación el tema del proceso de reclutamiento de personal representa un reto inicial al momento de la contratación de personal. Según Peiró (1986), reclutar es el proceso mediante el cual una organización trata de detectar empleados potenciales que cumplan los requisitos adecuados para realizar un determinado trabajo y atraerlos en número suficiente para que sea posible una posterior selección de algunos de ellos, en función de las exigencias del trabajo y de las características de los candidatos.

Para García (2008), el reclutamiento consiste en definir o establecer adecuadamente los perfiles necesarios y de ahí describir o identificar a los candidatos potenciales para ocupar alguna vacante dentro de una organización.

El sistema de reclutamiento de personal, dentro de todas las empresas es vital y de suma importancia para que la misma pueda fluir de la manera esperada o deseada. Reclutar es seleccionar los candidatos cuyos perfiles profesionales vayan acorde a las necesidades presentes en una institución.

Llanos (2005) menciona que el reclutamiento es una de las funciones más importantes para las empresas, debido a que de ello depende que la organización cuente con personal calificado, actualizado y capacitado, lo que a su vez le otorga un nivel de competitividad y cumplimiento cabal de sus objetivos globales; por lo que se debe tener claro al momento de reclutar cuáles son las funciones que el aspirante estará desarrollando en la institución para su correcta identificación.

Como expresa Solanes (2007), existen dos tipos de maneras de reclutar personal claramente diferenciadas, de las cuales la empresa debe decidir si apuesta por una o por otra. Una

de ellas es el reclutamiento interno, a través del cual la organización busca a su candidato dentro de la propia empresa, y por otro lado la empresa puede apostar por el reclutamiento externo, donde buscará a su candidato ideal fuera de la organización. Ambas fuentes de reclutamiento tienen sus ventajas e inconvenientes, y dependiendo de diferentes factores, será conveniente recurrir a una fuente o a otra. En el caso de los docentes en la mayoría de los casos se consideran aquellos que ya trabajan para la institución educativa al momento de la apertura de un puesto, con igualdad de oportunidades para ser seleccionado.

Por consiguiente, García (2008) nos dice que el reclutamiento consiste en definir o establecer adecuadamente los perfiles necesarios y de ahí describir o identificar a los candidatos potenciales para ocupar alguna vacante dentro de una organización. A lo que Llanos (2005) aporta que el mismo es definido como el proceso mediante el cual se captan los candidatos potencialmente aptos y capaces de ocupar los cargos, de acuerdo a los requerimientos o perfiles suministrados en la requisición, a partir de un proceso de comunicación que debe ser efectivo.

Es importante tener en cuenta a Rodríguez (2002), quien plantea que el reclutamiento es el primer paso para proporcionar recursos humanos apropiados a la organización una vez se ha abierto una vacante. Adicionalmente, por otro lado dice que “es un conjunto de procedimientos que tienden a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces para ocupar cargos dentro de la organización. A lo que Sherman, Bohlander y Snell (1999) agregan el mismo es el proceso de localizar e invitar a los solicitantes potenciales a solicitar las vacantes existentes o previstas adicionan también que durante el proceso se hacen esfuerzos para informar a los solicitantes respecto a las actitudes requeridas, de la misma forma estos autores entienden de la requisición

de puestos como la publicación de avisos sobre vacantes y mantenimiento constante de las listas de empleados que buscan ascensos.

A juicio de Fernández (1999) el reclutamiento se concibe como la fase previa al proceso de preselección que consiste en reunir un número importante de candidatos lo más ajustado posible al perfil deseado, para iniciar el proceso de selección apropiadamente dicho. Por tal razón, Mondy y Noe (2005), en ese sentido agregan que el reclutamiento es el proceso que consiste en atraer personas en forma oportuna, en número suficiente y con calificaciones adecuadas, así como alentarlos a solicitar empleos en una organización.

A su vez, Fernando Corral (2007) plantea que en un proceso de reclutamiento y selección formal, paso a paso, cada persona involucrada en él, ya sea como entrevistador, administrador, reclutador o decisor entiende y asume su rol y responsabilidad. El proceso en general persigue incrementar la eficacia, mejorar la calidad y reducir la confusión. Del mismo modo, un proceso bien definido de reclutamiento y selección garantiza la selección del mejor nuevo empleado en el menor tiempo posible. Abunda acerca del tema diciendo que todo proceso de reclutamiento de selección variará en función de la empresa y sus circunstancias. Pero el hecho de intentar generalizar los posibles elementos de un proceso de selección común nos servirá a modo de guía para ilustrar que es posible definir distintos pasos y organizarlos de una manera lógica.

Moscoso, (2000), dice que la entrevista es el método más utilizado en los procesos de selección. Por otro lado, Cascio (1998), expresa que la entrevista es un proceso de comunicación donde el solicitante conoce el empleo y la organización para comenzar a desarrollar unas

expectativas realistas de ambos. Como sistema de selección, la misma tiene dos funciones importantes: obtener aquella información que otros métodos no pueden recopilar y a su vez medir factores que solamente pueden ser obtenidos a través de la interacción cara a cara.

Salgado (2004) señala que en la mayoría de los programas de selección que desarrollan las organizaciones privadas y públicas, la entrevista constituye el método más importante. Independientemente si se utilizan otros métodos de selección, la decisión de contratación se toma la mayoría de las veces utilizando los resultados de la entrevista. Como expresa Richino (2000), existen diferentes tipos de entrevistas, tales como la entrevista preliminar, la entrevista tradicional y la entrevista estructurada.

El propósito de la entrevista preliminar es tener un encuentro interpersonal breve en donde se verifica la información del currículum. En cuanto a la entrevista tradicional, ésta, por lo general es muy breve, destacándose el hecho de que las preguntas que la constituyen varían de candidato a candidato. Además, se caracteriza por una total ausencia de restricciones formales en el proceso de entrevista, en donde el entrevistador puede utilizar las preguntas que él o ella consideren pertinentes, en el orden y prioridad que él o ella decida. Moscoso (2000), aporta que el proceso evaluativo final de las respuestas del candidato queda enmarcado en las impresiones subjetivas que tuvo el/la entrevistador/a sobre el candidato. Además, señala que las entrevistas estructuradas también disminuyen el impacto adverso en la selección de candidatos.

De acuerdo con R. Mayntz (1975), las entrevistas pueden clasificarse de diferentes modos, atendiendo a diversos aspectos entre lo que podemos mencionar el primer lugar el grado de estandarización, se pueden diferenciar entre las entrevistas no dirigidas (cualitativas, no estructuradas), entrevistas intensivas o en profundidad y entrevistas por medio de cuestionario

estandarizado; en segundo lugar, el modo de realización, se puede distinguir entre entrevista oral y entrevista por escrito o auto administrada y el tercer lugar, el número de intervinientes, pudiéndose establecer otra subdivisión: entrevistas individuales y las entrevistas o discusiones en grupo.

Desde la posición de Moscoso (2000), la entrevista no estructurada o tradicional posee una validez y confiabilidad muy baja. Se encontró en un estudio utilizando la técnica de meta-análisis que este tipo de entrevista posee un índice de validez predictiva máximo de .38 (Schmidt & Hunter, 1998). Señala Salgado (2004) que esto se debe al formato de este tipo de entrevista, descrito previamente. Por otro lado, de acuerdo con el mismo autor, la entrevista estructurada tiene mayor validez de criterio que la entrevista tradicional.

De acuerdo a Andújar (1996), la entrevista estructurada o por competencias se define como aquella que pretende medir unas dimensiones claramente definidas basadas en el análisis del puesto. Utilizando la técnica de meta-análisis, Schmidt y Hunter (1998) encontraron en un estudio que la entrevista estructurada posee un índice de validez predictiva de este tipo de entrevista presenta una serie de características que controlan o eliminan muchos de los sesgos que producen las entrevistas tradicionales; según Salgado (2004) encontrándose que en la medida en que el nivel de estructuración de la entrevista aumenta, sus índices de validez y confiabilidad también aumentan.

Del mismo modo Salgado (2004), comenta que las entrevistas por competencias poseen varias características importantes. Primero, poseen una validez predictiva mayor al compararla con la entrevista tradicional. Segundo, al utilizar un sistema de valoración objetivo aumenta su imparcialidad y contribuye a evitar los sesgos. Tercero, presenta una utilidad económica

importante al permitir hacer un buen pareo entre las competencias del individuo y los requisitos del puesto. Esto último ayuda en la reducción de los costos asociados a adiestramientos y despidos.

La selección de personal dentro de una empresa, le permitirá a la misma contar con nuevos y capacitados empleados, luego de pasar por el proceso de reclutar a los mismos. El sistema de selección de personal es un punto clave para cubrir las vacantes de la organización.

Por tal razón, Richino (2000), señala que la tarea de seleccionar el personal en una organización ha adquirido una gran importancia en los últimos 10 años. Hoy en día existe mucha competencia entre las organizaciones, por lo cual se argumenta que son las personas dentro de una organización las que determinan y establecen la diferencia productiva al comparar las organizaciones. Esa diferencia, en términos de las competencias del personal, es lo que va a caracterizar a una organización y distinguirla de las demás. Dentro de este contexto, el proceso de selección de personal se convierte en una variable vital en términos de su impacto en el costo-beneficio de la organización. Al determinar la mejor forma de seleccionar o entrevistar a un candidato, se intenta garantizar la productividad del mismo en la empresa, identificando sus capacidades y fortalezas, se estará apostando de una forma más certera al trabajo que este pueda desarrollar dentro de la institución. Los métodos de selección de personal que se utilicen deben ser aquellos que provean la mejor información posible de los candidatos, en términos de sus conocimientos, destrezas y habilidades para ocupar un puesto.

Dicho con las palabras de Dalziel y Cubeiro (1996), los sistemas de selección para resultar eficaces deben identificar adecuadamente, quién de entre todos los solicitantes, se adapta más al puesto y ofrecer la mayor capacidad de desempeño.

Nos dice De Juan García (2004), que el seleccionar un personal adecuado que pueda enfrentar satisfactoriamente las demandas de su puesto y a su vez pueda integrarse efectivamente a la organización, va a tener unas repercusiones en términos monetarios para la empresa. En nuestro caso la repercusión de esta selección tendrá un efecto directo en el sistema de enseñanza escolar, ya que al determinar que aspirante es el mejor para la posición ofrecida también se estará garantizando éxito dentro de la labor que él mismo realizará.

Nos plantea el autor anteriormente mencionado, que el propósito principal de un proceso de selección de personal es predecir el comportamiento, el desempeño y la productividad futura de un candidato a empleo en la organización. Al hablar de futuro, se debe tener en cuenta el impacto que va a tener el recurso humano a mediano y a largo plazo para la organización.

Además, Andújar (1996) señala la importancia de utilizar aquellos métodos de selección que facilitan la predicción de desempeño de un candidato antes de que el mismo comience a trabajar. De acuerdo a Richino (2000), la selección de personal implica detectar los rasgos relevantes para un puesto que posee un individuo, utilizando unos métodos particulares y de acuerdo a un perfil establecido.

Por otra parte, Robertson y Smith (2001) comentan que el modelo tradicional para selección no ha cambiado sustancialmente. El modelo consiste en un análisis detallado del puesto de trabajo para luego seleccionar las cualidades y atributos que requiere el mismo. Luego, se utilizan unos métodos de selección que pretenden identificar a aquellas personas que posean esas cualidades y atributos que requiere el puesto.

Los autores anteriormente señalados aportan que durante los últimos años la confianza y seguridad en la validez de los diferentes métodos de selección ha aumentado significativamente.

Indican que al estructurar y estandarizar la entrevista, se aumenta significativamente su capacidad predictiva. Agregan que en términos de las pruebas de personalidad, se ha demostrado que los rasgos de personalidad de los candidatos pueden resultar de trascendental importancia al tomar decisiones de selección de personal.

De igual forma, De Juan García (2004) indica que se ha demostrado que las pruebas de aptitud e inteligencia están entre las mejores herramientas para predecir desempeño futuro, en especial para puestos de alta complejidad. Señala que al elegir las herramientas de selección debemos tomar en cuenta el perfil profesional que se busca evaluar, las pruebas a utilizarse para cada perfil y el valor predictivo de cada una de ellas.

Luthans (2005) dice que en el proceso de selección de personal existen diversos métodos que pueden utilizarse, los cuales se subdividen en dos áreas principales: aquellos utilizados para la pre-selección de un candidato y los métodos para la toma de decisiones de selección. Los primeros incluyen el resume, las cartas de recomendación y la entrevista de pre-selección. Los métodos de selección incluyen la entrevista estructurada, ejercicios situacionales, pruebas de aptitud e inteligencia, personalidad, entre otros.

Actualmente se está utilizando el Internet para procesos de selección de personal. De acuerdo a McManus (2003) el uso de Internet como medio para seleccionar personal ha aumentado dramáticamente durante los últimos años. Por tal motivo, la población que toma ventaja de este nuevo método son los jóvenes, ya que están más familiarizados con este sistema que la población adulta. Como consecuencia, este medio puede limitar la selección de candidatos y marginar algunas poblaciones. Otra desventaja de utilizar el Internet es que todavía muchas personas prefieren el contacto personal al uso de una computadora para estos procesos.

De igual modo, el mismo autor explica que utilizar el Internet conlleva ciertos beneficios organizacionales, como disminución de costos y rapidez en el proceso de selección.

Chiavenato (2001) plantea que el proceso de selección no es un fin en sí mismo, sino un medio para que la organización logre sus objetivos. 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.

Son muchos los motivos por los cuales se debe de implementar un programa de inducción luego de la selección del personal idóneo. Según Koontz y Weihrich (2004), plantean que un programa de inducción es un conjunto de metas, políticas, procedimientos, reglas, asignaciones de tareas, pasos a seguir, recursos por emplear y otros elementos necesarios para llevar a cabo un curso de acción dado; el mismo es habitualmente apoyado en presupuestos. Apoyados por Mercado (2003), quien plantea que un programa de inducción es una serie de actividades relacionadas y ordenadas en forma secuencial, que buscan el logro de algún objetivo, tomando en consideración el factor tiempo.

Es por esto que, William y Davis (2001), explican que al elaborar el programa de inducción, las empresas deben tomar en cuenta que este debe cubrir los siguientes objetivos básicos: Reducir el nivel de ansiedad y nerviosismo a que se exponen, las personas al ingresar por primera vez a su lugar de trabajo, ofrecer la información necesaria para trabajar en forma cómoda y eficaz, ayudar al nuevo trabajador a comprender los aspectos específicos de su trabajo en la organización, facilitar al personal de nuevo ingreso, los aspectos sobre procedimientos, organización, marco jurídico-laboral propios de la organización, y promover la adaptación n de las características personales de los nuevos empleados con los demás de la organización.

El proceso de ubicación del personal de nuevo ingreso en una institución representa un elemento crucial para la climatización e identificación del mismo con la organización, lo que generará en el mismo la confianza de poseer conocimiento previo del trabajo que debe realizar antes de llevarlo a la práctica, por lo mismo Rodríguez (2000), define la inducción como la orientación de un nuevo empleado, respecto a la organización y su ambiente de trabajo.

Chiavenato (2006), resalta la inducción como el primer paso para emplear a las personas de manera adecuada en las diversas actividades de la organización, pues se trata de posicionarlas en sus labores en la organización y aclararles su papel y los objetivos. También Chirinos (2009), explica la inducción de personal, como un modo de adiestramiento que consiste en mostrar, enseñar e informar al trabajador que recién ingresa a la organización, con el fin de lograr su rápida adaptación al medio ambiente y su identificación con la organización.

De lo anterior, se desprende que la inducción puede influir de manera constructiva, tanto en el conocimiento de la organización por parte del trabajador, como en el desarrollo de sus capacidades personales. La misma posiblemente ayudaría al trabajador a ubicarse dentro del contexto organizacional de la empresa, pues se supone que si se maneja correctamente, lograría reducir el nerviosismo del primer día de trabajo, la ansiedad, la pérdida de materiales y tiempo, el choque con la realidad que podrían experimentar y la incertidumbre de encontrarse en situaciones nuevas para él; de esta manera los 16 trabajadores lograrían aportar a las empresas lo mejor de sus capacidades desde el mismo momento que inician sus labores.

Plantea Bohlander, Snell (2001) que el manual de inducción es el proceso formal para familiarizar a los empleados de recién ingreso con la organización, sus puestos y unidades de

trabajo. Dicha etapa se inicia una vez que la organización contrata al nuevo empleado, Rodríguez (2000).

Considerando las definiciones de los autores citados, se puede concluir que el Manual de Inducción es una herramienta útil para el empleado de nuevo ingreso, ya que en él están contenidos los aspectos más importantes de la organización que le permitirán sentirse familiarizado con ella y además el Manual es una fuente de información directa para el empleado, la cual podrá consultar las veces que considere necesarias. Mercado (2003) define que un programa de inducción es una serie de actividades relacionadas y ordenadas en forma secuencial, que buscan el logro de algún objetivo, tomando en consideración el factor tiempo.

Koontz y Weihrich (2004), ratifican que un programa de inducción son un conjunto de metas, políticas, procedimientos, reglas, asignaciones de tareas, pasos a seguir, recursos por emplear y otros elementos necesarios para llevar a cabo un curso de acción dado; habitualmente se apoyan en presupuestos.

Por lo anterior se puede determinar, que un programa de inducción, es aquel que está conformado por una serie de actividades, tiempos y requerimientos que buscan lograr que el empleado de nuevo ingreso se siente identificado y familiarizado con la organización.

Agrega Arias (2002), que las actividades a realizar en un programa de inducción deben seguir una serie de parámetros establecidos, dentro de los cuales podemos mencionar inicialmente una reunión con el personal de nuevo ingreso (mesa redonda) el día de su contratación, primer día de trabajo, proveyéndoles información y explicación amplia sobre el contenido del manual de bienvenida que contiene los siguientes apartados importantes para la institución, dentro de los que cabe mencionar la historia de la misma, sus objetivos, misión,

visión, horarios, beneficios salariales, artículos que produce o servicios que presta, estructura de la organización, localizando el puesto en cuestión, políticas de personal, prestaciones, ubicación de servicios: comedor, consultorio médico, reglamento interior de trabajo, pequeño plano de las instalaciones, además de información general que pueda ser de interés al nuevo empleado.

En otro orden, nos indican Domínguez, L. Ramírez, y García (2013), que una empresa que muestre un clima organizacional positivo, manifiesta en buena parte de sus empleados un cierto grado de desempeño laboral en el mismo sentido. Por tal motivo, la evaluación y acompañamiento constante de los docentes representa un ente indispensable para el buen desenvolvimiento del mismo, y el apropiado feedback ayudará al crecimiento y fortalecimiento de las oportunidades de mejora que se puedan observar.

Afirma Chiavenato (2011), que la evaluación del desempeño laboral no se puede restringir a la opinión superficial respecto del comportamiento funcional de la persona; sino que es preciso encontrar las causas e intervenir en ellas. Por lo que el seguimiento y acompañamiento, seguido de una oportuna retroalimentación provee la ocasión para el crecimiento tanto a nivel profesional del docente como en el ámbito institucional. Según Restrepo (2015), en la actualidad a nivel mundial, la motivación en las organizaciones ha variado notablemente poniendo mayor énfasis en el clima organizacional.

Cardona, D. y Zambrano, R., (2014) plantean que el buen clima propicia el desarrollo de valores, actitudes y sentimientos en trabajadores que son favorables para la organización convertirse en factores diferenciadores que posibilitan a una organización ser más exitosa que sus competidores y un buen desempeño laboral. A lo que Salazar, J. Guerrero. J. Machado, y Cañedo (2009) aportan diciendo que un clima laboral positivo favorece el logro de metas

empresariales y por el contrario un clima negativo genera falta de identificación del trabajador con los objetivos y metas de la empresa, ocasiona conflictos, ausencias e ineficacia, que en última instancia conlleva a un bajo desempeño laboral.

El desempeño laboral se puede definir como aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para lograr los objetivos de la organización y que pueden ser medidos en términos de competencias de cada individuo y nivel de contribución a la empresa, Montejo (2009),

Es importante destacar que el clima organizacional juega un papel de suma importancia como hemos visto en el desempeño laboral de un empleado; es por esto que Soto (2018) dice que la empresa busca constantemente la mejora en sus procesos productivos, en donde el clima organizacional tiene un papel de suma importancia, ya que comprende las relaciones que se llevan a cabo entre los distintos actores de la empresa constituyendo el ambiente en donde los empleados desarrollan sus actividades. Es por esto, que el clima organizacional puede ser un vínculo positivo dentro de la organización o un obstáculo en su desempeño relacionado con el clima organizacional, los factores internos y externos de la organización afectan el desempeño de los integrantes de la empresa.

Después de iniciar una jornada de trabajo activa como docente es imprescindible tener en cuenta la importancia que posee la evaluación constante del trabajo realizado, tanto por parte del equipo directivo o departamento encargado como por el mismo docente que realiza el proceso de enseñanza-aprendizaje tanto de manera personal como proyectada al trabajo realizado con sus estudiantes.

Según Floréz y Hoyos (2019), definen el concepto de evaluación como un ejercicio desde la necesidad constante de voltear la mirada de forma permanente y autocrítica sobre sí mismo, ejercicio que permite al docente reconocer sus áreas de fortaleza e identificar las áreas de oportunidad de mejora con miras a trabajar sobre las mismas. El trabajo y la evolución sistemática permiten concordar el plan de trabajo elaborado con los objetivos que estén siendo alcanzados en el proceso y aquellos en los que aún habría que trabajar.

Por su parte, la autoevaluación institucional tiene un origen ubicado en la década de los 80 y surge en relación con los procesos de acreditación que tienen lugar en las universidades, Herrera (2010). Su continuo avance se presenta en determinados países de Europa y América del Norte. En América Latina los procesos de autoevaluación surgen a inicios de los años 90, vinculada a la entrada de universidades privadas. La autoevaluación es vista como proceso participativo y reflexivo, ya que requiere consciencia y honestidad por parte de la persona que la realiza, a la vez sinceridad absoluta consigo mismo con el objetivo de que los resultados arrojados por la misma sean objetivos y no subjetivos.

En Cuba, el autor anteriormente mencionado, en el artículo la Autoevaluación Institucional en el contexto de la Universidad pedagógica: retos y perspectivas, considera la la misma como un ejercicio realizado por los propios actores o miembros de la institución que se evalúa, vinculados directamente a los procesos objeto de evaluación, por lo que se convierte en uno de los momentos más importantes y relevantes dado al nivel de integración que genera sobre aquello evaluado, que permita ver el todo en sus partes y sus partes en el todo, conocer cómo está funcionando la y cómo debería funcionar.

La autoevaluación se considera un proceso participativo interno, realizado permanente, con la finalidad de mejorar la calidad del desempeño laboral, la misma da lugar a un informe escrito sobre el estado, funcionamiento, procesos, recursos y resultados de la institución, permitiendo la elaboración de un plan de mejora o acción inmediata, López Abreu y García Muñoz (2014)

En el ámbito docente la importancia y aplicación de la autoevaluación se convierte en un tema de interés general, que no solo tiene importancia para el docente en sí que es quien la realiza de manera inicial, además tiene mucha importancia en el aspecto directivo ya que una autoevaluación realizada de manera oportuna y objetiva permite tomar acciones inmediatas cuyos resultados repercuten de manera directa en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Siguiendo con Floréz y Hoyos (2019), quienes a su vez describen la autoevaluación como un asunto que involucra y compromete a todos los actores que hacen parte del escenario en el que la misma se lleva a cabo. a lo que Vigo Cuza, Pavel, Segrea González, y otros (2014) en el artículo Autoevaluación Institucional aportan que la misma se convierte en una herramienta indispensable para la calidad de los procesos educativos, los mismos expresan que debe asumirse con los mismos criterios evaluativos y estándares establecidos en las guías de evaluación de cada país.

Por otra parte, la autoevaluación docente trabaja directamente con la percepción personal de los principales actores del proceso de enseñanza-aprendizaje, esta vez enfocados en el ámbito preescolar, empoderar a los docentes y darles las herramientas para de manera autónoma conocer y valorar su proceso de trabajo y tomar la responsabilidad de identificar sus áreas de mejora de manera guiada proveerá la confianza a los mismos de sentirse motivados por ende mucho más

productivos. Planteada por Dopico (2010), como un esfuerzo común por avanzar hacia el reconocimiento mutuo de las decisiones de acreditación, lo que implica asegurar y promover estándares de la más alta calidad, el cual también implica hacerla bajo el mismo rigor con el cual será realizada por los evaluadores externos.

De igual modo, Ayzum Echeverría (2019), plantea que la autoevaluación docente, está enmarcada dentro del paradigma constructivista, el cual la concibe e como una instancia formativa, ya que representa una oportunidad activa de reconocimiento positivo al trabajo realizado de manera asertiva y de mejora constante de aquellos aspectos identificados a trabajar. Expresa que la evaluación del desempeño docente es concebida como una actividad instructiva y no para calificar, clasificar y/o tomar acciones punitivas como despidos o castigos que, en ninguna circunstancia dan la instancia para poder remediar las deficiencias detectadas.

Otro aspecto relevante dentro del ámbito del desempeño laboral es la coevaluación, definida por Vizcaino, Marín y Ruiz (2017) como experiencia formativa que implica interacción constante entre docentes, lo que favorece el conocimiento tanto intrapersonal como interpersonal. Dicha experiencia formativa resulta ser una guía para el mejoramiento continuo la retroalimentación de pares.

Existen centros educativos de educación preescolar donde el acompañamiento de pares es una práctica establecida y planificada dentro del año escolar calendarizado, con el objetivo de aprender y compartir formas de abordar contenidos entre docentes de niveles similares o próximos, lo que permite la observación e introspección constante de aquel docente que es observado y la oportunidad de identificar aspectos a enriquecer o mejorar.

Rodríguez e Ibarra (2011) entienden que la coevaluación es la valoración conjunta de profesorado y estudiantes sobre el aprendizaje demostrado por este último.

En contraste, Kurt (2014) lo plantea de una manera holística, pues entiende por coevaluación o evaluación colaborativa como una combinación de autoevaluación, evaluación entre iguales, evaluación del profesorado y una evaluación negociada.

En este sentido podemos incluir la participación del equipo directivo en el aspecto de la coevaluación pues son una parte importante en la misma, ya que representa el equipo que guía a los docentes en el proceso de enseñanza-aprendizaje y que conoce cuales son los principios y valores por los que se rige el centro educativo, los cuales deben ser multiplicados en las aulas. Con respecto a ese acompañamiento docente o como lo llamamos acá coevaluación, un aspecto importante a tomar en cuenta es la comunicación efectiva luego de ser realizado la evaluación con la finalidad de compartir impresiones y proponer planes de acción basados en la misma. Dentro de las definiciones de coevaluación, el autor antes mencionado, señala que ella es una disposición en la cual los individuos consideran la cantidad, nivel, valor, calidad o éxito de los productos o resultados del aprendizaje de compañeros de igual estatus.

De este modo, Falchikov (1986), ve la coevaluación como aquella en la que estudiantes y profesorado negocian y discuten criterios de evaluación, así como la calificación final. Es por esto que, Bovill y Bulley (2011), considerando las distintas definiciones de la coevaluación, dicen que tanto el coordinador o acompañante académico, el docente par y el mismo docente evalúan conjuntamente el desempeño mostrado por el mismo. Resumiendo, podemos decir que coevaluación o evaluación compartida es una modalidad de evaluación participativa y

consensuada en la que se realiza una apreciación conjunta y negociada de la actuación o tarea del docente acompañado.

Así mismo, Kurt (2014) entiende la coevaluación o evaluación colaborativa directamente como una combinación de autoevaluación, evaluación entre iguales, evaluación del profesorado y una evaluación negociada. También; Quesada, García y Gómez (2016), hablan de que la coevaluación brinda diversas opciones formativas para optimizar el proceso de enseñanza-aprendizaje, fundamentalmente cuando se utiliza de forma continua y complementada con una evaluación formativa. Dicho esto, consideramos la práctica de esta modalidad de evaluación puede favorecer que el docente se empodere y ejecute métodos innovadores que potencien su autonomía y la autorregulación.

En el ámbito de la autoeficacia docente, Bandura (1986), dice que la misma está enmarcada dentro de la Teoría Social Cognitiva hace referencia al conjunto de creencias que el profesorado tiene en su propia capacidad para ejercer una influencia positiva sobre el aprendizaje del alumnado. Razón por la cual incluir el concepto de autoeficacia trae repercusiones directas dentro del ámbito del desempeño laboral, pues el maestro que estará acompañando a los alumnos en su proceso de enseñanza-aprendizaje representa una pieza esencial para el desarrollo del mismo por ende de sus habilidades sociales. Cabe resaltar que las capacidades intelectuales de las personas influyen de manera directa ya sea positiva o negativamente el entorno que los rodea; según el mismo autor, las cogniciones de los individuos influyen en lo que estos sienten y hacen y, al mismo tiempo, estas cogniciones se ven modificadas por los efectos de sus acciones y por las consecuencias observadas en los demás. La confianza y seguridad de la persona en sus propias capacidades determinará el empeño que la misma pondrá para conseguir sus propios objetivos y la facilidad o dificultad en

conseguirlos, y a su vez, influenciará en ciertas reacciones emocionales que acompañan dicha acción. De igual modo este autor destaca la autoeficacia como mecanismo cognitivo mediador del impacto de las condiciones ambientales sobre la conducta.

Por su parte, Glora, Lira, Celinda (2016) resaltan la autoeficacia docente como uno de los principales factores asociados al desempeño profesional de los mismo, a la calidad de su enseñanza y a los resultados de aprendizaje logrados por los estudiantes. Plantean que la confianza de los profesores en lo que saben y hacen diariamente en los contextos educativos es de gran trascendencia para el proceso de enseñanza-aprendizaje. De igual modo, Gil (2016) hace referencia a la autoeficacia docente como uno de los principales factores asociados al desempeño profesional de los profesores, a la calidad de su enseñanza y a los resultados de aprendizaje logrados por los estudiantes.

En ese mismo orden, Pintrich y Schunk (2006), explican que los docentes que son dueños de una alta confianza y opinión de eficacia personal, se mostraron preocupados por promover el aprendizaje en los estudiantes siempre esperando lo mejor de ellos. De darse el caso contrario donde encontráramos profesores que duden de sus capacidades, con dudas acerca del proceso educativo y de sus estudiantes, los mismos serán influenciados por estos sentimientos de manera indirecta.

Es por esto que, Hattie y Anderman (2013), dicen que la calidad de la enseñanza se ve directamente influenciada por los conocimientos del profesor, sus aptitudes, su identidad profesional, sus concepciones sobre la enseñanza y el aprendizaje, su motivación, su entusiasmo, su eficacia y sus expectativas.

Blonder, Benny y Jones (2014), comentan que al realizar una evaluación de desempeño constante y planificada se da la oportunidad al docente de autoevaluarse con frecuencia e identificar sus fortalezas para seguir trabajando en ellas; el poseer conocimiento acerca de diversas estrategias de enseñanza y a las habilidades para gestionar el desarrollo de la clase, implicar a los estudiantes o establecer buenas relaciones con ellos, garantiza mejores de resultados a obtener. Por tal razón, Scheerens (2010), nos dice que un elevado sentido de autoeficacia llevaría al profesor a ser más creativo en su trabajo, esforzarse en mayor medida para lograr sus objetivos, y dar lugar con ello a mayores niveles de motivación y aprendizaje en los estudiantes.

Dentro del ámbito preescolar el aspecto de las emociones es clave, para no decir fundamental para el éxito del trabajo y acompañamiento que se hace con los estudiantes. Los docentes de este nivel deben poseer conocimiento y control de sus emociones ya que son entes influenciadores directos de aquellos estudiantes que diariamente están en su entorno. La estabilidad emocional es vista como rasgo de personalidad, la cual tiene una repercusión relevante sobre el comportamiento humano, dicha estabilidad tiene dos dimensiones mencionadas por Gracia, Vidal-Sellés y Vicente Martínez-Tur (2017), primero: “El umbral de alteración emocional” (facilidad para experimentar las emociones) y la “resiliencia emocional” (la capacidad para recuperarse de las emociones negativas y volver a la estabilidad emocional).

De acuerdo a Maltby, Day y Hall (2015) la estabilidad, denominada en su modelo teórico como engineering resilience, es entendida como la capacidad que refleja qué tanto y a qué velocidad una persona es capaz de recuperarse de eventos difíciles o estresantes. Según Muñoz (2015), esto implica el entendimiento de las emociones propias y el manejo coherente de las mismas, lo que permitirá que se tolere agentes estresores sin sentirse ansiosa, tensa, triste o

indefensa y siendo capaz de mantener la compostura. En ese sentido, Li y Ahlstrom (2016), observaron que la estabilidad emocional se relaciona, en el ámbito laboral, con el liderazgo emergente, la satisfacción, la autoeficacia y el compromiso organizacional, compromiso que traerá consigo repercusión directa en el conocimiento adquirido por los estudiantes o en la forma de desempeño docente.

De igual modo, La estabilidad emocional parece tener un papel clave en situaciones de conflicto. Por ejemplo, Li y Ahlstrom (2012), encontraron que el liderazgo emergente se daba en aquellas personas que recuperaban su estabilidad emocional de forma más fácil y rápida, y sobre todo en grupos conflictivos. De igual modo, Li & Ahlstrom (2016), comentan que se ha estudiado que la estabilidad emocional mitiga la relación negativa entre el conflicto de relación grupal y el compromiso organizacional del individuo.

La felicidad laboral es de suma importancia en el ámbito educativo. Por tal razón, según Fernández (2015), la define como la capacidad de una organización para ofrecer y facilitar a sus trabajadores las condiciones y procesos de trabajo que permitan el desarrollo de sus fortalezas individuales y grupales para guiar el desempeño laboral hacia metas u objetivos planeados, construyendo un activo que genere ventajas competitivas. De igual modo, este autor, nos dice que la felicidad laboral puede ser vista como la capacidad de la organización para coordinar recursos y gestión para hacer una oferta de valor para sus trabajadores, balanceando así la salud financiera de la compañía y el bienestar psicosocial de los trabajadores.

Por su parte, Pagani (2015), explica que la felicidad está ligada a niveles más altos de productividad, a menor rotación laboral y mayor autoestima, tres indicadores fundamentales al

momento evaluar una empresa y sus colaboradores. En el ámbito preescolar puede estar directamente relacionada con el éxito del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Por igual, las habilidades sociales son parte fundamental en un empleado, por lo que Patrício, Maia & Bezerra (2015), dicen que muchos autores hoy en día definen las habilidades sociales como el conjunto de conductas aprendidas, de carácter situacional y cultural, verbales y no verbales, a través de las cuales un individuo expresa sus necesidades, sentimientos, preferencias, opiniones y derechos, con el fin de establecer relaciones interpersonales y un ajuste saludable en su entorno biopsicosocial. Por su lado, Fernández Domínguez, Palomero y Teruel-Melero (2009), expresan que una persona con un buen nivel de desarrollo de habilidades sociales tendrá mejores posibilidades de: Aprender y enseñar, insertarse en su mundo social, lograr una participación activa, mantener relaciones interpersonales satisfactorias y efectivas, mantener una buena salud mental, desempeñarse eficaz y eficientemente en el campo laboral.

También, Tapia-Gutiérrez, Carmen Paz, Cubo-Delgado (2017), comentan que las habilidades sociales son conductas manifiestas verbales y no verbales, observables en las distintas situaciones de interacción que tiene una persona con otra. Al mismo tiempo, las habilidades sociales son respuestas específicas, pues las mismas dependen del contexto concreto de la interacción y de los factores que en ella se manejan. Las mismas son adquiridas por factores medioambientales y son trabajadas de manera voluntaria.

En ese orden, Gardner (2001), entendió a las habilidades sociales como inteligencia social, y la describe como la capacidad de las personas para comprender e interactuar de manera adecuada con las personas y con el ambiente. Por igual, Pérez (2008) señaló que, las habilidades básicas para la interacción social son aquellas conductas que aportan a la efectividad de un

comportamiento interpersonal, las mismas están caracterizadas por la escucha activa, iniciar una conversación, realizar y responder preguntas, y agradecer.

Es importante destacar que, las habilidades sociales son aquellas que permiten tener una interacción adecuada con los demás; en esta encontramos la capacidad de realizar peticiones, de participar activamente, brindar y seguir mandatos y comprender aspectos negativos y positivos de una situación, Según Cantón (2014). Por otra parte, para García y Delval (2010) las habilidades sociales avanzadas son una serie de comportamientos aprendidos, que nos permiten actuar con eficacia asimismo nos permiten percibir, evaluar y afrontar las críticas externas no como agresión sino como recomendaciones y aprender de ellas.

Es por tal razón que, dentro del espacio escolar poseer y desarrollar habilidades sociales nos prepara para las interacciones necesarias que hemos de tener tanto con los estudiantes directamente como con los padres o tutores de los mismos. Reconociendo que todos somos diferentes y actuamos y pensamos de manera diferente, por lo que el docente debe estar siempre abierto al diálogo e intercambio de percepciones. Mencionando a Vived (2011) se refirió sobre las habilidades avanzadas como parte de una agrupación de acuerdo al análisis de las mismas, dentro de este grupo se encuentran la capacidad de la persona realizar solicitudes e influir en un grupo social en específico.

Otro factor fundamental en las empresas hoy en día es la empatía, la cual es vista como un ideal de las relaciones humanas, y ha sido concebida de muchas maneras, tratando de impulsar comportamientos de cooperación y convivencia positiva, unidos a la necesidad de ponerse en el lugar del otro para ser buenos ciudadanos, entre las que encontramos a Leibniz y Rousseau, citados por Wispé (1987). En la actualidad, autores como Ruiz y Chaux (2005);

Melgarejo y Ramírez (2006); Orjuela, Rozo y Valencia (2010) continúan en la misma línea argumentativa. Así mismo, en el aspecto docente la empatía representa un pilar de las habilidades blandas emocionales, pues es siendo empático que el docente puede crear la conexión maestro-estudiante requerida en el proceso de enseñanza-aprendizaje, definida por Vargas (2019), la vemos como la capacidad de percibir lo que otra persona puede estar sintiendo en su interior, que se interpreta como colocarse figurativamente en el lugar del otro. Al acompañar a los alumnos en el camino del aprendizaje el docente tiene la responsabilidad de desarrollar en el mismo la autonomía pero en el camino inicial siempre los alumnos van de la mano de sus guías, momento en el cual la empatía representa un aspecto relevante pues colocándonos en el lugar de nuestros estudiantes y entendiendo sus procesos individualizados, al igual que sus capacidades somos capaces de adaptar el programa educativo a las necesidades específicas de los mismos.

Desde la antropología, la ciencia cognitiva, la filosofía, la neuropsicología, la psicología del desarrollo, la primatología y la sociología se ha estudiado la empatía, resaltando su importancia para el ser humano en el aspecto de las interrelaciones personales, Richaud (2014). Según Carpena (2016), en su libro “la empatía es posible”, nos dice que la empatía es una capacidad natural que se desarrolla en interrelación con los demás y en el seno de una cultura que define el tipo de humano que se espera que seamos, cómo debemos comportarnos con los demás y qué espera de nosotros la sociedad o cultura.

Según el autor antes citado, la capacidad de la empatía nos permite ver más allá de nosotros mismos y colocarnos en el lugar del otro para de esa forma observar las cosas desde esa posición. Podríamos definirla generalmente como la capacidad de difundirse con los otros sin dejarnos de lado a nosotros mismos. De igual manera, el mismo expresa que una educación que

aporte elementos para desarrollar el interés y la responsabilidad por el propio bien, por el del colectivo y el de la humanidad y todo el planeta es indispensable, tomando conciencia del alcance y de la importancia que tiene la educación de la empatía, es indispensable para el desarrollo de la misma de manera consciente, debido a que ya sea por acción o por omisión, los docentes activamente educan e impactan los cerebros de los estudiantes con los que poseen contacto directo. Así como también, explica que la empatía puede ser cognitiva y emocional, la empatía que más nos humaniza comprende las dos capacidades a la vez, con una conexión y participación emocional profunda con otra persona, acompañada de una evaluación cognitiva, poniéndose en marcha una actitud activa dirigida a aliviar el sufrimiento cuando se producen sentimientos dolorosos.

Presentación de resultados

En el presente apartado se muestran los resultados obtenidos luego de recolectar los datos en campo. Los mismos se presentan en un orden lógico, el cual ayuda tanto a entender mejor los datos como a interpretarlos. En un primer momento se presentan los resultados demográficos, seguido por los resultados descriptivos de todas las pruebas y se finaliza presentando los datos inferenciales, donde se realizan análisis más complejos para determinar si existieron diferencias entre las entrevistas.

En total, 40 maestras participaron en la investigación. Todas cumplieron los criterios de inclusión al momento de participar en el estudio, y todas tenían al menos 1 año de experiencia docente. La media de edad en los respondientes fue de 28.7 años, lo que indica una población relativamente joven de docentes. La desviación estándar fue de 4.2 años, lo que indica que la dispersión de los datos es relativamente poca. La docente más joven poseía 21 años, mientras

que la docente con más experiencia reportaba tener 40 años. En relación al género, todas las respondientes (100%) reportaba ser femenino.

En cuanto al tipo de centro, la muestra estuvo dividida entre aspirantes entrevistadas para laboral en el mismo, y docentes que laboran dentro del centro; a las cuales se les realizaron entrevistas con anterioridad; un grupo A, siendo de manera tradicional y un grupo B, entrevistado por competencias.

Según los objetivos pautados en esta investigación, se obtuvieron los siguientes resultados basados en los cuestionarios realizados:

- 1) Conocer el método más eficiente para el proceso de reclutamiento y selección de personal docente.

Según Richino, (2000), la entrevista tradicional tiende a ser breve y poco objetiva ya que las preguntas realizadas en la misma pueden variar de candidato a candidato. Además, se caracteriza por una total ausencia de restricciones formales en el proceso de entrevista, en donde el entrevistador puede utilizar las preguntas que él o ella consideren pertinentes, en el orden y prioridad que él o ella decida lo que puede arrojar resultados más subjetivos que objetivos.

Del mismo modo, Moscoso (2000), expresa que la entrevista no estructurada o tradicional posee una validez y confiabilidad muy baja. Se ha encontrado en un estudio utilizando la técnica de meta-análisis que este tipo de entrevista posee un índice de validez predictiva máximo de .38, debido a lo mismo mencionado con anterioridad sobre la subjetividad que puede tomar los resultados de la misma (Schmidt & Hunter, 1998).

Salgado (2004) señala que la subjetividad de los resultados puede deberse al formato de este tipo de entrevista, descrito previamente, en el que el entrevistador puede escoger de manera personal los procesos y preguntas a realizar durante la conversación con el aspirante a la posición. Por otro lado, la entrevista estructurada tiene mayor validez de criterio que la entrevista tradicional; según Moscoso (2000).

De acuerdo a Andújar (1996), la entrevista estructurada o por competencias se define como aquella que pretende medir unas dimensiones claramente definidas basadas en el análisis del puesto. Dato importante al realizar la selección del personal docente ya que identificar sus capacidades y habilidades y a la misma vez mancharlas con la posición ofrecida puede garantizar una selección más objetiva de los aspirantes. Por igual Salgado (2004), comenta que las entrevistas por competencias poseen varias características importantes que listamos a continuación: Poseen una validez predictiva mayor al compararla con la entrevista tradicional, aumenta la imparcialidad de los resultados a la vez que contribuye a evitar los sesgos, el hecho de utilizar un sistema de valoración objetivo, presenta una utilidad económica importante al permitir realizar una comparación imparcial entre las competencias del individuo y los requisitos del puesto, lo que ayuda en la reducción de los costos asociados a adiestramientos y despidos.

- 2) Comprender si existen diferencias claves en los resultados de las variables de cada tipo de entrevista.

Grupo A

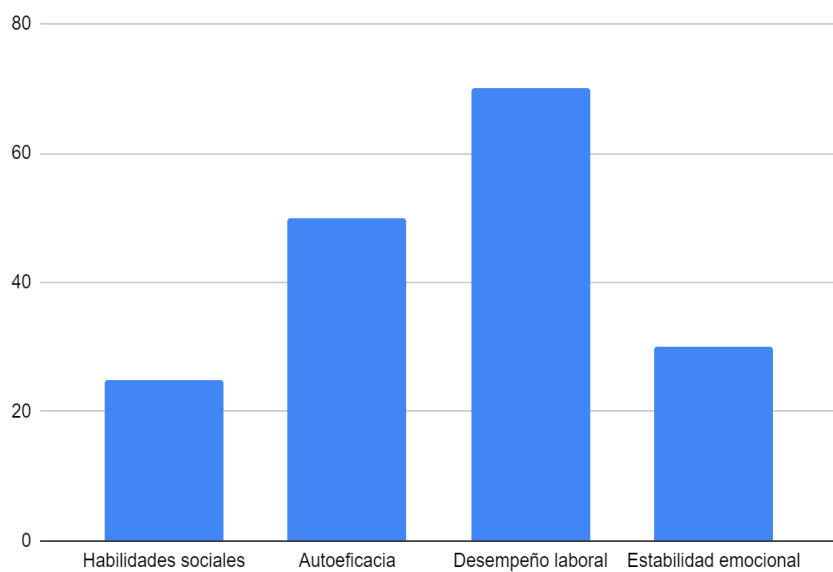


Gráfico 1. Resultados de aspirantes entrevistados de manera tradicional.

Grupo B

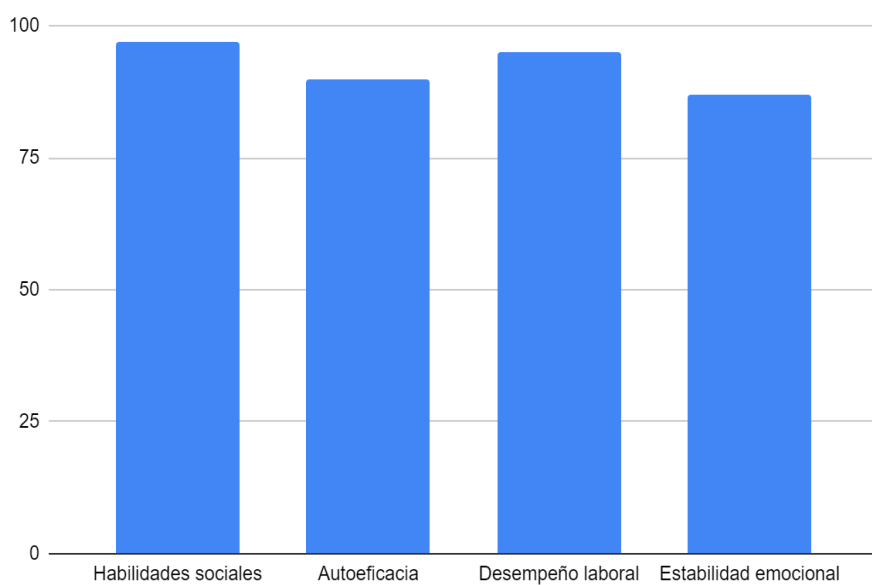


Gráfico 2. Resultados de aspirantes entrevistados por competencias

En los gráficos anteriores, se puede observar; al comparar el grupo de muestra A (aspirantes entrevistados de manera tradicional) con el grupo de muestra B (aspirantes entrevistados por competencias), se evidencia, que el grupo A muestra tener menor dominio emocional antes situaciones adversas resultando un porcentaje de 30% su estabilidad emocional; mientras que sus habilidades sociales resultaron en un 25%. Por otro lado, el nivel de autoeficacia en esta muestra reflejó un 50% y su desempeño laboral fue de un 70%, siendo este último el de mayor porcentaje, lo cual muestra que los docentes entrevistados mediante una entrevista tradicional pueden poseer un alto porcentaje de desempeño laboral a pesar de obtener un porcentaje menor en las demás variables.

Al evaluar los resultados obtenidos por el grupo B (aspirantes entrevistados por competencias) se evidencia que al realizar una entrevista por competencias las docentes muestran tener un mayor nivel en todas las variables estudiadas en esta investigación; obteniendo los siguientes resultados: 87% de estabilidad emocional, un 97% en las habilidades sociales, a su vez el nivel autoeficacia obtenido fue de un 90% y finalmente el desempeño laboral reflejado fue de un 95%.

- 3) Determinar las diferencias y eficacia entre ambos tipos de entrevista. (Relación de un grupo y otro).

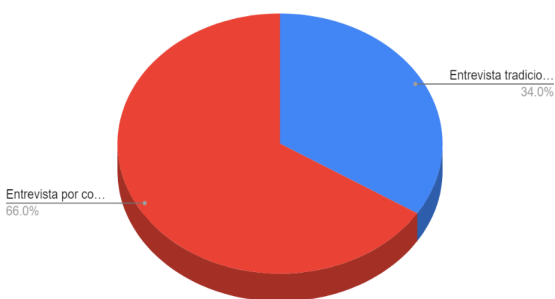


Gráfico 3. Entrevista tradicional vs entrevista por competencias.

Estos datos fueron obtenidos a partir de las puntuaciones directas de los cuestionarios de Desempeño Laboral, Estabilidad Emocional, Habilidades Sociales y Autoeficacia en Docentes.

La gráfica anterior, muestra las conclusiones generales obtenidas de cada entrevista, según las conclusiones de cuestionarios aplicados a la muestra. Los datos indican que una muestra (66%) de las docentes obtuvo un porcentaje medio o alto de niveles de entrevista por competencia. Sin embargo, una parte de las docentes tomadas como muestra (34%) presentan un porcentaje medio o bajo en los niveles de entrevista tradicional; siendo el resultado de mayor confiabilidad al entrevistar por competencias pues permite obtener una relación más acertada del aspirante y el perfil del puesto.

- 4) Determinar las variables que pueden influir en las diferencias entre la entrevista tradicional y la entrevista por competencias.

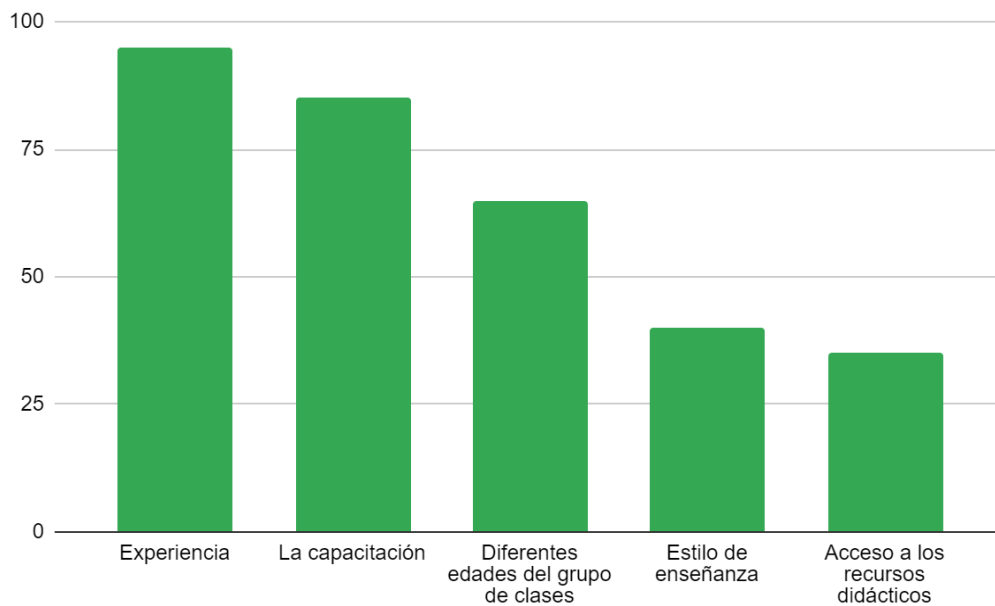


Gráfico 4. Variables que pueden influir en la entrevista tradicional.

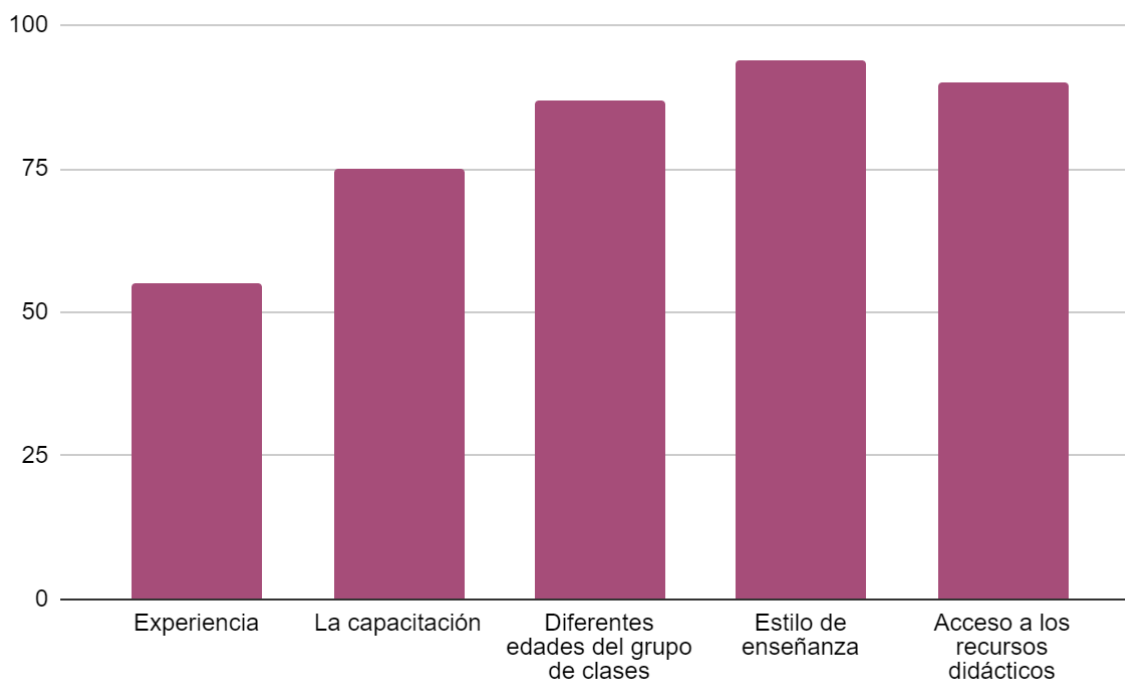


Gráfico 5. Variables que pueden influir en la entrevista por competencias.

Según los resultados obtenidos al evaluar diversos indicadores destacados o notorios en el ámbito docente, se concluye que al realizar una entrevista tradicional resulta poco relevante el aspecto referente al acceso de recursos didácticos por parte del docente, arrojando que su importancia es de un 35%, mientras que el estilo de enseñanza del mismo es de un 40%; por su parte, la adaptabilidad del docente a las diferentes edades de sus alumnos o grupos de clase obtuvo una importancia de un 65%, la capacitación del mismo un 85% y finalmente la experiencia, ubicándose como una de los indicadores más valorados o evaluados, fue de un 95%.

A su vez, al evaluar los resultados de los mismos indicadores mediante una entrevista por competencias se obtuvo los siguientes resultados, donde la experiencia laboral mostró un 55% de importancia, la capacitación del docente un 75%, la adaptabilidad del docente a las diferentes edades de sus alumnos o grupos de clase presentó un 87%, el estilo de enseñanza un 94% y finalmente el acceso a los recursos didácticos, con una importancia de un 90%.

CONCLUSIONES

Según los resultados encontrados en esta investigación, la entrevista por competencias sin importar la edad de las docentes tiende a presentar niveles medios/altos de conveniencia al realizar el proceso de reclutamiento y selección de personal en el centro educativo.

El 80% de las docentes entrevistadas utilizando un enfoque por competencias muestran mayor adecuación con respecto al trabajo para el cual han sido contratadas, ya que la oportunidad de observar a las candidatas en acción previo a su contratación permite una selección más objetiva, mientras que el 53% de las docentes entrevistadas únicamente a través de

la forma tradicional, suelen estar menos capacitadas para las labores para las cuales fueron contratadas.

La literatura ha demostrado que las entrevista tradicionales tienden a ser menos objetivas al momento de la selección de personal, de acuerdo con Moscoso (2000), quien nos plantea que la entrevista no estructurada o tradicional posee una validez y confiabilidad muy baja, analizando que el aspirante a la posición puede poseer los estudios pero no las habilidades o competencias requeridas para el puesto ofertado, por lo que es imperantemente sugerido en el ámbito educativo con respecto a la contratación docente acudir al uso de entrevista por competencia, Moscoso (2000) señala que las entrevistas por competencia también el impacto adverso en la selección de candidatos, lo que nos puede garantizar una mejor escogencia de los mismos.

Citando a Andújar (1996), la entrevista estructurada o por competencias es aquella que pretende medir unas dimensiones claramente definidas basadas en el análisis del puesto ofertado en la vacante disponible. De igual modo, la entrevista tradicional tiene su importancia en distintas empresas; ya que es de gran ayuda hacérselo en esta modalidad, aunque no es tan efectivo como se espera para centros educativos; según los resultados obtenidos por la muestra entrevistada.

Esta investigación beneficiará al preescolar Playhouse Early Learning Center; así como de igual modo puede servir de referencia y apoyo a otros preescolares de Santo Domingo, ya que el poseer un diseño y sistema de reclutamiento adecuado y a la vez eficiente a la hora de la selección de personal docente, permitirá la selección oportuna y acertada de personal para desempeñar labores establecidas en el centro educativo.

El hecho de tener la oportunidad de visualizar a los docentes en acción con anterioridad a su contratación, permite la observación de los mismos en el campo de trabajo. Dicho aspecto brindará una visión más acabada del candidato a contratar lo cual aportará beneficiosamente a su oportuna ubicación y la relación del desempeño del candidato con el perfil del puesto.

Cabe destacar, que la entrevista por competencia, también garantiza una menor rotación de personal docentes en los centros educativos, lo cual es beneficioso tanto para el centro educativo, como para los estudiantes que se ven impactados manera negativa por el cambio imprevisto de docentes.

El objetivo general de la propuesta será:

- Eficientizar el proceso de reclutamiento del Preescolar Playhouse Early Learning Center.

La misma plantea ciertos objetivos específicos:

- Garantizar la pertinencia del docente seleccionado con el perfil del puesto para el cual será contratado
- Garantizar la permanencia a largo plazo de los docentes seleccionados para los puestos ofertados.
- Lograr un adecuado proceso de enseñanza-aprendizaje que beneficie a los estudiantes.

De igual modo, se ejecutará un esquema de plan de acción:

Objetivos específicos	Actividades	Responsables	Recursos humanos	Materiales
<ul style="list-style-type: none"> - Garantizar la pertinencia del docente seleccionado con el perfil del puesto para el cual será contratado. 	<ul style="list-style-type: none"> - Valorar la referencia laboral. - Aplicar diversos test psicológicos y académicos con el objetivo de valorar su desempeño - Propiciar modelo de clase con el objetivo de ver su desenvolvimiento en el aula 	<ul style="list-style-type: none"> - Directora del centro. - Coordinadora Académica 	<ul style="list-style-type: none"> - Aspirantes a posiciones docentes. - Docentes del Centro Educativo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Impresiones - Computador - Hojas para imprimir.

<ul style="list-style-type: none"> - Garantizar la permanencia a largo plazo de los docentes seleccionados para los puestos ofertados 	<ul style="list-style-type: none"> - Dar un seguimiento oportuno al trabajo realizado ofreciendo retroalimentación necesaria y oportuna en diversos momentos del año escolar. 	<ul style="list-style-type: none"> - Coordinadora Académica 	<ul style="list-style-type: none"> - Docentes o aspirantes a docentes en el centro. 	<ul style="list-style-type: none"> - Materiales didácticos.
<ul style="list-style-type: none"> - Lograr un adecuado proceso de enseñanza-aprendizaje que 	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitar de manera constante. 	<ul style="list-style-type: none"> - Directora del centro. - Coordinadora 	<ul style="list-style-type: none"> - Empresas capacitadoras o personal para 	<ul style="list-style-type: none"> - Computadoras. - Internet. - Materiales

beneficie a los estudiantes		Académica.	capacitar a las docentes.	didácticos de cada capacitación .
--------------------------------	--	------------	---------------------------------	--

Para lograr los objetivos planteados, ante la iniciativa de implementar un adecuado proceso de reclutamiento y selección; incluyendo en el mismo el uso necesario de la entrevista por competencias, consideramos pertinente la implementación de integrar un departamento con personal capacitado para poder realizar el proceso de entrevista de la manera requerida según las necesidades del centro. Creando un plan de acción y desarrollo estructurado que permita seguir identificar docentes calificados y capacitados para acompañar a los estudiantes en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Tomando en consideración, que este personal puede ser elegido a conveniencia del centro; se sugiere la capacitación acerca de este tipo de entrevista la directora y coordinadora académica del preescolar.

El estudio planteado en este trabajo fue de tipo cuantitativo. De acuerdo con Tamayo (2007), este consiste en el contraste de teorías ya existentes a partir de una serie de hipótesis surgidas de la misma, siendo necesario obtener una muestra, ya sea en forma aleatoria o discriminada, pero representativa de una población o fenómeno objeto de estudio. Por su parte, Rodríguez Peñuelas (2010), señala que el método cuantitativo se centra en los hechos o causas del fenómeno social, con escaso interés por los estados subjetivos del individuo. El mismo también fue un estudio no-experimental (ya que no se manipularon ninguna de las variables) y de diseño comparativo (ya que se buscó comparar dos tipos de muestras similares, ver a Hernández, 2006). El diseño

comparativo incluyó también un análisis descriptivo de las variables a estudiar, y luego fueron realizadas las comparaciones. Por último, la investigación tuvo un corte transversal, ya que los datos fueron levantados en un único periodo de tiempo. No se incluyeron futuros levantamientos para seguimiento u observación posterior de los resultados.

La población estuvo compuesta por maestras de nivel inicial, las cuales se encontraban bajo contrato activo o interés en laborar en el centro educativo previamente seleccionado del Gran Santo Domingo (República Dominicana).

La muestra estuvo conformada por 40 maestras de diferentes estratos sociales, diferentes años de experiencia en el área educativa, graduadas en educación o psicología y diversas edades.

En general, se utilizó un tipo de muestreo no-probabilístico (ya que los recursos y el tiempo no permitieron realizar muestreos realmente aleatorios, ver Hernández, 2006). Entre las técnicas de muestreo utilizadas se encuentran el muestreo intencional y el muestreo por conveniencia. Fue intencional porque se pre-seleccionaron ciertas características que debían de cumplir las participantes, y solo se obtuvieron informaciones de este tipo de individuos. De igual forma, el muestreo fue por conveniencia en el sentido de que se utilizaron contactos primarios para poder acceder a las docentes y poder levantar la data necesaria para responder a los objetivos planteados.

Para que los individuos pudieran participar en la presente investigación, los mismos debieron cumplir una serie de criterios de inclusión. Si no cumplían con estos criterios, no podían participar. Los criterios fueron los siguientes:

- Ser mayor de edad

- Tener el deseo de participar voluntariamente
- Ser empleada del centro educativo o tener el deseo de ser parte del mismo
- Tener al menos 1 años ejerciendo el rol de docente, sin importar el centro
- Tener al menos 3 meses ejerciendo en un mismo centro
- Haber leído y firmado el consentimiento informado

Al igual que la presente investigación dispone de criterios de inclusión, también se emplearon una serie de criterios de exclusión. Los mismos están descritos a continuación:

- Ser docentes masculinos.
- Estar cursando su primera carrera universitaria.
- Laborar en los dos sectores (por ejemplo, una tanda en el sector público, y otra tanda en el sector privado).

A continuación se presentan informaciones detalladas sobre todos los instrumentos de recolección de datos que fueron utilizados en la presente investigación:

- El cuestionario o formulario de Desempeño Docente, fue creado por las maestrantes, para poder evaluar y medir el desempeño laboral en las docentes participantes. El mismo ayudó a identificar fortalezas y aspectos a mejorar dentro de su desempeño como docentes. Este cuenta con 23 ítems, los cuales pueden ser completados con rapidez, ya que es de tipo Likert.

- El cuestionario de Auto-Eficacia en Maestros (TSES, por sus siglas en inglés), elaborado por Tschannen-Moran y Woolfolk (2001) y posteriormente validado en diferentes países por Klassen et al., (2009), será utilizado para medir la autoeficacia en las docentes. El test presenta una versión corta de 12 ítems y otra larga de 24 ítems, es un inventario con respuestas tipo Likert y presenta altos niveles de validez interna. La versión utilizada en la presente investigación fue la versión corta, ya que se ahorra tiempo y permite que las encuestadas puedan contestar las otras pruebas. En general, el test puede completarse en menos de 3 minutos e idealmente tiene que llenarse en un lugar privado y silencioso, aunque el test también puede ser administrado en grupos.

Klassen et al., (2009) realizaron la validación transcultural de esta prueba, dando resultados positivos en países de los 5 continentes. En todos los países y culturas el test presentó una alta validez interna, con un Alpha de Cronbach siempre mayor a 0.7 (lo que exige la teoría para que sea válido). De igual forma presentó buenos resultados en test-retest, lo que sugiere que los resultados se mantienen estables a lo largo del tiempo.

- La sub-escala de estabilidad emocional (o neuroticismo) perteneciente al test de los 5 Grandes Factores de personalidad fue el método para medir la estabilidad emocional. La prueba fue conceptualizada teóricamente por McDougall (1932) refinada por Eysenck (1965) y validada recientemente por Thompson (2008) a nivel internacional. El test original consta de 44 ítems, la sub-escala de estabilidad está formada por 8 ítems y posee suficiente validez y confiabilidad para ser usada por sí sola para medir la estabilidad emocional sin necesidad de aplicar las otras sub-pruebas del test (Gosling, Rentfrow y Swann, 2003). Según estos autores, la validez interna medida por el Alfa de Cronbach es de 0.92, un puntaje extraordinariamente alto para una sola sub-escala. De igual forma el

test (la sub-escala) presenta puntuaciones muy similares entre test-retest, hasta luego de 6 meses de diferencia entre ambos escenarios de testeo.

- La Escala de Habilidades Sociales (EHS) creada por Gilmero-González (2001) y adaptada por Trujillo (2006) fue utilizada para medir este constructo. La misma posee 33 ítems en su versión original y 15 en la versión corta. La escala cuenta con altos niveles de confiabilidad y validez interna, el Alfa de Cronbach es de 0.85, lo que indica una excelente confiabilidad interna. Los resultados de diferentes test-retest también apuntan a que la escala es confiable en el tiempo, ya que se encontraron resultados similares luego de 3 meses de haber aplicado.

Para la presente investigación se utilizó la versión corta de 15 ítems, la misma posee los mismos niveles de confiabilidad y validez; ver Gilmero-Gonzales (2001).

El presente estudio fue realizado en tres fases mutuamente excluyentes. La primera fase fue la fase de preparación, incluyó elaborar la metodología, objetivos, hipótesis, revisión de literatura y selección de los instrumentos de medición. Dentro de esta fase se realizaron los primeros acercamientos al centro educativo para discutir la investigación, los beneficios de la misma y los aportes del centro para poder cooperar con ella (ej. Tiempo de las maestras).

La segunda fase incluyó el levantamiento de datos, luego de que los permisos fueron obtenidos y todos los instrumentos (y documentos) fueron adecuadamente validados/aprobados, se procedió a crear un cronograma para levantar los datos en el centro. Los datos fueron levantados de forma anónima, y todas las participantes leyeron, entendieron y firmaron un consentimiento informado. De igual forma, para el levantamiento, se obtuvieron los datos de manera virtual por la situación actual que vivimos del COVID-19.

La última fase estuvo compuesta por la digitación de los datos, el análisis de los mismos y la elaboración de los capítulos de resultados, discusión, conclusiones, recomendaciones y limitaciones.

Luego de realizar el plan de intervención a llevar a cabo de la mano con la presente investigación, se consideran ciertos aspectos a tomar en cuenta al momento de hacer implementación de dicho plan en el preescolar; para poder obtener los resultados esperados del mismo:

- Llevar de manera estricta el plan creado para el centro.
- Hacer uso de la entrevista por competencias en el preescolar para evaluar a las docentes.
- Realizar jornadas constantes de capacitación y entrenamiento docente.
- Invertir en recursos académicos o didácticos que puedan apoyar la labor docente.
- Instruir a las docentes sobre la metodología educativa aplicada en el centro.
- Dar seguimiento oportuno a las docentes en la parte académica.
- Evaluar con frecuencia el trabajo docente, para ver su desarrollo y desenvolvimiento con los alumnos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Angulo López, E. (2012). *POLITICA FISCAL Y ESTRATEGIA COMO FACTOR DE DESARROLLO DE LA MEDIANA EMPRESA COMERCIAL SINALOENSE. UN ESTUDIO DE CASO*. Retrieved from https://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/eal/metodologia_cuantitativa.html
- Ariza de Valera, R. (2016). *El Rol del Docente para el Éxito en la Inclusión Educativa*. Retrieved from <https://www.cendinl.edu.mx/encuentro2016/ponencias/RosaIsabelAriza.pdf>
- Argoti, E., Martínez Romero, E., Guevara Porras, J., & Marcela, L. (2015). *Relación de la inteligencia emocional con el desempeño laboral*. Retrieved from <https://repository.usc.edu.co/handle/20.500.12421/870>
- Ayzum Echeverría., J. (2012). *LA AUTOEVALUACIÓN DOCENTE DE AULA: UN CAMINO PARA MEJORAR LA PRÁCTICA EDUCATIVA* (22nd ed., Vol. 11). Retrieved from <http://dialogoseducativos.umce.cl/articulos/2011/dialogos-e-22-aysum.pdf>
- Cáceres Jurado, R. (2017). *Habilidades sociales y convivencia escolar en estudiantes del tercer año de secundaria, instituciones educativas de la Red 12, Chorrillos 2017*. Retrieved from <https://docplayer.es/82665806-Habilidades-sociales-y-convivencia-escolar-en-estudiantes-del-tercer-ano-de-secundaria-instituciones-educativas-de-la-red-12-chorrillos-2017.html>

- Caldera Montes, J., Reynoso González, O., Angulo Legaspi, M., Cadena García, A., & Ortíz Patiño, D. (2018). *Habilidades sociales y autoconcepto en estudiantes universitarios de la región Altos Sur de Jalisco, México* (Vols. 11 - 3). Retrieved from http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1989-38092018000300144&script=sci_abstract&tlng=en
- Carpena, A. (2016). *La empatía es posible*. N.p.: Desclée. Retrieved from <https://www.edesclée.com/img/cms/pdfs/9788433028228.pdf>
- CHIAVENATO, I. (2015). *Administración de recursos humanos* (8th ed.). N.p.: Mc Graw Hill. Retrieved from <https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-12-Administracion-de-recursos-humanos.-El-capital-humano.pdf>
- Choi, D., Oh, I. S., & Colbert, A. E. (2015). Understanding organizational commitment: A meta-analytic examination of the roles of the five-factor model of personality and culture. *Journal of Applied Psychology*, 100(5), 1542. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/270894780_Understanding_Organizational_Commitment_A_Meta-Analytic_Examination_of_the_Roles_of_the_Five-Factor_Model_of_Personality_and_Culture
- Crespo, C., & Marchán Matéu, A. (2016). *La relación entre la felicidad laboral y la responsabilidad social corporativa*. Retrieved from <http://repositorio.usfq.edu.ec/handle/23000/5766>

Donoso, S., & Schiefelbein, E. (2015). Access and family education in Latin America.

International Higher Education, (36). Retrieved from

<https://ejournals.bc.edu/index.php/ihe/article/view/7420>

ENTREVISTA TRADICIONAL VERSUS ENTREVISTA POR COMPETENCIAS. (2014). RETRIEVED

FROM [HTTP://AGALAMARTINI.BLOGSPOT.COM/2014/02/ENTREVISTA-TRADICIONAL-VERSUS.HTML](http://AGALAMARTINI.BLOGSPOT.COM/2014/02/ENTREVISTA-TRADICIONAL-VERSUS.HTML).

Fernández Alonso, M., Vásquez Padilla, M., Dujarríc Bermúdez, a., Díaz Simón, N., &

Soto Hernández, H. (2015). Perfil por competencias laborales y modelo de

selección de personal para el cargo Técnico A en Gestión de Recursos Humanos

(Vols. 10 - 2). La Habana, Cuba: Universidad de la Habana. Retrieved from

<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/wimblu/article/view/20676>

Flórez Nisperuza, E., & Hoyos Merlano, A. (2018). *La autoevaluación institucional*

como práctica educativa en la formación de maestros colombianos. Del concepto a su comprensión. Retrieved from

<https://posgradoeducacionuatx.org/pdf2018/D021.pdf>

Folgueiras Bertomeu, P. (n.d.). La entrevista. Retrieved from

<http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/99003/1/entrevista%20pf.pdf>

García, E., Vidal-Sellés, N., & Martínez-Tur, V. (n.d.). *Análisis de las características de*

estabilidad emocional en hombres y mujeres. Retrieved from [https://impactum-](https://impactum-journals.uc.pt/psychologica/article/view/1647-8606_59-2_8/3291)

[journals.uc.pt/psychologica/article/view/1647-8606_59-2_8/3291](https://impactum-journals.uc.pt/psychologica/article/view/1647-8606_59-2_8/3291)

- García-Beltrán, n., Martínez, R., Jaén, J., & Tapia, S. (n.d.). *La autoevaluación como actividad docente en entornos virtuales de aprendizaje/enseñanza* (50th ed., Vol. 14). Retrieved from <https://revistas.um.es/red/article/view/272241/198741>
- Gómez, E. (2019). Gestión por competencias. Retrieved from <http://www.psicolaboral.net/articulos/526/gestion-por-competencias/>
- Gómez Ruiz, M., & Quesada Serra, V. (2017). *Coevaluación o evaluación compartida en el contexto universitario la percepción del alumnado de primer curso* (Vols. 10 - 2). Cádiz, España: Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6205632>
- Gutiérrez Ruiz, G., Chaparro Caso López, A., & Azpillaga Larrea, V. (2017). La organización escolar como variable asociada al logro educativo (Vols. 17 - 74). N.p.: Innovación educativa (México, DF). Retrieved from http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-26732017000200041
- Gutiérrez, T., Paz, C., & Delgado, C. (2017). *Habilidades sociales relevantes: percepciones de múltiples actores educativos* (Vols. 9 - 19). Retrieved from <https://www.redalyc.org/pdf/2810/281052678007.pdf>
- Hadjar, A., & Gross, C. (Eds.). (2016). *Education Systems and Inequalities*. Policy Press. Retrieved from <https://press.uchicago.edu/ucp/books/book/distributed/E/bo23501017.html>

Levin, B. B., & Schrum, L. (2016). *Every Teacher a Leader: Developing the Needed Dispositions, Knowledge, and Skills for Teacher Leadership*. Corwin Press. Retrieved from https://books.google.com.do/books?id=u3mzDAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Marcelo García, C., & otros, y. (2016). La inducción del profesorado principiante en la República Dominicana. El programa INDUCTIO. Revista Iberoamericana De Educación, 71(2). <https://doi.org/10.35362/rie71221>

Muñoz Zapata, A. P., & Chaves, L. (2013). *La empatía: ¿un concepto unívoco?* RIDUM. <http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/handle/6789/377>

Ocampo Palacio, J. (2017). LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS EN LAS ORGANIZACIONES. Bogotá, Colombia: Konrad Lorenz Fundación Universitaria. Retrieved from <https://blogs.konradlorenz.edu.co/files/presentaci%C3%B3n-webinar-la-gesti%C3%B3n-por-competencias-en-las-organizaciones-1.pdf>

Páez Monsalve, D. (2020). *Los factores de productividad que determinan la felicidad laboral*. Bogotá, Colombia: Fundación Universidad de América. Retrieved from <http://repository.uamerica.edu.co/handle/20.500.11839/7889>

PASTOR GUILLÉN, A. (2017). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE UNA EMPRESA PRIVADA DE COMBUSTIBLES E HIDROCARBUROS, LIMA 2017* (Vol. 1).

Retrieved from http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3466/1/2018_Pastor-Guill%C3%A9n.pdf

- Perandones González, T., Herrera Torres, L., & Lledó Carreres, A. (2013). *Felicidad subjetiva y autoeficacia docente en profesorado de República Dominicana y España* (Vols. 3 - 3, pp. 277-288). Granada, España: European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education. Retrieved from <https://www.formacionasunivep.com/ejihpe/index.php/journal/article/view/55/42>
- Peraza, S., Uzcátegui, B., Guerrero, D., Medina, D., Ramírez, A., & Lezama, L. (2017). *DISEÑO, CONFIABILIDAD, VALIDEZ Y NORMAS DE LA ESCALA DE RESILIENCIA PARA ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS* (Vols. 38 - 103). Retrieved from <https://www.redalyc.org/pdf/659/65954978008.pdf>
- PUCHOL MORENO, L. (N.D.). EL LIBRO DE LA ENTREVISTA DE TRABAJO (6TH ED.). N.P.: DÍAZ DE SANTOS. RETRIEVED FROM HTTPS://BOOKS.GOOGLE.ES/BOOKS?HL=ES&LR=&ID=OGKFDWAAQBAJ&OI=FN&PG=PA1&DQ=QUE+ES+UNA+ENTREVISTA&OTS=R7TE2IWTPU&SIG=UYG7BF_TLJwJ727TLWML0THWGGW#v=ONEPAGE&Q=QUE%20ES%20UNA%20ENTREVISTA&F=FALSE
- Rodríguez, A. (2016). Validez predictiva e impacto adverso de la entrevista conductual estructurada en el sector público (2nd ed., Vol. 32). Madrid, Spain: Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Retrieved from http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622016000200002

Rodríguez Martínez, G. (2013). *La presión como factor estresor en el entorno laboral publicitario* (Vols. 9 - 17). Retrieved from

<https://journal.poligran.edu.co/index.php/poliantea/article/view/464>

Ruiz Ospino, E., Marín Romero, F., & Vizcaíno Avendaño, C. (2017). *La coevaluación y el desarrollo del pensamiento crítico* (28th ed.). Retrieved from

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6065437>

Sánchez, H. (n.d.). *Modelo de Evaluación Docente*. Retrieved from

http://www.evaluacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2016/03/Presentacion-SM-MED_20160311.pdf.pdf

Schettini, P., & Cortazzo, I. (2016). *Técnicas y estrategias en la investigación cualitativa*.

La Plata, Argentina: Editorial de la Universidad de la Plata. Retrieved from

http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/53686/Documento_completo__.-%20Cortazzo%20CATEDRA%20.pdf-PDFA.pdf?sequence=1

Serrano Cornejo, M., Velasco Cepeda, R., Peñuñuri Armenta, A., & Gil Palomares, M.

(2011). *DIAGNÓSTICOS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL REALIZADO A UNA MUESTRA MPYMES UBICADAS EN CD. OBREGÓN* (Vol. 74). Obregón,

México: Revista El Buzón de Pacioli. Retrieved from

https://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/Documents/no74/31.-_result_1__1_.pdf

Sempertegui Ruiz, H. (2015). SELECCIÓN DE PERSONAL POR COMPETENCIAS PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO (2nd ed., Vol. 2). Chiclayo, Perú: Universidad Señor de Sipán. Retrieved from

<http://revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/article/view/223>

Sivabathalingam, & Chen, (2015). *Students' perception of their ideal teacher: influence of students' academic motivation*. Retrieved from <http://eprints.sunway.edu.my/299/>

Sosa, n., & Capote, S. (2014). *MODELO TRADICIONAL VERSUS ENFOQUE POR COMPETENCIAS*. Retrieved from

<https://uruguayeduca.anep.edu.uy/sites/default/files/2017->

[08/MODELO_TRADICIONAL_vs_ENFOQUE_por_COMPETENCIAS.pdf](https://uruguayeduca.anep.edu.uy/sites/default/files/2017-08/MODELO_TRADICIONAL_vs_ENFOQUE_por_COMPETENCIAS.pdf)

Tavárez Marzán, M. (2005). *Perfil del Docente Latinoamericano: mito o realidad?* Retrieved from <https://saberes.wordpress.com/perfil-del-docente-latinoamericano%C2%BFmito-o-realidad/>

Teixidó Saballs, J. (2005). Los centro educativos como organizaciones. Retrieved from

http://www.joanteixido.org/doc/org-educat/centro_como_organizacion.pdf

Troncoso Pantoja, C., & Amaya Placencia, A. (2016). *Entrevista: guía práctica para la recolección de datos cualitativos en investigación de salud* (2nd ed., Vol. 65).

Concepción, Chile: Universidad Católica de la Santísima Concepción. Retrieved from <https://revistas.unal.edu.co/index.php/revfacmed/article/view/60235/62861>

UNESCO. (2015). *Informe de calidad de la educación en américa latina y el caribe*. Retrieved from

<http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Santiago/images/SITIED-espanol.pdf>

Vargas Rios, E. (2019). *DETERMINACIÓN DE LOS NIVELES DE EMPATÍA Y SU RELACIÓN CON FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS FAMILIARES Y LABORALES EN EL PROFESIONAL DE LA SALUD NO MÉDICO DE LA MICRORED METROPOLITANA DE LA RED DE SALUD DE TACNA*.

<http://repositorio.upt.edu.pe/>.

<http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UPT/676/1/Vargas-Rios-Erwin.pdf>

VEINTIMILLA RUIZ, J., & VELASQUEZ BELTRAN, P. (n.d.). *MODELOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL PARA EL ÁREA COMERCIAL DE INSTITUCIONES FINANCIERAS*. N.p.: Docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi. Retrieved from <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/217/214>

Vidal, C., López, L., Rojas, J., & Castro, M. (2017). *Desarrollo de Sistema Web de Reclutamiento y Selección y de Directivos por Competencias mediante PHP CodeIgniter 3.0* (2nd ed., Vol. 28). Talca, Chile: Dirección de Docencia, Universidad Católica del Maule. Retrieved from https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07642017000200021&script=sci_arttext

ANEXOS

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Las maestrantes de Gerencia Educativa **Ambar Franco De La Cruz y Obnerys Domínguez**, estudiantes de la Universidad Iberoamericana están realizando su **Trabajo de Proyecto Integrativo** para optar por el título de **Maestría en Gerencia Educativa**.

Dicha investigación tiene como propósito conocer el **Sistema de reclutamiento y selección de personal basado en entrevistas tradicionales y entrevistas por competencias en preescolar de Santo Domingo**. Por medio de este documento se hace constancia que toda información recolectada es totalmente confidencial y será utilizada con fines exclusivamente académicos.

En esta investigación será necesario completar diferentes instrumentos, los cuales servirán para conocer los distintos métodos de entrevista y determinar cuál es más conveniente en el ámbito preescolar al momento de reclutamiento y selección de personal docente. En el caso de desear abandonar el estudio en cualquier momento, está usted en su total derecho.

Yo _____ en fecha _____ hago constancia de que he entendido los fines de esta investigación y que acepto voluntariamente colaborar con la misma.

Firma colaborador/a

Firma investigadoras

ESCALA DE HABILIDADES SOCIALES

Formulario Propuesta Evaluación Docente

"Sistema de reclutamiento y selección de personal basado en entrevistas tradicionales y entrevistas por competencias en preescolar de

Santo Domingo"

INSTRUCCIONES:

A continuación aparecen frases que describen diversas situaciones, se trata de que las lea muy atentamente y responda en qué medida se identifica o no con cada una de ellas, si le describe o no. No hay respuestas correctas ni incorrectas, lo importante es que responda con la máxima sinceridad posible.

Para responder utilice la siguiente clave:

A = No me identifico, en la mayoría de las veces no me ocurre o no lo haría.

B = No tiene que ver conmigo, aunque alguna vez me ocurra

C = Me describe aproximadamente, aunque no siempre actúe así o me sienta así

D = Muy de acuerdo, me sentiría así o actuaría así en la mayoría de los casos

Encierre con un círculo la letra escogida a la derecha, en la misma línea donde está la frase que está respondiendo.

1. A veces evito hacer preguntas por miedo a parecer “un tonto”	A B C D
2. Me cuesta llamar a tiendas , oficinas, etc. para preguntar algo	A B C D
3. Si al llegar a mi casa encuentro un defecto en algo que he comprado, voy a la tienda a devolverlo.	A B C D
4. Cuando en una tienda atienden antes a alguien que entró después que yo, me quedo callado.	A B C D
Si un vendedor insiste en enseñarme un producto que no deseo en absoluto, paso un mal rato para decirle que “NO”.	A B C D
6. A veces me resulta difícil pedir que me devuelvan algo que he prestado.	A B C D
7. Si en un restaurante no me traen la comida como le había pedido, llamo al camarero y pido que me hagan de nuevo.	A B C D
8. A veces no sé qué decir a personas atractivas al sexo opuesto.	A B C D

9. Muchas veces cuando tengo que hacer un halago no sé qué decir.	A B C D
10. Tiendo a guardar mis opiniones para mi mismo.	A B C D
11. A veces evito ciertas reuniones sociales por miedo a hacer o decir alguna tontería.	A B C D
12. Si estoy en el cine y alguien me molesta con su conversación, me da mucho apuro pedirle que guarde silencio.	A B C D
13. Cuando algún amigo expresa una opinión con la que estoy muy en desacuerdo prefiero callarme a manifestar abiertamente lo que pienso.	A B C D
14. Cuando tengo mucha prisa y me llama una amiga por teléfono, me cuesta mucho cortarla.	A B C D
15. Hay determinadas cosas que me disgusta prestar, pero si me las piden, no sé cómo negarme.	A B C D
16. Si salgo de una tienda y me doy cuenta de que me han dado otra talla, regreso allí a pedir el cambio correcto.	A B C D
17. No me resulta fácil hacer un cumplido a alguien que me gusta.	A B C D

8. Si veo en una fiesta a una persona atractiva del sexo opuesto, tomo la iniciativa y me acerco a entablar conversación con él/ella.	A B C D
19. Me cuesta expresar mis sentimientos a los demás.	A B C D
9. Si tuviera que buscar trabajo, preferiría escribir cartas de presentación a tener que pasar por entrevistas personales.	A B C D
21. Soy incapaz de pedir descuento al comprar algo.	A B C D
Cuando un familiar cercano me molesta, prefiero ocultar mis sentimientos antes que expresar mi enfado.	A B C D
23. Nunca sé como “cortar” a un amigo que habla mucho.	A B C D
4. Cuando decido que no deseo volver a salir con una persona, me cuesta mucho comunicarle mi decisión.	A B C D
5. Si un amigo al que he prestado cierta cantidad de dinero parece haberlo olvidado, se lo recuerdo.	A B C D
26. Me cuesta mucho pedirle a un amigo que me haga un favor.	A B C D

27. Soy incapaz de invitar a alguien una cita.	A B C D
28. Me siento turbado o violento cuando alguien del sexo opuesto me dice que le atrae algo de mi físico.	A B C D
29. Me cuesta expresar mi opinión cuando estoy en grupo.	A B C D
30. Cuando alguien se me “cuela” en una fila hago como si no me diera cuenta.	A B C D
31. Me cuesta mucho expresar mi ira, o enfado hacia el otro sexo aunque tenga motivos justificados.	A B C D
32. Muchas veces prefiero callarme o “quitarme de en medio” para evitar problemas con otras personas.	A B C D
33. Hay veces que no sé rechazar a alguien que no me agrada pero que se muestra insistente.	A B C D
TOTAL	

Hacemos constancia que toda información recolectada es totalmente confidencial y será utilizada con fines exclusivamente académicos.

Elaborado por: Maestranter:

Ambar Franco

Obnerys Domínguez

19-0717

19-0624

Firma del participante

Fecha

ADAPTACIÓN Y VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO SENTIMIENTO DE AUTOEFICACIA EN UNA MUESTRA
DE PROFESORES CHILENOS

Elaborado por: Carmen Gloria Covarrubias y Michelle Celinda Mendoza

Adaptado por Maestros: Ambar Franco y Obnerys Domínguez 2020

**"Sistema de reclutamiento y selección de personal basado en entrevistas tradicionales y
entrevistas por competencias en preescolar de
Santo Domingo"**

Escala Sentimiento de Autoeficacia en el Profesor

Este cuestionario ha sido diseñado para que podamos comprender mejor qué aspectos generan dificultades en el quehacer pedagógico. Rogamos nos dé su opinión sobre cada una de las siguientes preguntas. Le pedimos por favor no deje ningún enunciado sin responder. Los resultados serán confidenciales.

INSTRUCCIONES: Conteste con una X según su preferencia en la columna correspondiente.

Ítems	Nada	Poco	Algo	Bastante	Mucho
1.- ¿Cuánto puede hacer usted para comunicarse con los alumnos más difíciles?					
2.- ¿Cuánto puede hacer usted para ayudar a sus alumnos a pensar de manera crítica?					
3.- ¿Cuánto puede hacer usted para motivar a los alumnos que muestran poco interés en el trabajo escolar?					
4.- ¿Cuánto puede hacer usted para fomentar la creatividad de los alumnos?					
5.- ¿Cuánto puede hacer usted para responder a las preguntas difíciles que hacen los alumnos?					
6.- ¿Cuánto puede hacer usted por medir si los alumnos comprendieron lo que les ha enseñado?					
7.- ¿Cuánto puede hacer usted para elaborar buenas preguntas para los alumnos?					
8.- ¿Cuánto puede hacer usted para dar explicaciones o ejemplos adicionales cuando los alumnos están confundidos?					

9.- ¿Cuánto puede hacer usted para controlar el mal comportamiento en la sala de clases?					
10.- ¿Cuánto puede hacer usted para que los alumnos sigan las normas de la sala de clases?					
11.- ¿Cuánto puede hacer usted para calmar a un alumno que presenta un mal comportamiento o que es bullicioso?					
12.- ¿Cuánto puede hacer usted para evitar que unos pocos alumnos problemáticos perjudiquen la clase?					
13.- ¿Cuánto puede hacer usted para responder a los alumnos confrontacionales?					
14.- ¿Cuánto puede hacer usted para ajustar sus clases al nivel adecuado de cada uno de los alumnos?					
15.- ¿Cuánto puede hacer usted por utilizar diversas estrategias de evaluación?					
16.- ¿Cuánto puede hacer usted para implementar estrategias alternativas en su clase?					
17.- ¿Cuánto puede hacer usted por ofrecer desafíos apropiados para los alumnos más capacitados?					

Firma del participante

Fecha

FORMULARIO PROPUESTA EVALUACIÓN DOCENTE

"Sistema de reclutamiento y selección de personal basado en entrevistas tradicionales y entrevistas por competencias en preescolar de Santo Domingo"

Propósito:

Este formulario será utilizado para la recolección de datos con el objetivo conocer el Sistema de reclutamiento y selección de personal basado en entrevistas tradicionales y entrevistas por competencias en preescolar de Santo Domingo. Evaluaremos en el mismo el desempeño laboral y nos ayudará a identificar fortalezas y aspectos a mejorar dentro del desempeño docente.

No existen respuestas correctas o incorrectas. Sea lo más objetivo posible al momento de responder las afirmaciones.

Leyenda:

1. Nunca 2- Rara vez 3- Frecuentemente 4- Casi siempre 5- Siempre

Indicador	1	2	3	4	5
1. Selecciono material didáctico adaptado a las exigencias del nivel.					
1. Planifico el año escolar previamente a su inicio.					
1. Soy coherente entre lo planificado y lo realizado.					

1. Elaboro un plan de acción para cada una de mis clases con antelación.					
1. Soy motivador y acompañante en el proceso educativo.					
1. Adapto lo planificado a las necesidades y realidades específicas del grupo.					
1. Doy seguimiento de manera individual y grupal.					
1. Utilizo diversas herramientas de enseñanza-aprendizaje.					
1. Poseo el manejo de herramientas digitales como softwares o plataformas educativas.					
1. Creo y utilizo diversos recursos que aportan al proceso de enseñanza-aprendizaje.					
1. Promuevo la participación en el aula.					
1. Doy oportunidad a los niños de expresar sus ideas y emociones.					
1. Mantengo una comunicación abierta y fluida con los tutores de los niños.					
1. Evalúo de manera oportuna los conocimientos alcanzados por los niños.					
1. Poseo un buen manejo de atención y disciplina dentro y fuera del aula.					

1. Acompaño a los estudiantes en la hora de esparcimiento y promuevo el juego lúdico.					
1. Promuevo la sana alimentación y guio a mis estudiantes en el proceso de aprender sobre la misma.					
1. Soy ejemplo y modelo a seguir de los principios y valores promovidos por la institución educativa donde laboro.					
1. Me capacito de manera constante con el fin de mejorar mi practica pedagógica.					
1. Limito los permisos y ausencias personales.					
1. Asisto con puntualidad al cumplimiento de mis labores.					
1. Soy pro-compañerismo, entendiendo que junto a otros docentes puedo mejorar y colaborar de manera positiva el proceso de enseñanza-aprendizaje de mis estudiantes.					
1. Estoy dispuesto a colaborar con el centro en las actividades que sean requeridas.					

Hacemos constancia que toda información recolectada es totalmente confidencial y será utilizada con fines exclusivamente académicos.

Elaborado por: Maestranter:

Ambar Franco

Obnerys Domínguez

19-0717

19-0624

Firma del participante

Fecha

ADAPTACIÓN DEL TEST BIG FIVE QUESTIONS (BFQ)

Elaborado por: Gian Vittorio Caprara

Adaptado por: Maestranter: Ambar Franco y Obnerys Domínguez

"Sistema de reclutamiento y selección de personal basado en entrevistas tradicionales y entrevistas por competencias en preescolar de

Santo Domingo"

Nombre y apellidos: _____

Instrucciones: Conteste con la mayor sinceridad posible las siguientes preguntas acorde a sus intereses y/o pensamientos. No existe ninguna respuesta correcta o incorrecta, sea lo más objetivo posible.

Preguntas	Completamente de acuerdo 5	Bastante de acuerdo 4	Ni en acuerdo ni en desacuerdo 3	Bastante en desacuerdo 2	Totalmente en desacuerdo 1

1. Me resulta fácil convencer a los demás de mis ideas					
1. Por lo general se puede confiar en que cumpliré mis compromisos					
1. Procupo ser cortés, incluso con los que no me caen bien					
1. No me irrito con facilidad					
1. Siempre decido tomar en cuenta distintos puntos de vista					

1. Cuando emprendo una tarea, no me desanimo con facilidad					
1. Me gusta la aventura y asumir riesgos					
1. Los que me conocen saben que siempre pueden contar conmigo					
1. Me entusiasma conocer la vida y costumbre de otras culturas					
1. Tiendo a ser riguroso y ordenado en todo					
1. Si alguien me grita, suelo responder gritando					

1. Rara vez soy yo el que comienza una disputa con otra persona					
1. Me atraen las situaciones y experiencias nuevas y desconocidas					
1. Olvido con facilidad las ofensas que recibo					
1. Procuero destacarme en cualquier actividad					
1. Me siento satisfecho de cómo me va en la vida					
1. Cuando tomo una decisión, procuro siempre llevarla a cabo					

1. Realmente disfruto contemplar una obra de arte					
1. Es difícil que pierda el control sobre mis actos					
1. Prefiero cooperar a competir					

Hacemos constancia que toda información recolectada es totalmente confidencial y será utilizada con fines exclusivamente académicos.

Elaborado por: Maestranteros:

Ambar Franco

Obnerys Domínguez

19-0717

19-0624

Firma del participante

Fecha
