

ESTE LIBRO ES PROPIEDAD
DE LA PUCEA EN CASO DE
PERDIDA O MAL USO SERA
PENADO POR LA LEY.



PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE AMBATO SERÉIS MIS TESTIGOS

DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN, POSGRADOS Y AUTOEVALUACIÓN

Tema: SELECCIÓN DE PERSONAL DOCENTE CON INSTRUMENTOS
TÉCNICOS PARA LA UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR “SANTO DOMINGO
DE GUZMÁN” DE AMBATO, PARA EL PERÍODO 2012.

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO
DE “DIPLOMA SUPERIOR EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO”.

Línea de Investigación:

ADMINISTRACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO

Autora:

HNA. MARCELA GARCÍA

Director:

ING. MBA. MARÍA FERNANDA SALAZAR

Ambato- Ecuador

Mayo 2012



N° de ingreso	007013
PRECIO	\$80,00
CANJE	BONIFICACION ☒ COMPRA ☐
FECHA DE FACTURA	
FECHA DE INGRESO	04/06/2012

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

SEDE AMBATO

**DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN, POSGRADOS Y
AUTOEVALUACIÓN.**

HOJA DE APROBACIÓN

Tema: SELECCIÓN DE PERSONAL DOCENTE CON INSTRUMENTOS
TÉCNICOS PARA LA UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR “SANTO DOMINGO
DE GUZMÁN” DE AMBATO, PARA EL PERÍODO 2012.

Línea de Investigación:

ADMINISTRACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO

Autora:

Marcela Viviana García Estrella.

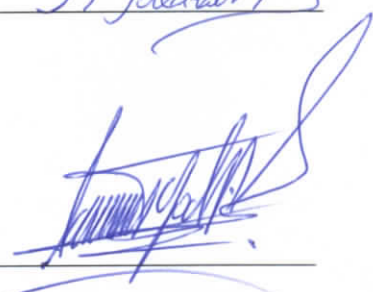
María Fernanda Salazar Ing. Mba.

DIRECTOR DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN

f: 

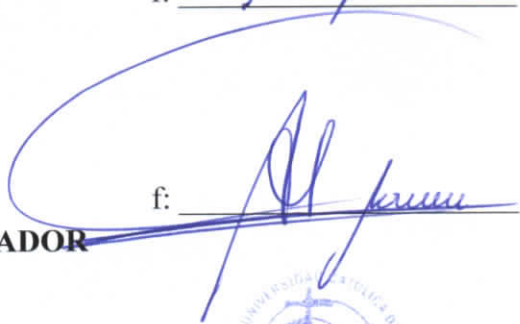
Jorge Grijalva Salazar Diác. Econ. Mba.

DIRECTOR DEL DIPA

f: 

Hugo Altamirano Villarroel Dr.

**SECRETARIO GENERAL PROCURADOR
PUCE SEDE AMBATO**

f: 



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo, Marcela Viviana García Estrella portadora de la cédula de ciudadanía N° 0102590593 declaro que los resultados obtenidos en la investigación que presento como informe final, previo la obtención del título de Diplomado en Gestión del Talento Humano son absolutamente originales, auténticos y personales.

En tal virtud, declaro que el contenido, las conclusiones y los efectos legales y académicos que se desprenden del trabajo propuesto de investigación y luego de la redacción de este documento son y serán de mi sola y exclusiva responsabilidad legal y académica.



Marcela Viviana García Estrella

C.C. 0102590593

AGRADECIMIENTO

Al Dios de la vida, a las Hermanas Dominicas de la Unidad Educativa Particular “Santo Domingo de Guzmán” de Ambato, al Dr. Carlos Mejía e Ing. María Fernanda Salazar, a mis maestros del Diplomado. El aporte de Ustedes fue importante para llegar a la meta propuesta.

DEDICATORIA

Dedico esta monografía a mi mamá, a la mujer prudente, valiente, visionaria, luchadora, que me ha formado y orientado con su gran sabiduría.

Marcela.

RESUMEN

La importancia de la Selección de Personal para la Unidad Educativa Particular “Santo Domingo de Guzmán” de Ambato, ha propiciado elaborar un Manual de Selección y Contratación de Personal Docente, herramienta indispensable para mejorar la calidad educativa.

Esta propuesta tiene como propósito actualizar las herramientas existentes, para reducir tiempo y costes, ofreciendo educación de calidad y satisfacción de los clientes que son estudiantes y padres de familia, evitan la rotación de personal que es nuestro principal objetivo.

Toda empresa educativa debe tener lineamientos claros y precisos para contratación docente, siempre en búsqueda de la calidad humana y académica en el trabajo.

El costo de una selección eficiente, es una buena inversión, por los ahorros que la Institución Educativa obtendrá al evitar la rotación de personal, el adiestramiento continuo, los períodos de rendimiento limitado de los nuevos empleados y sobre todo, por la eficiencia y calidad del trabajo realizado por la persona adecuada.

Nuestra Institución valora su activo más importante, las personas. Apostamos a este Manual de Selección y Contratación de Personal Docente que nos dará la opción de proporcionar el camino más adecuado a las necesidades Institucionales.

ABSTRACT

The importance of the selection of personnel for Unidad Educativa Particular “Santo Domingo de Guzmán” has inspired to elaborate a selection and recruiting of Educational Personnel Manual, a vital tool to improve the educational quality.

This proposal purpose is to upgrade the existent tools in order to reduce time and costs, offering quality education and the clients’ satisfaction that are students and family parents, to avoid personnel rotation that is our main objective.

Every educational company should have clear and precise limits for the educational recruiting, always in search of the working human and academic quality.

The cost of an efficient selection is a good investment, due to the savings that the Educational Institution will obtain when avoiding personnel rotation, the continuous training, the periods of the news employees’ limited training and mainly for the efficiency and working quality carried out by the appropriate person.

Our institution values its more important asset, which are people. We bet to this selection and recruiting manual of Educational Personnel that will give us the option of providing the most appropriate road to the institutional necessities.

TABLA DE CONTENIDOS

CONTENIDO	PÁGS.
Portada	
Hoja de Aprobación	
Declaración de Autenticidad y Responsabilidad	iii
Agradecimiento	iv
Dedicatoria	v
Resumen	vi
Abstract	vii
Contenidos	viii-x

CAPÍTULO I

Plan de Investigación	1
1,1 Tema.	1
1,2 Problema.	1 - 3
1,3 Árbol de Problemas.	4
1,4 Definición del Problema.	5
1,5 Delimitación del Tema.	5
1,6 Objetivo General.	5
1,7 Objetivos Específicos.	6
1,8 Justificación.	6 - 7
1,9 Contextualización.	7 -10

CAPÍTULO II

Marco Teórico	12
2,1, Reseña histórica UE “Santo Domingo de Guzmán”.	12 - 17
2,2 Visión.	17
2,3 Misión.	17
2,4 Modelo Pedagógico Institucional.	18
2,4,1 Fundamentación Filosófica.	18 - 19

2,4,2 Fundamentación Epistemológica.	19 - 20
2,4,3 Fundamentación Psicológica.	20 - 21
2,4,4 Fundamentación Pedagógica.	21 - 22
2,4,5 Fundamentación Axiológica.	22 - 23
2,4,6 Fundamentación Pastoral.	23 - 26
2,5 Selección del Personal.	26 - 27
2,6 Pasos para la selección de personal.	27
2,6,1 Método de reclutamiento.	27 - 28
2,6,1,1 Anuncios en la prensa.	28 - 29
2,6,1,2 Internet y correos electrónicos.	29
2,6,1,3 Telefonía.	30
2,6,2 Solicitud de empleo.	30 - 31
2,6,3 Entrevista de Selección de Personal.	31 - 32
2,6,3,1 Tipos de Entrevista.	32
2,6,3,1,1 Entrevistas no Estructuradas.	32
2,6,3,1,2 Entrevistas Estructuradas.	33
2,6,3,1,3 Entrevistas Mixtas.	33
2,6,3,1,4 Entrevista de Solución de Problemas.	33
2,6,3,1,4 Entrevista de Provocación de Tensión.	33
2,6,3,2 El Proceso de Entrevista	34
2,6,3,2,1 Preparación del entrevistador.	34
2,6,3,2,2 Crear un ambiente de confianza.	34
2,6,3,2,3 El intercambio de información.	34 - 40
2,6,3,2,4 Terminación.	41
2,6,3,2,4 Evaluación.	41
2,6,3,3 Errores del Entrevistador y del Entrevistado.	41
2,6,4 Utilización de pruebas.	42
2,6,4,1 Pruebas profesionales o de conocimiento.	42 - 43
2,6,4,2 Test de personalidad.	43
2,6,4,2,1 Test de personalidad introspectivos.	43 - 44
2,6,4,2 Test de personalidad proyectivos.	44 - 45
2,6,4,3 Test psicotécnicos .	45
2,6,4,3,1 Test de aptitud verbal.	45 - 46

2,6,4,3,2 Test de aptitud numérica.	46
2,6,4,3,3 Test de razonamiento abstracto.	46
2,6,4,3,4 Test de atención - concentración – retención	47
2,6,4,3,5 Consejos para superar los test psicotécnicos.	47 -48
2,6,4,3,5,1 Assessment center y dinámicas de grupo	48 - 50
2,6,5 Decisión de selección.	51 - 52
2,6,6 Verificación de datos y referencias.	52
2,6,7 Examen Médico.	53
2,6,8 Entrevista Final.	53 - 54
2,6,9 Contratación al mejor puntuado.	54

CAPÍTULO III

Metodología.	55
3,1 Tipos de investigación.	55
3,1,1 Investigación Bibliográfica.	55
3,1,2 Investigación de Campo.	55 - 56
3,2 Instrumentos de recolección de datos.	56
3,2,1 Observación directa.	56

CAPÍTULO IV

4,1 Elaboración de un Manual de Selección y Contratación de Personal Docente en la Unidad Educativa Particular “Santo Domingo de Guzmán” Ambato.	57 - 69
--	---------

CAPÍTULO V

Conclusiones y Recomendaciones.	70
5,1 Conclusiones.	70
5,2 Recomendaciones.	71
5,3 Bibliografía y Linkografía.	72 - 73
5,4 Glosario de Términos.	74 - 76
5,5 Anexos.	77
5,5,1 Organigrama Institucional.	78

CAPÍTULO I

PLAN DE INVESTIGACIÓN

1.1. TEMA.

Selección de Personal Docente con Instrumentos Técnicos para la Unidad Educativa Particular “Santo Domingo de Guzmán” de Ambato, para el período 2012.

1.2. PROBLEMA.

LA SELECCIÓN DEL PERSONAL NO HA SIDO LA MÁS TÉCNICA.

La investigación que he realizado se efectuó en la Unidad Educativa Particular “Santo Domingo de Guzmán” de Ambato, por eso es pertinente conocer a breves rasgos el establecimiento.

La Institución está localizada en la parte centro - occidental de la Parroquia Atocha-Ficoa y al noroccidente del centro de la ciudad de Ambato, quienes habitan en Ficoa, son personas con un aceptable nivel cultural y académico, en su mayoría con títulos profesionales.

Regentado por las Hermanas Dominicas de la Inmaculada Concepción, se inicia con el nombre de “Instituto Dominicano Santa Inés” de enseñanza primaria, 1936.El 15 de agosto de 1963 y con resolución ministerial No. 18-56 cambia de nombre por el de Normal “Carmen Barona” para la formación de Maestras de Educación Primaria.

Cuando el Ministerio de Educación, suprimió los normales, se gestionó el cambio de nominación de la Institución por el de Colegio “Santo Domingo de Guzmán” con la resolución ministerial No 151-26-08-1979, ofreciendo la Educación Básica y el

Bachillerato en Humanidades Modernas con las especialidades de Físico Matemático, Químico Biológicas y Sociales.

En la actualidad ofrece: la Educación Básica Inicial, la Educación Básica Media, la Educación Básica Superior y el bachillerato con las especialidades de: Ciencias Generales y Comercio y Administración con la especialidad de Contabilidad. Con la nueva ley de educación se incrementó el Bachillerato General Unificado (BGU). Cuenta con una población de 1540 alumnas, y una Planta Docente muy bien preparada, 10 Religiosas, Personal Docente, Administrativo y de Apoyo. Con su eslogan de calidad “Potencializando valores, ciencia e innovación para la vida”.

La Unidad Educativa Particular “Santo Domingo de Guzmán” de Ambato, con su trayectoria, historia, posicionamiento y prestigio muy bien ganado; quiere aplicar la Selección de Personal Docente, actualizando los instrumentos existentes, elevando el rendimiento del personal contratado, para alcanzar mayor participación en determinados puestos y así evitar el ingreso de personal no muy calificado.

En toda empresa ya sea de productos o de servicios se requiere una adecuada contratación de personal, cuanto más en la empresa educativa. Conocemos que la selección de personal es un proceso que integra la vinculación, mantenimiento, remuneración y bienestar social del factor humano. Todo esto en búsqueda de la calidad humana en el trabajo. El proceso de selección consiste en una serie de pasos enfocados a elegir qué aspirante se encuentra más apto para ser contratado.

Podemos encontrar empresas en las que el proceso de selección se hará de una forma más larga y con una serie de pruebas o entrevistas, como es de esperar esto ocurre ya sea por políticas internas o porque el cargo a ocupar así lo requiere.

Sin importarnos la modalidad de una selección de personal, sabemos que tiene algunas ventajas como:

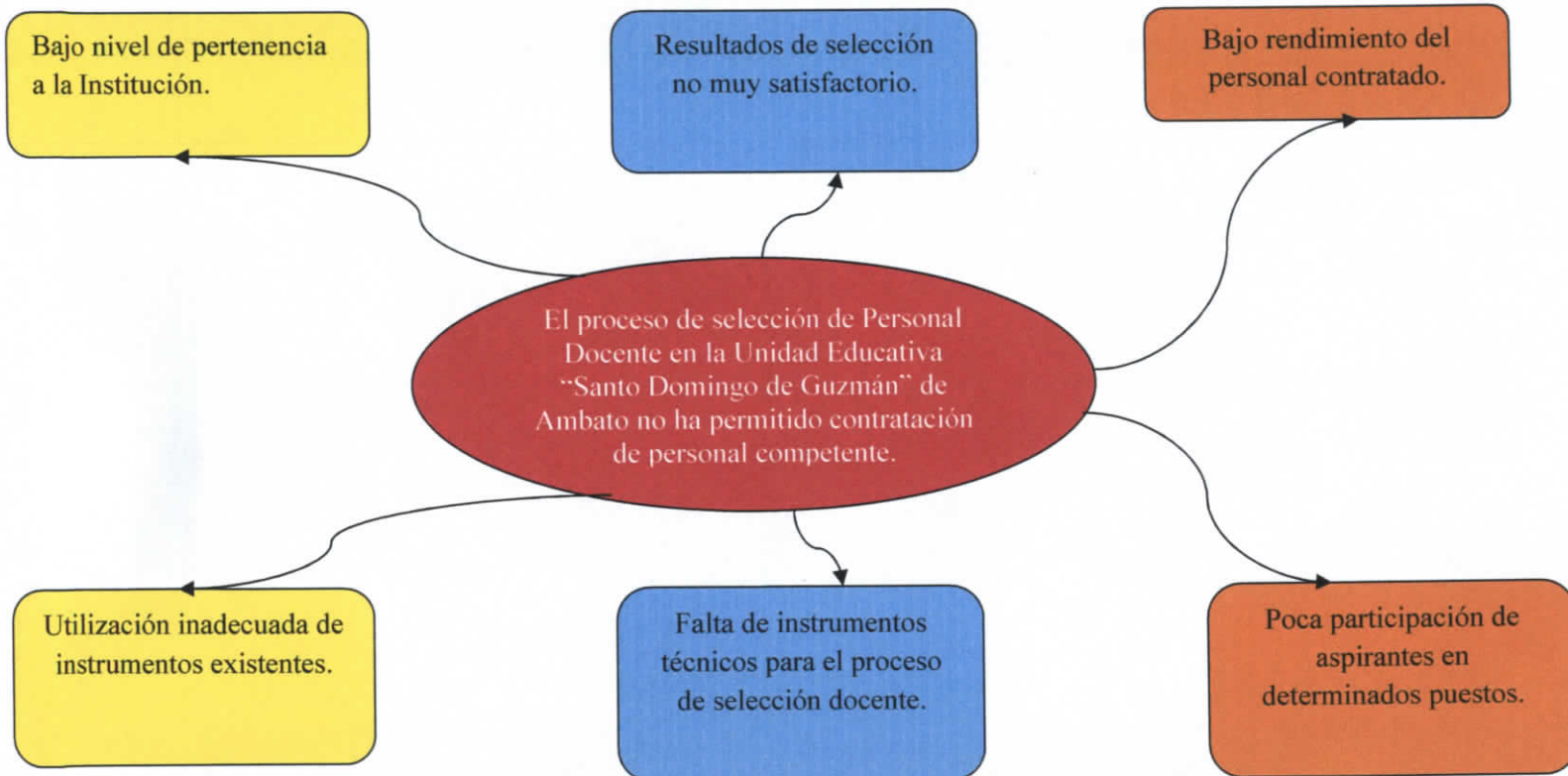
- Favorece la adaptación de la persona a la empresa educativa.
- Facilita la integración del trabajador a la empresa

- Contribuye al incremento de la productividad en el trabajo
- Disminuye la fatiga que ocurre por inadaptación.
- Permite la adecuada capacitación de personal en los programas de formación.
- Elimina el favoritismo, se coloca al trabajador en el lugar donde mejor debe rendir.
- Se evita el desgaste intelectual y emocional y se ahorra tiempo en la ejecución de tareas.

El costo de una selección eficiente, es una buena inversión, por los ahorros que la empresa obtendrá al evitar la rotación de personal, el adiestramiento continuo, los periodos de rendimiento limitado de los nuevos empleados y sobre todo, por la eficiencia y calidad del trabajo realizado por la persona adecuada.

1.3. ÁRBOL DE PROBLEMAS.

EFFECTOS



CAUSAS

Gráfico N° 1

Elaborado por: Marcela García

1.4. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

Para la elaboración de esta investigación se planteará las siguientes preguntas:

¿De qué forma influye la Selección Técnica de Personal Docente en el crecimiento personal y profesional de los maestros en la Institución?.

¿Es posible alcanzar mejoras competitivas implantando procesos requeridos para una correcta Selección de Personal en la Unidad Educativa Particular “Santo Domingo de Guzmán”?.

¿Cómo influye un Manual de Selección y Contratación de Personal Docente en la Unidad Educativa Particular “Santo Domingo de Guzmán” de Ambato?.

¿Los pasos necesarios y adecuados para la Selección de Personal Docente ha colaborado en la calidad educativa?.

1.5. DELIMITACIÓN DEL TEMA

La presente investigación será realizada:

Provincia: Tungurahua.

Cantón: Ambato.

Institución: Unidad Educativa Particular “Santo Domingo de Guzmán”.

Área: Docentes de la Unidad Educativa.

Año: 2012.

1.6. OBJETIVO GENERAL

Definir los pasos necesarios para la selección de personal docente en la Unidad Educativa Particular “Santo Domingo de Guzmán” de Ambato, en el período 2012.

1.7. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1.7.1. Investigar cómo se ha venido realizando el proceso de selección de personal docente.

1.7.2. Analizar los pasos requeridos para una correcta selección.

1.7.3. Elaborar un Manual de Selección y Contratación de Personal para la Unidad Educativa Particular “Santo Domingo de Guzmán” de Ambato.

1.8. JUSTIFICACIÓN

La Selección de Personal evidenciará el nivel de calidad educativa en la Unidad Educativa Particular “Santo Domingo de Guzmán” de Ambato.

Al contratar personal en una empresa educativa tiene como objetivo colocar a la persona indicada, en el puesto adecuado y con un costo equitativo. Hoy en día las empresas tienen a su disposición diversidad de técnicas para la selección de personal que las apoyan en su búsqueda de los mejores perfiles.

El “Santo” de Ambato quiere potenciar la gestión curricular proporcionando el resultado óptimo para sus procesos de selección de personal docente.

La aplicación del Manual de Selección y Contratación de Personal Docente nos dará la opción de proporcionar el camino más adecuado a las necesidades

Institucionales. Nos permitirá reducir tiempo y costes, ofreciendo educación de calidad y satisfacción de los clientes que son estudiantes y padres de familia.

En el Manuel encajaremos la filosofía institucional, integraremos visión, misión, valores y políticas de una manera óptima y eficaz mediante un plan de acogida y capacitación. La asesoría a la solución de conflictos mejora el clima organizacional, bajando las tensiones laborales.

Sustentar la selección de Personal Docente con el conocimiento y experiencia, garantizará la efectividad del servicio educativo, incorporando a la persona indicada, en el puesto determinado.

1.9. CONTEXTUALIZACIÓN

MACRO

En Ecuador el tema de Selección de Personal ha pasado a ser una preocupación para los empleadores; dadas las exigencias del Ministerio de Relaciones Laborales y el constante cambio de disposiciones a nivel de país. Es fundamental pensar estratégicamente en el personal que formará parte de una empresa, cuanto más de una Institución Educativa.

A este requerimiento responde la proliferación de las consultorías y las empresas de selección de personal, convirtiéndose en una pieza clave en el mundo de los recursos humanos, en la que los empleadores confían cada vez más a la hora de reclutar personal.

Si entramos a internet encontramos el sinnúmero de empresas de selección de personal, con un equipo formado por profesionales en psicología, talento humano y gestión, quienes realizan el análisis de las necesidades de la empresa, cultura organizacional, y en base a ello ejecutaran la búsqueda y selección del perfil óptimo para el desempeño, con propagandas como esta: **Consulting&Tax –Pichincha**

.Somos una consultoría de Talento Humano, realizamos procesos de selección para varios cargos.

En algunas ciudades, como Quito, Guayaquil el Internet se ha convertido en un medio habitual de reclutamiento, que ayuda en gran medida a tomar la decisión correcta. Los precios en las webs son muy inferiores a lo que costaría una inserción en un periódico y además podemos encontrar incluso alternativas gratuitas. Se reducen los tiempos, tanto para insertar el anuncio, como para recibir la respuesta. La posibilidad de filtrar a los candidatos a través de preguntas puntuadas tanto tipo test como abiertas, que nos darán una puntuación, evitando así admitir cientos de curriculums con perfiles poco adecuados para el puesto. Los anuncios en internet pueden incluir vínculos con páginas creadas especialmente para la oferta.

La selección de personal en el ámbito educativo fiscal el Ministerio de Educación convoca al concurso de méritos y oposición para los candidatos elegibles.

La ministra de Educación Gloria Vidal enfatizó en la transparencia que ahora existe para el ingreso de los docentes al magisterio fiscal. Recordó que es la primera vez en la historia que se selecciona por medio de concursos de méritos y oposición a los mejores profesionales de la docencia, para que ingresen al magisterio.

Modalidad de selección del Ministerio de Educación; mediante su **portal web**, informa sobre el inicio del concurso para la selección de docentes que ingresarán al magisterio fiscal. Para esta fase convocan a inscribirse en los concursos únicamente a los candidatos considerados elegibles en los concursos regulados por los acuerdos ministeriales 438-07 y 018-10, los cuales se encuentran en condición de candidatos elegibles, al haber cumplido con el puntaje mínimo requerido en las pruebas de oposición realizadas anteriormente.

Los candidatos elegibles deberán inscribirse en el concurso de su preferencia a través de la página web del Ministerio de Educación, y actualizar su información de méritos en el sistema de información del Ministerio de Educación (SIME). Una vez concluido con este proceso presentarán su carpeta de méritos para su validación, en

las Direcciones provinciales de educación correspondientes al lugar del concurso en el que se inscribieron.

Cumplidos estos pasos, convocan a los candidatos que completaron el proceso a rendir la clase demostrativa y la entrevista en el establecimiento educativo donde se inscribieron a concurso. Posteriormente publican resultados finales-calificaciones. En el magisterio particular no se ha unificado criterios, cada Institución ha establecido parámetros de acuerdo a la filosofía, misión, visión y valores del Plantel, sin descuidarnos de las necesidades del puesto a cubrir.

MESO

La provincia de Tungurahua, que según el Instituto Nacional de Estadística y Censos, (INEC) está habitada por 441.389 personas, es una de las ciudades con mayor dinámica comercial, cobertura de servicios públicos y una población que históricamente se la identifica con la producción de bienes. El trabajo es una de las prioridades y virtudes de los ambateños, lo marcado es el comercio.

En Ambato se desarrolla a diario una intensa jornada en las 96 industrias, 150 pequeñas industrias y más de 4 498 establecimientos comerciales registrados en las cámaras de la producción. Mientras, con la misma dinámica del tradicional lunes de feria, los ambateños le apuestan a una variedad de opciones productivas, que le dan ese toque vanguardista que le atribuyen los foráneos. Ambato es el puntal de los negocios a cualquier escala.

Por lo expresado se requiere de una excelente selección de personal que permita una gestión rápida y eficaz de la relación con los candidatos, para localizar, visualizar y evaluar candidaturas, asignar procesos de selección y realizar su seguimiento.

La acertada selección de personal considera ahorro en tiempos de gestión y coste, lo que permitirá a los responsables de la selección centrarse en las actividades de mayor valor añadido.

Las empresas dedicadas a seleccionar personal garantizan la eficiencia de su funcionamiento. Si revisamos la prensa escrita como el *Heraldo* y la *Hora* encontramos la oferta de selección de personal con el nombre de consultoría.

Hoy tiene la misma importancia seleccionar al personal que la forma de prescindir de sus colaboradores. Hace menos traumática la salida de sus colaboradores y normaliza la vida de la empresa, minimizando el impacto entre los que se van y los colaboradores.

En el campo educativo las instituciones particulares religiosas hemos recibido asesoría y lineamientos desde la Federación de Establecimientos de Educación Católica de Tungurahua FEDEC-T, para la elaboración de un Manual para Selección y Contratación de Personal, este sueño no se ha hecho realidad.

MICRO

En la Unidad Educativa Particular “Santo Domingo de Guzmán” de Ambato, realizamos la búsqueda y selección de perfiles docentes, de una manera tradicional mediante un análisis previo de las necesidades de la Institución.

Evitar la rotación de personal es nuestro principal objetivo. Ante las disposiciones del Ministerio de Educación de laborar la jornada de ocho horas para el magisterio fiscal, nuestra institución se vio afectada, con la salida del 40% de los docentes que habían colaborado por varios años.

Conocedores que la educación es la base para el progreso de toda sociedad, es un elemento fundamental para el desarrollo de todo ser humano, tal como lo señala la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), en su artículo 26. Es necesario conocer el progreso o avances de los sistema de educación. Es fundamental contar con personal motivado y comprometido con la institución para alcanzar educación de calidad.

La Institución valora su activo más importante, las personas, pero no tiene documentado los procesos para una selección de personal docente. Es más que urgente elaborar un Manual de Selección y Contratación de personal docente.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. RESEÑA HISTÓRICA DE LA UNIDAD EDUCATIVA “SANTO DOMINGO DE GUZMÁN” DE AMBATO.

En el año 1936, gracias a la filantropía y desprendimiento cristiano de la familia Barona Guzmán, se cristalizan los anhelos de las religiosas dominicas al contar con una nueva obra educativa.

Carmen Barona, Terciaria dominica, experimentó toda su vida, un ardiente deseo de que su casa se convirtiera en una mansión de las Hermanas Dominicas, en la cual funcionara una obra educativa. El ocho de noviembre de 1932, Carmen Barona entregó su alma al Creador, dejando a su hermana Rosario la inquietud de la fundación de la obra.

El día ocho de mayo de 1936, la madre Lucía Andrade y la Hna. Josefa Pinos tomaron posesión de la nueva casa, situada entre las calles Cevallos y Castillo.

La nueva obra educativa llevaría el nombre de Instituto Dominicano “Santa Inés”, cuya finalidad era educar a los niños ambateños.

La autorización de la Dirección Provincial de Educación de Tungurahua para el funcionamiento de los tres primeros grados de enseñanza primaria fue firmada por el Dr. Rafael Alfonso Sevilla. Las clases se abrieron el seis de octubre de 1936, con 30 alumnos matriculados en el Primer Grado.

Con el pasar del tiempo, los alumnos egresados de nuestra escuela llegaron a desempeñar cargos importantes dentro de la sociedad ambateña, ya sea en política, en la cultura y en otros campos.

A petición de los padres de familia se incrementó un grado cada año hasta completar la enseñanza primaria en el Instituto “Santa Inés” de las Dominicas de Ambato. Las materias que acreditaban los alumnos en los seis años de estudios primarios fueron: Las científicas; catecismo; Historia Sagradas y artística con dramatizaciones, sainetes y otras materias complementarias.

Las Hermanas Dominicas, al transformar el Instituto de escuela mixta a escuela femenina, re oficializaron la Institución con el nombre de “Carmen Barona”, en memoria de su benefactora, la Srta. Carmen Barona Guzmán.

Al cumplirse 25 años de labor educativa de las dominicas en la ciudad de Ambato, el ocho de mayo de 1961, fue un momento oportuno para una seria evaluación y un nuevo compromiso frente a la valoración y aprecio que la ciudadanía demostraba hacia nuestra labor educativa. Voces de encomio y aplausos se levantaron para estimular a las religiosas dominicas por impartir una enseñanza cristiana en el corazón de la niñez ambateña.

Para el año 1963 se contaba con un amplio y moderno edificio de cuatro pisos con la proyección de abrir un colegio secundario con la especialización en Ciencias de la Educación, el mismo que se designaría, más tarde como Normal “Carmen Barona” para satisfacer las aspiraciones de los padres de familia, quienes realizaron las gestiones pertinentes para la apertura del primer curso.

El 15 de agosto de 1963, y de acuerdo a la Resolución Ministerial No. 18-56, del 16 de julio de 1963, se crea el colegio Normal “Carmen Barona” en la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua, regentado por las religiosas dominicas.

Este colegio fue creado para la formación de Maestras Primarias, muchas de las cuales han engrosando las filas de educadoras en diferentes lugares e Instituciones, desempeñándose con mística y carisma dominicanos en varias ciudades del país.

Ante el creciente número de alumnas, surgió la necesidad de contar con un nuevo local, acorde a las exigencias de la especialización creada.

Con enorme esfuerzo y sacrificio, la Comunidad adquirió un área de terreno de dos hectáreas (20.000 m²), ubicado en el pintoresco y hermosos sector de Ficoa.

El nuevo local fue construido en el lapso de cuatro años y se inauguró en octubre de 1968.

Para que las alumnas-maestras pudieran realizar sus prácticas docentes, fue necesaria la creación de otra escuela, la misma que funcionó anexa a este local.

El Sr. Jorge H. Gómez G., Director Provincial de entonces, autorizó su funcionamiento, mediante Resolución N° 2 – DPET. De fecha 5 de septiembre de 1969.

Fue la época en la que el Ministerio de Educación suprimió los colegios Normales del país, quedando únicamente algunos, con la denominación de Institutos Normales Superiores, los I.P.E.D., actuales Institutos Pedagógicos.

El colegio “Santo Domingo de Guzmán”, creó las especializaciones de: Sociales, Físico – Matemático y Químico – Biológicas. Como todo cambio produce impacto, se suscitaron reacciones en la ciudadanía y la nueva modalidad adoptada por el colegio no fue plenamente aceptada por los padres de familia, quienes aspiraban para sus hijas el título de Normalistas con el cual podían encontrar un lugar de trabajo seguro y digno.

Se gestionó el cambio del nombre de la Institución. De colegio “Carmen Barona” a colegio “Santo Domingo de Guzmán”, de acuerdo a la Resolución Ministerial N°. 151 del 26 de agosto de 1979. El cambio de nombre se realizó con la finalidad de evitar confusión en los trámites legales y comunicaciones oficiales con la escuela del mismo nombre y de la misma congregación, ubicada en el centro de la ciudad de Ambato.

La formación en los valores trascendentales: la fe, el derecho a la vida, la fidelidad, la responsabilidad, la libertad maltratada y pisoteada por la juventud actual, fueron motivo de una profunda reflexión y compromiso.

Todas las áreas, tanto académicas como culturales y artístico – deportivas, cobraron un vigoroso impulso.

En esta nueva etapa, el colegio ha cobrado un vigoroso impulso con la creación de dos nuevas especialidades: I.a de Físico – Matemático y Bachillerato en Ciencias, respondiendo, así, a las exigencias del momento actual, en el cual las universidades ofrecen una mayor apertura para ingresar a las diferentes carreras. Se trata de reforzar al alumnado en las materias básicas, como son: Matemáticas, Química, Física, Biología y CC. Sociales, con la finalidad de que al momento de escoger una determinada especialidad, la interesada pueda responder a los requerimientos exigidos para el ingreso.

Un colegio que crece día a día en su población escolar, es obvio que experimente cada vez, nuevas e imperiosas necesidades en su infraestructura y servicios. De esta manera se puede apreciar el incremento de algunos materiales y recursos pedagógicos que respondan al avance académico de las dos especializaciones con las que cuenta el Colegio:

La Unidad Educativa Particular “Santo Domingo de Guzmán” de Ambato regentada por la Comunidad de Hermanas Dominicas de la Inmaculada Concepción en la actualidad:

Autoridades del plantel: Sor Marcela García - Rectora
 Sor Norma Vaca - Vicerrectora
 Lic. Mercedes Ponce - Inspectora General.
 Lic. Sandra Chiriboga - Coordinadora de Básica Inicial y Media.

Número de estudiantes: 1460

Oferta Educativa:

Educación Básica:

- Inicial
- Media
- Superior

Bachillerato:

- Ciencias General
- Técnico en Comercio y Administración, especialización Contabilidad y Administración.

Personal docente y administrativo: Con mística Dominicana y altamente competente en el Área educativa que se desempeña. La Unidad Educativa Particular “Santo Domingo de Guzmán” de Ambato, alcanzando su medio siglo de trascendencia en el campo educativo de formar mentes y corazones de niñas, niños y jóvenes, pretende buscar la verdad a todo nivel: académico, intelectual, pero sobre todo vivencial. Incursiona con el modelo pedagógico **CONSTRUCTIVISTA CRÍTICO – PROPOSITIVO.**

Cuando flamea nuestra bicolor, con el blanco color perfecto, símbolo de pureza, gozo, alegría, y de luz. Con el negro símbolo de penitencia, esfuerzo, superación, punto de partida hacia la perfección. Estos atributos son la armadura invencible de la joven dominica.

Cuando la VERDAD es conocida, contemplada y amada puede ser transmitida y defendida; porque se ha solidificado la fe en el accionar. Hacemos de nuestras jóvenes líderes proactivas, competentes, investigadoras, pensantes, con valores cristianos que edifiquen su PROYECTO de VIDA con aval dominicano.

Estamos llamadas a “Predicar la Verdad y portar la luz de Cristo” como Comunidad Educativa Dominicana, es un inmenso reto y un desafío que lo afrontamos con valentía, decisión y perseverancia; con el tesón de la fe, y la esperanza.

En nuestra Institución se evidencia una misión y visión de conjunto, educando para la vida, en la vida y con la vida, enmarcada en la siembra de la semilla: de la fe, la cultura, la ciencia, la tecnología y el deporte.

El “SANTO” de Ambato, semillero de mujeres virtuosas, talentosas, emprendedoras e innovadoras que han marcado huellas a nivel nacional e internacional en los diferentes ámbitos: religioso, cultural, social, científico, artístico y deportivo, siendo las embajadoras de los principios y valores cristianos. La Palabra de Vida, que es el Evangelio, es el faro de luz en las encrucijadas del camino para ser constructores del Reino de Dios aquí y ahora al amparo y protección de María Santísima.

2.2. VISIÓN

Constituirse en una Institución Educativa referente en la aplicación de innovaciones pedagógicas y en la construcción de respuestas concretas a los problemas sociales científicos y humanísticos de la sociedad del nuevo milenio dentro de las concepciones del Buen Vivir en perspectiva del carisma dominicano y el rescate de la identidad nacional.

2.3. MISIÓN

Somos una Unidad Educativa religiosa que imparte una formación espiritual, académica y científica basada en la construcción crítica del conocimiento con principios pedagógicos actualizados en el marco de la aplicación de las tecnologías que permiten dar una educación de calidad, potencializando los valores humanísticos cristianos que generan compromiso con la fe y el entorno social.

2.4. MODELO PEDAGÓGICO INSTITUCIONAL.

El Modelo Pedagógico de la Unidad Educativa Particular “Santo Domingo de Guzmán” de Ambato es el **CONSTRUCTIVISTA CRÍTICO-PROPOSITIVO**, éste es la representación de las relaciones predominantes en el acto de construir críticamente el aprendizaje.

EL constructivismo ve a la educación como un proceso permanente de acción-reflexión-acción desde su entorno en el que el estudiante va descubriendo, elaborando, reinventando, desde su experiencia y práctica junto con los demás; para obtener el aprendizaje significativo para la vida.

Este modelo plantea un “cambio de aptitudes y actitudes”, sustentado en la pedagogía crítica y el aprendizaje basado en problemas que fomenta el desarrollo del pensamiento lógico, crítico y creativo, capaz de razonar por sí mismo, para el crecimiento integral de la persona, con sentido de trascendencia, abierto a la solidaridad y a la innovación asumiendo su propio proyecto de vida.

El educador es el mediador y orientador entre el conocimiento y la actividad del aprendizaje del estudiante; es el que estimula este proceso mediante métodos participativos.

2.4.1. FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA.

La visión holística del mundo es sistémica, dialéctica, integral e integradora; por eso la Unidad Educativa “Santo Domingo de Guzmán”, fortifica permanentemente el conocimiento del contexto mundial, nacional, regional y local, para determinar las condiciones en las cuales se desarrollan los procesos pedagógicos, buscando la verdad, partiendo de la dualidad sujeto-objeto.

Por tanto, la orientación de la Institución es socio-humanista, lo que significa que la acción educativa impulsa el pensamiento y la acción individual y colectiva, para promover el desarrollo de la criticidad y la creatividad, así como la formación

intelectual y estética, orientada al desarrollo humano integral, en el marco de la valoración de la diversidad cultural y el aprovechamiento sustentable del entorno.

Potenciar las formas de razonamiento, consiste en la capacidad de transformar la información en conocimiento. El planeamiento de la transformación del conocimiento en conciencia, parte del supuesto de que existe una contradicción entre la necesidad de saber y la necesidad de darle sentido a lo que se sabe.

La filosofía de la educación impartida en nuestra Institución es entregar a la sociedad niños/as y jóvenes pensantes, críticos, proactivos, innovadores, mediante el desarrollo de destrezas con criterio de desempeño que les impulse a crecer como buenos ciudadanos, resolviendo los problemas cotidianos, con la práctica de valores, éticos, morales, sociales, espirituales y cívicos.

2.4.2. FUNDAMENTACIÓN EPISTEMOLÓGICA

La fundamentación epistemológica es el conocimiento ordinario y complejo, es teoría del modo concreto del conocimiento, llamado científico, siendo la recreación y producción del conocimiento científico – tecnológico.

El conocimiento representa la relación entre el sujeto y un objeto, es así que el conocimiento es discernir la relación entre sujeto y el objeto.

En tanto que el pensamiento divergente es una competencia que nos ayuda a generar tantas opiniones e ideas como sean posibles.

El pensamiento complejo de la humanidad llegará al fin de las certidumbres, considerando que las teorías imprecisas son más significativas que las teorías exactas. Es decir, la aproximación sensorial a la realidad concreta y el proceso de abstracción sobre la misma, lo que permitirá generar nuevas cogniciones y meta-cogniciones a partir de la práctica social.

El subjetivismo es en general la reducción de toda la verdad y moralidad a la individualidad psíquica del sujeto; Galileo Galilei es el padre de la ciencia moderna,

manifiesta que el conocimiento moderno opera mediante la selección de datos significativos comandados por paradigmas. El ser humano es perfectible, por ello la ciencia interpreta la realidad y las verdades científicas, son relativas.

2.4.3. FUNDAMENTACIÓN PSICOLÓGICA

Estudiantes y docentes serán valorados como sujetos cognoscentes, capaces de aprender, activos, críticos, práctico – reflexivos, que interactúan en una actividad educativa esencialmente dialógica relacional, que construyen colectivamente el conocimiento con sus compañeros y la sociedad; integrando la dimensión afectiva de la educación y la toma de decisiones consensuadas en todo el proceso de formación integral. Son considerados seres históricos-sociales, con plena capacidad para cuestionar, desafiar, modificar y aportar con conciencia crítica, para desarrollar su personalidad generando seguridad en sí mismos, persistencia y creatividad.

Además, el desarrollo creativo, práctico-reflexivo del individuo que re-construye y construye el conocimiento científico, tecnológico y humanista, integrando dialécticamente teoría – práctica y trabajo productivo, en el contexto de la adecuada vinculación e interacción con la comunidad para la solución de problemas.

El aprendizaje significativo y el aprendizaje productivo generan el estudiante el deseo de “querer aprender más”, dando lugar a la búsqueda de un horizonte infinito de posibilidades.

Nuestra institución se caracteriza por:

- Integrar la aplicación creativa de habilidades y destrezas en la vida real, en situaciones problema propias de las estudiantes o en nuevas circunstancias.
- Fortalecer: el aprendizaje, la investigación, las habilidades, las destrezas, la creatividad mediante la vinculación con la sociedad. Valorando la calidad de su desempeño, sus destrezas y sus dificultades.

- Formar maestro mediadores, críticos y creativos. Con capacidad de fomentar la investigación científica y el espíritu emprendedor.
- Aplicar técnicas de enseñanza-aprendizaje acordes a la Actualización de la Reforma Curricular.
- Mantener una evaluación integral y permanente del aprendizaje.

2.4.4. FUNDAMENTACIÓN PEDAGÓGICA.

El proceso de construcción del conocimiento se orienta al desarrollo de un pensamiento lógico, crítico y creativo, dando cumplimiento de los objetivos educativos que se evidencian en el planteamiento de habilidades y conocimientos. Propone la ejecución de actividades extraídas de situaciones y problemas de la vida y el empleo de métodos participativos de aprendizaje, para ayudar al estudiantado a alcanzar los logros de desempeño.

La Pedagogía Crítica, que se fundamenta, en lo esencial, en el incremento del protagonismo de los estudiantes en el proceso educativo. En esta perspectiva pedagógica, el aprendizaje debe desarrollarse esencialmente por vías productivas y significativas que dinamicen la metodología de estudio, para llegar a la metacognición.

La destreza es la expresión del “saber hacer” en los estudiantes, que caracteriza el dominio de la acción.

Otro referente de alta significación es el empleo de las TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación) dentro del proceso educativo, es decir, de videos, televisión, computadoras, internet, aulas virtuales y otras alternativas, para apoyar la enseñanza y el aprendizaje, en las precisiones de la enseñanza y el aprendizaje, se hacen sugerencias sobre los momentos y las condiciones ideales para el empleo de las TIC, que podrán ser aplicadas.

La evaluación permite valorar el desarrollo y cumplimiento de los objetivos de aprendizaje. Se requiere de una evaluación diagnóstica y continua que detecte a

tiempo las insuficiencias y limitaciones de los estudiantes, a fin de implementar sobre la marcha las medidas correctivas. Los docentes deben evaluar de forma sistemática el desempeño (resultados concretos del aprendizaje) de los estudiantes mediante diferentes técnicas.

Como parte esencial de los criterios de desempeño de las destrezas están las expresiones de desarrollo humano integral, que deben alcanzarse en el estudiantado, y que tienen que ser evaluadas en su quehacer práctico cotidiano (procesos) y en su comportamiento crítico-reflexivo ante diversas situaciones del aprendizaje.

Se recomienda que en todo momento se aplique una evaluación integradora de la formación intelectual con la formación de valores humanos, lo que debe expresarse en las calificaciones o resultados que se registran oficialmente y que se deben dar a conocer a los estudiantes durante el desarrollo de las actividades y al final del proceso.

2.4.5. FUNDAMENTACIÓN AXIOLÓGICA.

El fundamento axiológico nos invita a “vivir elaborando la vida”, esta premisa constructivistas ha generado propuestas metodológicas que facilitan el inter-aprendizaje para la vida.

Una formación integral con sentido de trascendencia, presentando a un Dios cercano, insertado en la historia; sintetizando fe y vida, en medio de la cultura, la ciencia, la tecnología y las innovaciones.

Englobando al ser y al hacer de la persona, para alcanzar una fe profunda, una personalidad firme y segura, con capacidad de discernimiento, conciencia crítica y creativa para asumir un nivel de compromiso frente a la vida.

“Predicar la Verdad y portar la luz de Cristo”, es educar en clave de fe, para que el apostolado de la educación Dominicana sea una misión profética con dimensión eclesial.

La intencionalidad de la educación en valores, se encuentra respaldada en el conocimiento, y fundamentada en actitudes orientadas a que la persona llegue a ser protagonista de su propia formación, con el tesón de la fe, y la esperanza.

Entendemos a la educación en valores no solo desde el punto de vista conceptual dogmático, doctrinal, sino también desde una práctica o proceso dinámico que encierra la concepción del desarrollo global de la personalidad de cada estudiante.

2.4.6. FUNDAMENTACIÓN PASTORAL

Para nuestra fundamentación pastoral, a manera de **Introducción**, quisiéramos partir de nuestra realidad de una comunidad de creyentes; de ahí que nuestro Proyecto de Pastoral Educativa, marca los caminos de evangelización que la Unidad Educativa “Santo Domingo de Guzmán” se ha propuesto como Institución Católica para este año.

Con ello se pretende:

- Garantizar y planificar la dimensión evangelizadora de nuestro Colegio.
- Animar y acompañar el proceso de la fe de nuestras alumnas.
- Sentirnos intermediarios entre la Institución y la familia para que nuestras alumnas
vivan una vida de fe en sus hogares.

Aunque la Unidad Educativa Particular “Santo Domingo de Guzmán” es un centro católico y toda la vecindad conoce nuestra identidad religiosa, no obstante sabemos que muchos padres de familia matriculan sus niños y niñas en este centro pensando en la formación humana y académica que se dispensa. También es cierto que, en su mayoría, ven con buenos ojos la formación cristiana responsabilizando al Unidad Educativa de tal formación. Claro, la Institución, faltando el apoyo y la motivación familiar, se encuentra en esta tarea con serias dificultades.

Por otra parte, nos enfrentamos a la desintegración matrimonial y es cierto que, cada vez que se toca este tema de formación cristiana con los padres de familia, suelen pedir que seamos claros y exigentes en los planteamientos religiosos; que seamos sensibles a los tiempos, y que les ayudemos a contrarrestar la falta de valores que están desfigurando el rostro cristiano.

Mirando desde otro ángulo, el sistema educativo no ayuda, ya no digamos el interés por la religión, sino que tampoco apoya lo que pudiéramos llamar sencillamente la cultura religiosa. Por eso la religión no se considera como asignatura evaluable para la selectividad y a efectos de promedios para becas. Lo cual contribuye a desmotivar el interés por la religión y sus actividades.

Sin embargo, el sistema educativo actual potencia la educación en valores y en este punto tenemos total libertad para proponer y trabajar los valores religiosos en el ámbito de la Institución. Por eso, la Unidad Educativa Particular “Santo Domingo de Guzmán”, en su Proyecto Pastoral, propone sus valores en contenidos, procedimientos y normas, y orienta su trabajo a la ejecución de los mismos. Estos valores de la Interioridad, Amistad, Libertad, Verdad y Solidaridad deben estar presentes no solamente en las actividades pastorales sino también en los Proyectos Curriculares de la Unidad Educativa.

Nosotros entendemos que el trabajo pastoral es una misión consustancial con la identidad y finalidad del Centro, de ahí que quisiéramos incorporar a esta misión a todas las fuerzas vivas de la educación. (Docentes, Padres de Familia, estudiantes).

El marco doctrinal contiene principios que iluminan la lectura de la realidad, la visión de futuro y la identificación de nudos críticos (problemas prioritarios que resolver). Estos principios han de guiar las decisiones y las acciones de este proyecto para desarrollar la calidad y la significatividad de los procesos educativos que se implementen en nuestra unidad educativa.

Este marco doctrinal consta de principios fundamentales organizados en las dimensiones: antropológica, cristológica, eclesial y carismática; se presentan además,

criterios, directrices funcionales que se relacionan íntimamente con la toma de decisiones; éstos ayudan a concretar las propuestas de acción.

La persona humana, desde el punto de vista cristiano, es una criatura creada “a imagen y semejanza de Dios”, por lo tanto, merecedora de todo respeto y como tal, su mayor dignidad es ser hijo de Dios, llamado desde su origen a la tarea de “llegar a ser”.

Por ser perfectible está supeditado a hacer de su cotidianidad un reto para alcanzar su plenitud. Razón por la cual se justifica la acción educativa basada en las siguientes dimensiones del fundamento.

Dimensión antropológica

El hombre y la mujer por su naturaleza es un ser singular, único, irrepetible, tiene valor en sí mismo, es decir, es una persona digna, reconocida, valorada, y respetada. Abierta siempre a la verdad, al servicio y al bien común.

- **Como ser autónomo.** Es libre y responsable. Libre para servir, para elegir, decir y responsable de su crecimiento y desarrollo, del avance y del progreso de la sociedad a la que pertenece.
- **Como ser relacional.** Tiene relación con Dios, se comunica con los demás, consigo mismo, con el entorno y con la naturaleza; por tanto es fraterno, comunitario, solidario y mantiene una convivencia pacífica.
- **Como ser trascendente.** La apertura al absoluto, lo lanza a vivir y expresar manifestaciones religiosas y su tendencia a la perfección lo pone en búsqueda permanente de lo estético, la verdad y el bien.

Dimensión Cristológica. La vida cristiana es un camino de seguimiento a Cristo muerto y resucitado, “**de configuración con él**”, como dice San Pablo en la carta a los **Gálatas 4,19**.

La Pascua definitiva que un día viviremos ciertamente, será plena si nos identificamos con ese Cristo que sufrió, murió y resucitó. Una identificación no de sentimientos piadosos, sino vital, real.

Nosotros seguidores y discípulos de Jesús, que lo hemos conocido y tratamos de vivirlo el Bautismo, la Eucaristía y en el sacramento de la Reconciliación, debemos dar nuestra vida a nuestros hermanos, tenemos que practicar la resurrección y hacer resurgir de la muerte, teniendo presente, que Jesús interrumpe su viaje para dar vida (Lc. 7,11-17).

En la educación, estamos llamados a presentar a la niñez y juventud un Cristo vivo que salva, que camina como amigo y compañero fiel, que invita a vivir su proyecto del Reino de justicia, amor y paz.

Dimensión Eclesial .Según el documento eclesial de Puebla, la educación pertenece a la misión evangelizadora de la Iglesia y debe anunciar explícitamente a **Cristo libertador**. El educador cristiano desempeña una misión humana y evangelizadora, por lo tanto en el corazón de la misión de la Iglesia está el enseñar.

Dimensión Carismática .El carisma de las Hermanas Dominicas de la Inmaculada Concepción, se fundamenta en el lema: “ser ojos de los que no ven”. Visión de nuestra Madre fundadora Hedwige Portalet, que nos inspira a ser portadoras de luz, en la ceguera del mundo. Según la cita bíblica. Mt. 9,15.

2.5. SELECCIÓN DEL PERSONAL.

La Selección de personal es un proceso de previsión que procura prever cuáles solicitantes tendrán éxito si se les contrata; es al mismo tiempo, una comparación y una elección. Para que pueda ser científica, necesita basarse en lo que el cargo vacante exige de su futuro ocupante (es decir, las exigencias del cargo o descripción del puesto). Así, el primer cuidado al hacer la selección de personal es conocer cuáles son las exigencias del cargo que será ocupado.

La selección de personal es una comparación entre las cualidades de cada candidato con las exigencias del cargo y es una elección entre los candidatos comparados; se hace necesaria la aplicación de técnicas de selección de personal.

El reclutamiento, la selección y comparación es el proceso de determinar cuáles de entre los solicitantes de empleo, son los que mejor llenan los requisitos del puesto. Debe tenerse en cuenta características del puesto, características del candidato, exigencias del puesto, calificaciones del candidato, técnicas de selección, análisis y descripción del puesto.

La finalidad es escoger a los candidatos más adecuados para el cargo de la institución y no siempre el candidato más adecuado es aquel que posee las mejores calificaciones. La selección de personal cumple su finalidad cuando coloca en los cargos de la institución a los ocupantes adecuados a sus necesidades.

2.6. PASOS PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL.

Cada empresa ha establecido el proceso para llegar a la contratación de personal, basados en las necesidades propias.

2.6.1. MÉTODO DE RECLUTAMIENTO

Preselección de personal: El reclutamiento es el proceso de identificar o atraer a un grupo de candidatos, de los cuales más tarde se seleccionará a alguno para recibir el ofrecimiento de empleo.

Se puede realizar por medio de:

- Anuncios en la prensa.
- Internet, correos electrónicos.
- Telefonía.

Ventajas de este tipo de reclutamiento:

- Fácil acceso a todos los empleados.
- Disponibilidad las 24 horas.
- Trabajo administrativo mínimo.

Aspectos a tener en cuenta:

- Ofertar todas las vacantes y explicar claramente.
- Especificaciones claras del puesto.
- Fecha de presentaciones de solicitudes.

2.6.1.1. ANUNCIOS EN LA PRENSA

Anuncio por palabras breves, información concreta.

Contenido del mensaje:

a. Datos referentes al puesto.

- Nombre del puesto y funciones más relevantes.
- Lugar de trabajo

b. Requisitos exigidos a los candidatos

- Tipo personal.
- Tipo profesional.

c. Información sobre la organización.

- Nombre de la empresa.

d. Forma de contacto.

Anuncio ciego: no incluye el nombre de la empresa.

- Evitar recomendaciones o presiones.
- Obviar dar información a la competencia.

La inserción del anuncio para personal especializado, requiere tener en cuenta:

- Elección del periódico.
- Días de la publicación.
- Coste de la publicación.
- Frecuencia de la publicación.
- Ubicación del anuncio dentro del periódico.
- Tamaño del anuncio.
- Información.

2.6.1.2. INTERNET Y CORREOS ELECTRÓNICOS.

Beneficios:

- Cobertura y alcance más amplias.
- Más contenido.
- Mayor período de presencia de la oferta inmediata.
- Acceso ininterrumpido 24 horas al día.
- Comunicación.
- Menores costos.

Hay dos formas de utilizar internet como fuente de reclutamiento:

- Por medio de la página web de la propia empresa.
- Páginas especializadas en reclutamiento de personal.

2.6.1.3. TELEFONÍA

La mayoría de las empresas cuando publican una oferta de trabajo reciben muchos candidatos que quieren acceder a la vacante. Por este motivo, los responsables de recursos humanos tienden a utilizar la entrevista por teléfono para efectuar el primer filtro en la selección. Además, con la innovación de la tecnología, en los últimos tiempos se ha ido incorporando la entrevista interactiva, esta modalidad permite establecer relación con los candidatos de otras provincias e incluso de otros países. Mediante el teléfono, las empresas pueden confirmar los datos del currículo, aportar algunas pinceladas sobre el puesto ofertado y escuchar el modo de expresarse del candidato. Del mismo modo que en una entrevista cara a cara existen diversos aspectos relevantes que hay que tener en cuenta para superar el encuentro con gran admiración.

Lo más importante es que estemos preparados para este tipo de entrevistas, de este modo evitaremos contestar de un modo frío y distante cuando el entrevistador nos llame. No entablara diálogo si estamos atendiendo otra llamada por la otra línea, o estamos conduciendo. Es aconsejable concertar la cita para otro momento.

2.6.2. SOLICITUD DE EMPLEO

Permite realizar juicios sobre asuntos importantes.

Educación:

Colegio donde realizó sus estudios:

Universidad que le confirió el título de Tercer Nivel:

Título de Cuarto Nivel

Universidad que le confirió el título de Cuarto Nivel:.....

Experiencia:

Nombre de la Institución donde estuvo laborando.....

Tiempo de trabajo.....

Puesto ocupado

Sueldo:.....

Fecha de finalización del trabajo.....

Razón de su salida.....

Estos datos nos ayudan a sacar conclusiones tentativas referentes a la estabilidad del aspirante. estudiando el historial de trabajo del candidato, el tiempo que ha permanecido en cada uno de los empleos y razón de su salida.

En las razones de la salida hay que conocer si fue por razones personales: una mejor oportunidad de empleo, mejor salario, mejor puesto, entre otros. Esta solicitud nos permite predecir el tiempo en el trabajo con la finalidad de reducir la rotación de personas, en algo garantizará la estabilidad y permanencia en el nuevo desempeño.

2.6.3. ENTREVISTA DE SELECCIÓN DE PERSONAL.

La entrevista es la herramienta por excelencia en la selección de personal, es uno de los factores que más influencia tienen en la decisión final respecto de la vinculación o no de un candidato al puesto. La entrevista de selección consiste en una plática formal y en profundidad, conducida para evaluar la idoneidad para el puesto que

tenga el solicitante. El entrevistador se fija como objeto responder a dos preguntas generales: ¿Puede el candidato desempeñar el puesto? ¿Cómo se compara con respecto a otras personas que han solicitado el puesto?

Las entrevistas permiten la comunicación en dos sentidos: los entrevistadores obtienen información sobre el solicitante y el solicitante la obtiene sobre la organización.

2.6.3.1. TIPOS DE ENTREVISTA

Las entrevistas se llevan a cabo entre un solo representante de la compañía y un solicitante- entrevistado.

Las preguntas que formule el entrevistador pueden ser estructuradas, no estructuradas, mixtas, de solución de problemas o de provocación de tensión.

En la práctica la estructura mixta es la más empleada, no obstante cada una de las otras desempeña una función importante.

2.6.3.1.1. ENTREVISTAS NO ESTRUCTURADAS

Permite que el entrevistador formule preguntas no previstas durante la conversación. El entrevistador inquiere sobre diferentes temas a medida que se presentan, en forma de una práctica común.

Lo que es aun más grave, en este enfoque pueden pasarse por alto determinadas áreas de aptitud, conocimiento o experiencia del solicitante.

2.6.3.1.2. ENTREVISTAS ESTRUCTURADAS.

La entrevista estructurada se basa en un marco de preguntas predeterminadas. Las preguntas se establecen antes de que inicie la entrevista y todo solicitante debe responderla.

Este enfoque mejora la confiabilidad de la entrevista, pero no permite que el entrevistador explore las respuestas interesantes o poco comunes. Por eso la impresión del entrevistado y del entrevistador es la de estar sometidos a un proceso sumamente mecánico. Es posible incluso que muchos solicitantes se sientan desalentados al participar en este tipo de proceso.

2.6.3.1.3. ENTREVISTAS MIXTAS.

En la práctica, los entrevistadores despliegan una estrategia mixta, con preguntas estructurales y con preguntas no estructurales. La parte estructural proporciona una base informativa que permite las comparaciones entre candidatos. La parte no estructurada añade interés al proceso y permite un conocimiento inicial de las características específicas del solicitante.

2.6.3.1.4. ENTREVISTA DE SOLUCIÓN DE PROBLEMAS.

Se centra en un asunto que se espera que resuelva el solicitante. Frecuentemente se trata de soluciones interpersonales hipotéticas, que se presentan al candidato para que explique cómo las enfrentaría.

2.6.3.1.5. ENTREVISTA DE PROVOCACIÓN DE Tensión.

Cuando un puesto debe desempeñarse en condiciones de gran tensión se puede desear saber cómo reacciona el solicitante a ese elemento.

2.6.3.2. EL PROCESO DE ENTREVISTA

Consta de cinco etapas:

2.6.3.2.1. PREPARACIÓN DEL ENTREVISTADOR

El entrevistador debe prepararse antes de dar inicio a una entrevista. Esta preparación requiere que se desarrollen preguntas específicas. La importancia que se asigne a estas preguntas indicarán la idoneidad del candidato. Al mismo tiempo, el entrevistador debe considerar las preguntas que probablemente le hará el solicitante.

Como una de las metas del entrevistador es convencer a los candidatos idóneos para que acepten las ofertas de la empresa.

2.6.3.2.2. CREAR UN AMBIENTE DE CONFIANZA.

La labor de crear un ambiente de aceptación recíproca corresponde al entrevistador. Él debe representar a su organización y dejar en sus visitantes una imagen agradable, humana, amistosa. Iniciando con preguntas sencillas. Evite las interrupciones. Se puede ofrecer una taza de café. Aleje documentos ajenos a la entrevista. Es significativo que la actitud del entrevistador no trasluzca aprobación o rechazo.

2.6.3.2.3. EL INTERCAMBIO DE INFORMACIÓN.

Se basa en una conversación, algunos entrevistadores inician el proceso preguntando al candidato si tiene preguntas. Así establece una comunicación de dos sentidos y permite que el entrevistador pueda a empezar a evaluar al candidato basándose en las preguntas que le haga.

El entrevistador averigua en una forma que le permita adquirir el máximo de información. Es aconsejable evitar las preguntas vagas, abiertas. La figura incluye un muestrario de preguntas específicas posibles, las cuales un entrevistador imaginativo puede aumentar en forma considerable.

En esta etapa el entrevistador es necesario que cuente con el siguiente material profesional.

GENERALIDADES

- Por qué estudió ...?
- Cuando decidió estudiar.....¿qué otras carreras le atraían igualmente?
- Hábleme de sus calificaciones durante sus estudios ¿qué asignaturas le gustaban más o menos? ¿En qué asignaturas sacaba peores notas, mejores?
- ¿Preparaba los temas en equipo o prefería estudiar solo/a?
- ¿Dónde aprendió a hablar inglés?
- ¿Cuál fue la experiencia más gratificante durante su vida de estudiante?
- ¿Piensa proseguir o ampliar sus estudios de alguna manera?
- Hábleme de su formación complementaria ¿qué seminarios o cursos de corta duración ha realizado? ¿qué le motivo a realizarlos?
- ¿Repetiría su elección de estudios si volviera a empezar?
- De la formación que posee, realce lo que más se ajuste al puesto.
- ¿Está dispuesto a completar su formación en lo que precise?

PREGUNTAS EMPLEO

- ¿Qué sabe acerca de nuestra Institución?
- ¿Qué le atrae de ella?
- ¿Qué ambiente de trabajo prefiere?
- Según su opinión ¿Qué relación debe existir entre un jefe y su colaborador inmediato?
- ¿Cuáles son sus puntos fuertes y débiles para este puesto?
- ¿Qué se ve haciendo dentro de cinco años, de diez años..?
- ¿Cuáles son sus objetivos a largo plazo? ¿Cómo cree que podrá lograrlo?
- ¿Cómo se enteró de la existencia de este puesto?
- ¿Puede resumirme el texto del anuncio?
- ¿Por qué piensa que va a tener éxito en esta función?
- ¿Cuánto quiere ganar ahora?

MOTIVO DE LA SOLICITUD

- ¿Por qué le gustaría obtener precisamente este empleo y no otro?
- ¿Qué piensa que puede usted aportar?
- ¿En qué piensa que puede usted mejorar trabajando con nosotros?
- ¿Qué cree que puede usted aportar si no tiene experiencia profesional?

COMPORTAMIENTO EN EL TRABAJO

- Cómo le gustaría trabajar: ¿sólo? ¿En equipo? ¿Le es indiferente?
- ¿Por qué prefiere trabajar en equipo?
- ¿Por qué prefiere trabajar sólo?
- ¿Qué experiencias tiene del trabajo en equipo?
- ¿Se ha integrado fácilmente en un grupo de trabajo?
- ¿Prefiere formar grupo con personas con los que previamente tiene amistad?
- ¿Tiene tendencia a aceptar, a discutir o a poner sistemáticamente en duda las instrucciones de sus superiores?
- ¿Confía o duda en general en la eficacia de los demás compañeros?
- ¿Cómo acepta las normas de disciplina?: con convencimiento, como un mal necesario, como una imposición?
- ¿Qué opina de sus jefes anteriores?

PROYECTOS

- ¿Cuáles son sus objetivos a corto, medio y largo plazo?
- ¿Por qué cree que es usted la persona más idónea para el puesto?
- ¿Qué méritos o puntos fuertes le pueden proporcionar ventajas respecto a otros candidatos?

CONDICIONES PERSONALES

- ¿Puede incorporarse inmediatamente?
- ¿Tiene vehículo propio?
- ¿Es usted propietario de su vivienda?
- ¿Tiene alguna ocupación complementaria, retribuida o no?
- ¿Tiene otras ofertas de trabajo alternativas?
- ¿Tiene usted alguna actividad extra profesional, cultural, deportiva, artística, comunitaria...?
- ¿Tiene usted alguna actividad propia: negocio familiar, clases particulares.
- ¿Qué aficiones tiene para sus ratos de ocio? ¿En qué los ocupa?
- ¿Qué otras aficiones no ha podido desarrollar y aspira a hacerlo en el futuro?
- ¿Tiene usted muchos amigos?

PREGUNTAS TRABAJOS ANTERIORES

(Aunque no haya trabajado antes, se pueden variar en prácticas u otro tipo de actividades).

- Háblame de sus actividades al margen de sus estudios.
- Realizó algún trabajo de "estudiante" (clases, trabajos de prácticas...)?
- ¿Qué aprendió de sus trabajos anteriores?
- ¿Qué funciones tenía en ese trabajo?
- ¿Cuánto le pagaban?
- ¿Cuál de sus trabajos previos le gusto más?
- ¿Cómo se llevaba con sus compañeros, con sus jefes, con sus subordinados?
- ¿Cuál fue la situación más desagradable en la que te viste?
- Describe el mejor jefe que hayas tenido. ¿Por qué?
- ¿Cómo consiguió ese empleo, esa práctica?

PASADO PROFESIONAL

- Hábleme de sus experiencias profesionales.
- ¿Qué puesto ha sido el último que ha desempeñado?
- ¿Por qué dejó el último empleo? ¿De todo lo que ha hecho hasta ahora, qué es lo que más le gusta y por qué?

PREGUNTAS PERSONALIDAD

- Hábleme de sí mismo.
- Cuénteme una anécdota de su vida en que resolviera una situación problemática con éxito.
- ¿Qué gana la empresa si le contrata a Ud. en lugar de a otro candidato?
- Si fuera Ud. el encargado de realizar esta selección y yo fuera el candidato ¿Qué cualidades le gustaría que yo reuniera?
- ¿Se considera un líder o un seguidor? ¿Por qué?
- ¿Cuál fue la decisión más importante que tuvo que aceptar en el pasado?
- Defínase a sí mismo con 5 adjetivos calificativos. Justifíquelo.
- ¿Qué ha aprendido de sus errores?
- Si tuviera que compararse con un animal, ¿Con qué animal se compararía? ¿Por qué?
- ¿Acaba lo que empieza?
- Piense en (un profesor, un amigo, un familiar, compañero/a) Si yo le preguntara como es Ud. ¿qué cree que contestaría?
- Si todos los trabajos tuvieran la misma remuneración y la misma consideración social, ¿qué es lo que realmente le gustaría hacer?
- Describa su escala de valores.
- ¿Qué personas le sacan de quicio?
- ¿Duerme bien?
- Si fuera Presidente de gobierno (o alcalde o ministro de educación...)¿qué política diseñaría?
- ¿Cómo reacciona habitualmente frente a la jerarquía?

- ¿Se aburre a veces?
- Cómo se inserta en un equipo de trabajo?
- ¿Qué impresión cree que he sacado de Ud. a través de esta entrevista?

PERSONALIDAD

- ¿Cuáles son sus mejores cualidades? Describa tres principales
- ¿Cuáles son sus defectos? Describa tres principales
- Si tiene que tomar una decisión ¿es impulsivo o reflexivo?

PREGUNTAS DE VIDA PRIVADA

- ¿Vives con sus padres?
- ¿Con quién vive?
- ¿Por qué decidió salir del domicilio de tus padres?
- ¿A qué se dedica su padre, su madre, sus hermanos?
- Háblame de su vida como hijo de familia mientras vivió con sus padres.
- ¿Con cuál de sus padres: su madre o su padre se lleva mejor? ¿Por qué?
- ¿Quiénes son sus mejores amigos? ¿Qué valora más en el trabajo?
- ¿Tiene pareja? Qué opina su pareja de este trabajo?
- ¿Qué haces en su tiempo libre?
- ¿Qué hace los fines de semana, en vacaciones?
- ¿Cuáles son sus aficiones favoritas?
- ¿Ha visto (nombre película)? ¿Qué le pareció? Resúmala.
- ¿Cuál es el último libro que ha leído? ¿Qué le pareció?
- ¿Qué le aporta la práctica de ...?
- ¿Cuál es su estado civil?
- ¿Qué condiciones deberían darse para que usted y su familia consideraran que ha tenido éxito profesional?
- ¿Tiene proyectos de matrimonio?
- ¿Tiene usted hijos?

- ¿Qué hace actualmente?
- Si está casado ¿trabaja su cónyuge? ¿Puede producir alguna incompatibilidad su nueva ocupación con el trabajo de su cónyuge?
- ¿Qué piensa su familia de su nuevo empleo?
- Si vive con algún familiar ¿ha pensado en las posibles dificultades que pueden afectarle?

PREGUNTAS VARIAS

- ¿Qué tiempo necesita para despedirse de su actual empleo?
- ¿Qué personas de la empresa en que ha trabajado anteriormente pueden darnos referencias de Usted?
- ¿Participas en otros procesos de selección?
- ¿Qué opinas de? (el feminismo, los políticos,).
- ¿Quiere hacerme alguna pregunta?
- Defina que es para Usted, cooperación (o libertad o actualidad).
- Diga el nombre de tres personajes históricos a los que admire, de tres personas con las que le gustaría trabajar, de tres inventos de los que te hubiera gustado ser usted el descubridor/a.
- ¿Comenta con sus padres, familia, las incidencias de su trabajo?
- ¿Le ayudan sus padres (o novio/a o esposo/a) con sus consejos a resolver los problemas diarios que se presentan?

RETRIBUCIÓN

- ¿Cuánto ganaba en su empleo anterior?
- ¿Cuál es el mínimo que cubre sus necesidades actuales?
- ¿Es realmente el factor económico el más importante en su decisión?

2.6.3.2.4. TERMINACIÓN.

Cuando el entrevistador considera que va acercándose al punto en que ha completado su lista de preguntas y expira el tiempo planeado para la entrevista, es hora de poner fin a la sesión. No es conveniente indicarle qué perspectivas tiene de obtener el puesto. Los siguientes candidatos pueden causar una impresión mejor o peor, y los otros pasos del proceso de selección podrían modificar por completo la evaluación global del candidato.

2.6.3.2.5. EVALUACIÓN.

Inmediatamente después de que concluya la evaluación el entrevistador debe registrar las respuestas específicas y sus impresiones generales sobre el candidato. A continuación se presenta una lista de verificación pos entrevista que se utiliza para la evaluación que lleva a cabo el entrevistador. De una entrevista muy breve puede obtenerse considerable información.

2.6.3.3. ERRORES DEL ENTREVISTADOR Y DEL ENTREVISTADO.

Del Entrevistador. Una entrevista es débil cuando no hay clima de confianza, se omite hacer preguntas claves. Existe otra fuente de errores, los que se originan en la aceptación o rechazo del candidato por factores ajenos al desempeño potencial. Una entrevista con errores puede redundar en el rechazo de personas idóneas o igualmente grave en la contratación de personas inadecuadas para el puesto.

Del Entrevistado. Los cinco errores más comunes cometidos por los entrevistadores son: intentar técnicas distractoras, hablar en exceso, jactarse de los logros del pasado, no escuchar y no estar debidamente preparado para la entrevista.

2.6.4. UTILIZACIÓN DE PRUEBAS.

Aunque las entrevistas son mucho más decisivas a la hora de seleccionar personal, las pruebas de selección y test psicotécnicos constituyen un elemento de información útil, por una parte, para descartar a los candidatos que no reúnen los requisitos del puesto a cubrir y por otra, para confirmar la información que se obtiene en la entrevista personal.

La finalidad de las pruebas de selección y test psicotécnicos es evaluar el potencial del candidato y averiguar en qué medida la persona candidata se adecua al puesto de trabajo vacante y a un ambiente de trabajo determinado.

Hay tres grandes tipos de pruebas de selección:

1. Pruebas profesionales (también conocidas como pruebas de conocimiento).
2. Test de personalidad
3. Test psicotécnicos (incluyen test de inteligencia y de aptitudes).

2.6.4.1. PRUEBAS PROFESIONALES O DE CONOCIMIENTO.

Las pruebas profesionales o de conocimiento son ejercicios que evalúan los conocimientos y el grado de destreza necesarios para desarrollar un trabajo concreto. Pretenden obtener información sobre la formación, experiencia y conocimientos específicos que dan valor a la persona candidata.

Esta prueba puede realizarse oralmente o por escrito y según el puesto de trabajo al que aspiras, puede consistir en:

- Test de dominio de herramientas informáticas.
- Test de idiomas.
- Realización de una traducción.
- Elaboración de un informe a partir de una información dada.

- Buscar una solución a un problema concreto.

2.6.4.2. TEST DE PERSONALIDAD.

En función de las exigencias del puesto de trabajo, la personalidad del candidato será más o menos determinante en la selección. Los tests de personalidad intentan extraer a través de preguntas de índole personal los principales rasgos del carácter de un individuo lo que permitirá deducir su adaptabilidad al puesto de trabajo ofertado.

Hay aspectos generales de la personalidad que se valoran en cualquier puesto de trabajo: capacidad de iniciativa, persuasión, empatía, adaptación social a las normas o a los cambios, nivel de madurez, responsabilidad, motivación y estabilidad emocional.

Las contestaciones no son malas ni buenas, simplemente reflejan el carácter del candidato o su forma de pensar ante determinadas situaciones. Lo que busca el seleccionador es ver si el perfil encaja al puesto que va a cubrir. Así, si necesitan un conserje puede que busquen a una persona de carácter más sumiso que si precisan un director comercial, cuya personalidad deberá ser más agresiva.

Expresan los seleccionadores de personal con un ejemplo: una administrativa para trabajar en el departamento comercial necesita características de personalidad diferentes (sociabilidad, extraversión...) de los que necesita una administrativa contable (reflexiva, tranquila...).

Existen dos grandes grupos de test de personalidad: los introspectivos y los proyectivos.

2.6.4.2.1. TEST DE PERSONALIDAD INTROSPECTIVOS

Los test de personalidad introspectivos suelen consistir en un listado de preguntas cerradas con 3 opciones de respuesta en cada pregunta. Una opción indica un polo, otra indica el otro polo opuesto y finalmente, la tercera quedaría indicada para los indecisos.

La información que se obtiene se estructura en un perfil de rasgos diferenciales de personalidad y miden el grado de sociabilidad, estabilidad emocional, introversión/extroversión, autonomía, autoritarismo, autoconfianza, flexibilidad, sinceridad, lealtad, agresividad, otros.

Las preguntas de los cuestionarios se desarrollan sobre un principio según el cual cada persona tiende a un polo en cualquier rasgo que se mida. Los ítems suelen ser muy tajantes y opuestos, para forzar al candidato a elegir entre una de las dos opciones, lo que permite definir su perfil de una forma más aproximada.

Quien haya realizado este tipo de tests se habrá encontrado con la sensación de que las preguntas se repiten y no se equivocan. La explicación estriba en que para medir un rasgo de la personalidad se utilizan distintos ítems, que sumados dan como resultado esa parte de la personalidad del individuo.

2.6.4.2.2. TEST DE PERSONALIDAD PROYECTIVOS

En los tests de personalidad proyectivos se plantean una serie de situaciones verosímiles en las que tú debes proponer una solución o una respuesta. Posteriormente, el seleccionador interpreta tus contestaciones para tener una visión general de tu personalidad.

En otras palabras son preguntas o situaciones que necesitan una respuesta abierta que implica una identificación personal con la pregunta o problema a resolver, proyectando la propia personalidad en la respuesta.

- **Ejemplos de test de personalidad**

A continuación se detallan varios test de personalidad:

Test de personalidad

Test de impulsos

Test de vulnerabilidad al estrés

Test de enfrentamiento al estrés

Test de comunicación

Test de la amistad

Descubre cómo te ven los demás

Test del carácter

Test de Rosenberg

Test de expresión social

Test de actitudes disfuncionales

Test de autoestima

Test de asertividad

2.6.4.3. TEST PSICOTÉCNICOS.

Los test psicotécnicos, también llamados test de inteligencia o test de aptitudes, son pruebas diseñadas para evaluar capacidades intelectuales para la realización de tareas relacionadas con un determinado puesto de trabajo. Consisten en cuestionarios tipo test en los que se seleccionan entre varias respuestas posibles.

Los test psicotécnicos intentan indagar sobre las capacidades intelectuales de la persona, como la inteligencia general, la memoria, la percepción o la atención. También se estudian en este tipo de test otros aspectos más específicos de la inteligencia, como la aptitud verbal, aptitud numérica, aptitud espacial, capacidad de abstracción, de concentración, según las características del puesto al que opta.

Los test psicotécnicos tienen un límite de tiempo por realizarlos. Por lo tanto, la interpretación o corrección se hace basándose en dos criterios: los aciertos y errores y la rapidez.

2.6.4.3.1. TEST DE APTITUD VERBAL.

La aptitud verbal hace referencia a la capacidad para comprender y expresar conceptos a través de palabras, tanto en modo oral como escrito.

Entre las pruebas que miden la aptitud verbal se encuentran ejercicios de ortografía, definiciones, uso de sinónimos o antónimos, analogías, vocabulario, comprensión verbal, frases desordenadas o incompletas.

Vocabulario, sobre todo los términos que guardan entre sí relación de sinonimia y antonimia, así como las palabras de ortografía dudosa o semejante. En cuanto a la

ortografía las reglas ortográficas, poniendo especial atención a la acentuación de palabras monosílabas, acentuación de demostrativos, palabras que llevan doble "c", diptongos, palabras con doble grafía, palabras con "x", otros.

2.6.4.3.2. TEST DE APTITUD NUMÉRICA.

La aptitud numérica hace referencia a la capacidad para comprender y trabajar con operaciones numéricas, razonar y manejar hábilmente los números. Entre las pruebas que miden la aptitud numérica se encuentran operaciones con sumas, restas, multiplicaciones y divisiones, fracciones, potencias, raíces, porcentajes, ecuaciones y problemas matemáticos.

También las operaciones con decimales, problemas sencillos de reglas de tres, problemas de tantos por cien, planteamientos con letras, listados de operaciones recordando el orden de las prioridades, primero los paréntesis y corchetes si los hay, luego potenciación, radicación, multiplicación, división en el orden que aparezcan y por último, suma y resta.

2.6.4.3.3. TEST DE RAZONAMIENTO ABSTRACTO.

El razonamiento abstracto hace referencia a la capacidad de observación y organización lógica, de manera que se puedan extraer conclusiones a partir de unos datos concretos, utilizando la lógica deductiva.

Para medir esta capacidad se utilizan series de números, letras, figuras, dominós, naipes o monedas.

En las series de números puede aparecer cualquier operación, pero lo normal es que sean sumas y restas, multiplicaciones y divisiones, prefiriéndose siempre la lógica más sencilla. El resto de ejercicios de razonamiento con dibujos, dominós o monedas, es semejante, siempre hay que buscar la lógica implícita y aplicarla.

2.6.4.3.4. TEST DE ATENCIÓN - CONCENTRACIÓN - RETENCIÓN

Los test de atención, concentración o retención hacen referencia a la capacidad para estar atento y concentrado mientras se realiza una tarea repetitiva y monótona.

Para medir esta capacidad suelen utilizarse ejercicios de memoria visual, que consisten en memorizar objetos o figuras y luego reproducirlas, ejercicios de memoria lectora, que consisten en leer palabras o números y luego reproducirlos.

Visualizando algún objeto durante un tiempo determinado, alejando después de la vista e intentando recordar cómo era con todos sus detalles, incluso escribiendo en un papel, después cogerlo de nuevo el objeto y compararlo con lo que se ha escrito con las características reales del objeto.

2.6.4.3.5. CONSEJOS PARA SUPERAR LOS TEST PSICOTÉCNICOS.

Estar relajado y descansado. Hay que estar alerta pero sin ansiedad. Leer atentamente y comprender perfectamente las instrucciones, siguiendo las normas dictadas por el examinador. No tener reparos en preguntar lo que no se entienda.

Leer con atención los enunciados y todas las alternativas de respuesta. Aprovechar al máximo la oportunidad de hacer unos ejemplos, que suelen dar antes de cada prueba, para automatizar el procedimiento a seguir y demostrar que se entiende bien las instrucciones.

La mayoría de los tests psicotécnicos tienen un límite de tiempo. La puntuación final es resultado de las respuestas acertadas en relación al tiempo consumido. Si nos quedamos atascados en un elemento, es mejor pasar al siguiente y una vez terminado el ejercicio, volver a las preguntas que están sin contestar.

Hay preguntas evidentes, se utiliza el sentido común, a veces las respuestas más sencillas son las correctas. Mantener el nivel de concentración alto. Centrarse en el test y olvidar del resto de personas.

Ejemplos de test psicotécnicos

Test de inteligencia

Test de coeficiente intelectual

Test de entrenamiento para opositores

Test de inteligencia emocional

2.6.4.3.5.1. ASSESSMENT CENTER Y DINÁMICAS DE GRUPO.

Aunque su utilización es más reciente en España, son cada vez más las empresas que integran las pruebas del assessment center, o centro de evaluación, en su proceso de selección. En el caso de los puestos directivos, se trata de una de las pruebas más fiables para acertar en la elección del profesional adecuado.

El assessment center es un método de selección mediante el cual se intenta identificar y evaluar las competencias y habilidades de los candidatos y predecir su rendimiento en un puesto de trabajo determinado. Lo que evalúa no son tanto rasgos de personalidad sino el hecho de poseer las habilidades necesarias para lograr el éxito. Su actuación dejará entrever competencias que no se adquieren en dos días y son difíciles de aprender si no se tienen.

Este método consta de varias pruebas realizadas en grupo de hasta 10 candidatos donde se pide a los candidatos que realicen actividades que se aproximan a las funciones y tareas que se van a encontrar en el puesto de trabajo real. Las pruebas pueden tener una duración de 45 a 90 minutos, y las sesiones suelen ser de un día o dos.

Las actividades que se pueden proponer son muy variadas y pueden incluir:

- **REDACTAR UN INFORME**

Entregan material escrito, normalmente relativo a una actividad de la empresa y a partir de aquí hay que redactar un informe con sus recomendaciones. Este ejercicio tiene un tiempo limitado. Evalúa la capacidad de análisis, razonamiento y expresión escrita.

- **HACER UNA PRESENTACIÓN**

Ante las otras personas candidatas y/o ante el personal evaluador. Evalúa la capacidad para estructurar una presentación, capacidad de expresión oral, habilidad para hablar en público.

- **EJERCICIO DE LA BANDEJA**

La actividad consiste en suponer que ya le han contratado para el puesto a cubrir, por esto, le dan una bandeja llena de documentos, cartas de clientes, peticiones de informes, llamadas recibidas, correos electrónicos, otros. Se espera que saquen ese trabajo adelante: responder la correspondencia, enviar faxes o e-mails, preparar los informes... en un tiempo limitado. Evalúan la capacidad de planificación, gestión del tiempo, capacidad de resolución, de comunicación verbal y escrita.

- **COMIDA O CENA CON DIRECTIVOS**

Recordar que el objetivo en este momento no es comer ni beber. Muestre una actitud positiva y optimista, que permita pensar que puede ser agradable trabajar usted. Intente recordar los nombres de las personas e interesarse por su trabajo. Aprovechar para hacer preguntas que te podrán ir bien más adelante.

Los evaluadores se limitan a dar las instrucciones iniciales, a observar los acontecimientos y a anotarlos. Observan principalmente el grado en que el candidato posee y utiliza eficazmente las competencias previamente establecidas como necesarias para el puesto de trabajo a cubrir. Algunas de las competencias que

quedan reflejadas a través de esta metodología son: capacidad para la toma de decisiones, capacidad de trabajo bajo presión, la motivación, el liderazgo, capacidad de trabajar en equipo, visión estratégica, capacidad de análisis y síntesis, capacidad de comunicación verbal y escrita, sociabilidad, gestión del tiempo, capacidad de negociación y persuasión, orientación a resultados y al cliente.

• **CONSEJOS PARA SUPERAR LAS DINÁMICAS DE GRUPO.**

Comportarse de forma natural, participar activamente y buscar que el grupo alcance sus objetivos más que el lucimiento personal.

Extremar la educación y la cortesía. Escuchar a los demás con atención. No es mejor el que más habla.

No ser agresivo. No interrumpir. Ser considerado con los demás e intentar generar un buen clima.

No obstinarse con las ideas propias. Procurar aportar soluciones.

Normalmente, cuando empieza la sesión, acostumbra a producirse un momento de silencio que crea cierta tensión. Es bueno romper este silencio de forma natural con expresiones como: "Bien, que les parece, podríamos empezar haciendo...". Esto indica que es una persona con decisión y que se sabe adaptar con facilidad a nuevas situaciones.

2.6.5. DECISIÓN DE SELECCIÓN.

La forma ideal de comparar candidatos para una misma búsqueda es preparar una hoja de trabajo con el siguiente esquema:

CUADRO RESUMEN

Perfil	Candidato A	Candidato B	Candidato C	Candidato D
Religión				
Estado Civil				
Estudios				
Experiencia requerida				
Título de Cuarto Nivel				
Disponibilidad de				
Tiempo				
Aspiración Salarial				

Antes de iniciar el pedido de referencias sobre el postulante, es recomendable informarle que se ha llegado a la parte final del proceso de selección y que se solicitarán referencias sobre él. Si la persona está trabajando, habrá que confirmar a quiénes se puede llamar, de modo de no comprometer la carrera futura del postulante, en especial si luego, por cualquier motivo, no es contratado.

Existen dos tipos de referencias, las formales y las brindadas por los jefes directos. Las formales son los datos que da, en general, la oficina de personal del lugar donde el candidato trabajó antes: si la persona realmente se desempeñó allí, fechas de ingreso y egreso, cargos ocupados, razones de la salida o fue despedido.

Los canales directos no sólo constituyen los superiores. Pueden ser una buena referencia otras personas que conozcan su desempeño. Se debe tener en cuenta que la mayoría de personas para no comprometerse, ante un pedido de referencia dirán “correcto desempeño, se retiró por renuncia” .

¿Qué hacer cuando hay una “referencia negativa”? Es obligación cruzar información con otra referencia como mínimo. Se debe tener en cuenta que un jefe resentido puede dar una mala referencia de un buen empleado, y un jefe “amigo” puede dar una buena referencia de uno malo.

Si después de cruzar la referencia sigue siendo no favorable, será aconsejable decírselo al interesado. Él debe saberlo. En ocasiones podrá existir una explicación de los hechos que puede modificar la referencia, y si no es así, se la habrá dado la oportunidad de dar su propia versión de los hechos.

2.6.6. VERIFICACIÓN DE DATOS Y REFERENCIAS

Los especialistas para responderse algunas preguntas sobre el candidato recurren a la verificación de datos y a las referencias. Son muchos los profesionales que muestran un gran escepticismo con respecto a las referencias personales, la objetividad de estos informes resulta discutible.

Las referencias laborales difieren de las personales en que describen la trayectoria del solicitante en el campo del trabajo. Pero también ponen en tela de juicio dichas referencias ya que los antiguos superiores, pueden no ser totalmente objetivos. Algunos empleadores pueden incurrir incluso en prácticas tan condenables como la comunicación de rumores o hechos que pertenezcan por entero al ámbito de la vida privada del individuo.

El profesional de recursos humanos debe desarrollar una técnica depurada que depende en gran medida de dos hechos capitales: uno, el grado de confiabilidad de los informes que recibe en el medio en que se encuentra; dos, el hecho de que la práctica de solicitar referencias laborales se encuentra muy extendida en toda Latinoamérica.

2.6.7. EXAMEN MÉDICO.

El examen médico es muy importante dentro del proceso de selección ya que se evalúa físicamente y si es apto para desempeñar las funciones que nuestro puesto requiere.

Examen Médico de admisión es necesario para evitar:

- Un mayor número de ausentismo.
- La aparición de enfermedades profesionales.
- La disminución del índice del trabajo.
- El peligro del contagio de diversas enfermedades.
- Trastornos en la organización por cubrir esos espacios de trabajo.
- Déficit en la calidad de trabajo.
- Búsqueda de remplazos.

Los exámenes médicos permitirán verificar la salud del futuro personal, prevenir accidentes, prevenir ausentismo frecuente por constantes quebrantos de salud. Su función es la de determinar la aptitud psicofísica del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo, aunque sin perder de vista que no deben ser utilizados como herramienta de discriminación en la selección de personal.

Además, son de suma utilidad para deslindar eventuales responsabilidades futuras, pues permiten detectar patologías preexistentes al inicio de la relación laboral. Este examen como su nombre lo indica de admisión debe ser aplicado al candidato que desca desempeñar una labor dentro de una organización, y debe ser realizado por el médico especializado en la materia, puesto que el examen médico tiene un costo alto, debe ser aplicado casi al final del proceso, para evitar desembolsos innecesarios.

2.6.8. ENTREVISTA FINAL.

En la entrevista final se citará al candidato el cual es el seleccionado para ocupar la vacante para describirle de nuevo el puesto el cual ocupará, pero también se le mencionará que documentos entregará para generar su expediente dentro de la empresa en la cual laborará, también aquí entra el punto de decisión de contratar,

para el candidato ya citado para la entrevista final es porque es el elegido, para ocupar la vacante dentro de la empresa.

2.6.9. CONTRATACIÓN AL MEJOR PUNTUADO.

El proceso termina con la contratación la persona que mayor aporte dará a la Institución, en forma verbal se le da conocer las condiciones de contratación, responsabilidades, tareas, función, remuneración y otros beneficios; cuando se llega a un acuerdo, expresarlo por escrito.

El contrato se realiza por escrito donde se detalla la oferta económica, el desempeño, la fecha de inicio de actividades.

El contrato debe estar firmado por la persona autorizada a tales efectos por la empresa.

Aceptada por el ingresante, este le firma.

El contrato tiene innumerables ventajas: deja estructurada en forma clara la oferta, evita discusiones futuras, protege al ingresante ante un eventual cambio de responsable en la empresa, y la empresa contratante de un eventual arrepentimiento del ingresante, si es retenido en su empresa actual en el momento de la renuncia.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. TIPOS DE INVESTIGACIÓN

Esta investigación está enmarcada dentro del paradigma cualitativo porque busca la comprensión de los fenómenos sociales al procesar conocimientos de la Selección de Personal Docente para mejorar la calidad de la educación, con un enfoque contextualizado, con una perspectiva desde adentro, poniendo énfasis en el proceso pero sin generalizar, analizando sus casos acorde al contexto. Este trabajo también se encuentra dentro del paradigma cuantitativo porque el desempeño docente se puede comprobar por medio del Manual de Selección de Personal Docente.

La investigación cualitativa trata de identificar la naturaleza profunda de las realidades, su estructura dinámica, aquella que da razón plena de su comportamiento y manifestaciones.

3.1.1. INVESTIGACIÓN BIBLIOGRÁFICA.

El trabajo que he realizado se cimenta en la investigación documental-bibliográfica, porque tienen como propósito detectar, ampliar y profundizar diferentes enfoques, teorías, conceptualizaciones, aportes y criterios de diferentes autores sobre la Selección de Personal, para ello se ha tomado en cuenta documentos, publicaciones, libros, revistas, periódicos, entre otros que se han consultado para precisar este trabajo de investigación.

3.1.2. INVESTIGACIÓN DE CAMPO.

Hay evidencias de una investigación de campo porque en calidad de investigadora y seleccionadora de personal estoy en contacto con los candidatos, docentes y padres de familia de la institución donde se realiza el trabajo y ello permitirá un estudio

constante en el lugar de los hechos y con los protagonistas en donde se producen los sucesos, porque la investigación es de carácter social y académico.

3.2. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

3.2.1. LA OBSERVACIÓN DIRECTA.

Es una técnica que consiste en observar atentamente el fenómeno, hecho o caso, tomar información y registrarla para su posterior análisis.

La observación es un elemento fundamental de todo proceso investigativo; en ella se apoya el investigador para obtener el mayor número de datos. Gran parte del acervo de conocimientos que constituye la ciencia ha sido lograda mediante la observación. Existen dos clases de observación: la Observación no científica y la observación científica. La diferencia básica entre una y otra está en la intencionalidad: observar científicamente significa observar con un objetivo claro, definido y preciso: el investigador sabe qué es lo que desea observar y para qué quiere hacerlo, lo cual implica que debe preparar cuidadosamente la observación. Observar no científicamente significa observar sin intención, sin objetivo definido y por tanto, sin preparación previa.

CAPÍTULO IV

MANUAL DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR “SANTO DOMINGO DE GUZMÁN” DE AMBATO.

4.1. SLOGAN DE CALIDAD.

“Potencializando valores, ciencia e innovación para la vida”.

4.2. HISTORIA INSTITUCIONAL.

Regentado por la comunidad de Hermanas Dominicas de la Inmaculada Concepción.

En 1963 se funda como Instituto Santa Inés, en 1963 pasa a ser colegio Norma “Carmen Barona”, en 1979 la Institución adopta el nombre de Colegio “Santo Domingo de Guzmán” y en septiembre de 2011 se queda con la categoría de Unidad Educativa.

4.3. VISIÓN

Constituirse en una Institución Educativa referente en la aplicación de innovaciones pedagógicas y en la construcción de respuestas concretas a los problemas sociales científicos y humanísticos de la sociedad del nuevo milenio dentro de las concepciones del Buen Vivir en perspectiva del carisma dominicano y el rescate de la identidad nacional.

4.4. MISIÓN

Somos una Unidad Educativa religiosa que imparte una formación espiritual, académica y científica basada en la construcción crítica del conocimiento con principios pedagógicos actualizados en el marco de la aplicación de las tecnologías que permiten dar una educación de calidad, potencializando los valores humanísticos cristianos que generan compromiso con la fe y el entorno social.

4.5. CARISMA DOMINICANO

- **Predicar la Verdad y Portar la Luz de Cristo.**

Es la esencia del Carisma Dominicano que legó a su Congregación nuestra fundadora Hedwige Portalet.

4.6. COLORES DOMINICANOS

- BLANCO Y NEGRO.
- Blanco: Pureza, verdad, transparencia, resurrección y alegría.
- Negro: Compromiso social.

4.7. MODELO PEDAGÓGICO INSTITUCIONAL

El CONSTRUCTIVISTA CRÍTICO-PROPOSITIVO, sustentado en la pedagogía crítica que fomenta el desarrollo del pensamiento lógico, crítico y creativo en la construcción del aprendizaje.

4.8. PERSONAL DOCENTE

Con mística Dominicana y altamente competente en el Área educativa que se desempeña. La Unidad Educativa Particular “Santo Domingo de Guzmán” de Ambato, alcanzando su medio siglo de trascendencia en el campo educativo de formar mentes y corazones de niñas, niños y jóvenes, pretende buscar la verdad a todo nivel: académico, intelectual, pero sobre todo vivencial.

4.9. CONTRATACIÓN DE DOCENTES

4.9.1. INTRODUCCIÓN

La selección de personal es una comparación entre las cualidades de cada candidato con las exigencias del cargo y es una elección entre los candidatos comparados; se hace necesaria la aplicación de técnicas de selección de personal.

El costo de una selección eficiente, es una buena inversión, por los ahorros que la Institución Educativa obtendrá al evitar la rotación de personal, el adiestramiento continuo, los períodos de rendimiento limitado de los nuevos empleados y sobre todo, por la eficiencia y calidad del trabajo realizado por la persona adecuada.

Nuestra Institución valora su activo más importante, las personas. Apostamos a este Manual de Selección y Contratación de Personal Docente que nos dará la opción de proporcionar el camino más adecuado a las necesidades Institucionales.

4.9.2. PERFIL DEL DOCENTE DOMINICO

- .Ser persona portadora de un mensaje cristiano, traduciendo en sus palabras y en su obra la figura de valores eternos y de un mensaje de salvación y de vida.
- Es sincero, leal, solidario y posee madurez ,potencial pedagógica que lo hace capaz de ejercer con solvencia la misión educativa
- Acompaña con el aporte de información de experiencia, de conocimiento pero sin imponer, ni asumir lo que puede el otro.
- Demuestra dominio de las destrezas en el campo de la investigación, lo cual le permite planificar e implantar experiencias activas con los estudiantes.
- Establece vínculos con los padres de familia y la comunidad, para construir experiencias educativas pertinentes a los estudiantes.
- Comprometido a un aprendizaje destinado a desarrollar capacidades de entender, localizar, procesar y utilizar información para la toma de decisiones.

4.9.2.1. CARACTERÍSTICAS ESPECÍFICAS DEL DOCENTE.

- El docente Dominico es un profesional experto en la materia, que conoce a profundidad el tema que enseña, relaciona los contenidos con la práctica profesional, los vincula con la vida real y es capaz de realizar actividades prácticas que generan experiencias reflexivas.
- Su experiencia en el campo profesional, le brinda los conocimientos teórico-prácticos necesarios en los procesos de formación de los estudiantes de hoy. Para una cualidad del buen profesor son sus conocimientos sólidos de las materias, incluyendo currículo transversal.
- Las cualidades personales de un buen profesor son: profesionalismo, mente ágil, puntualidad, colaboración, compromiso educativo, ética profesional y vivencia de evangelio.
- Cooperación y actitud democrática, honradez e imparcialidad, buena disposición, interesado en los problemas de los alumnos y con ciertas habilidades interpersonales, que les permiten establecer relaciones claras y de respeto con los estudiantes.
- Las competencias docentes, son las capacidades relacionadas con el modo de facilitar o lograr los aprendizajes deseados, se refiere a los procesos que el profesor tiene que realizar cotidianamente en el aula para desarrollar un proceso enseñanza- aprendizaje que potencie al máximo a los alumnos.
- El maestro debe reunir habilidades suficientes para realizar una planeación didáctica que sea acorde a los objetivos que se pretenden lograr y responda a la diversidad de características que tienen los estudiantes.

- Desarrollar un conjunto de estrategias y métodos didácticos que al ponerlos en práctica estimulen y motiven el aprendizaje, debe contar con el dominio de técnicas relacionadas con los avances más modernos de las tecnologías de la información y la comunicación.
- Habilidades para la gestión y manejo del aula, estableciendo interacciones adecuadas y positivas, con una buena organización del mobiliario y del espacio, utilizando con el máximo rendimiento los recursos y el tiempo, en un ambiente de motivación, de altas expectativas y de disciplina.

4.9.3. PASOS PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL.

El proceso de selección se realiza en cuatro etapas.

Reclutamiento en base a anuncio en la prensa, entrevista individual, pruebas valoración y evaluación de la competencia docente e investigadora- clase demostrativa.

4.9.3.1. PRIMERA ETAPA: RECLUTAMIENTO.

Anuncio en la prensa en medios de la localidad, diarios Heraldo y Hora emite la convocatoria, que especifica las competencias que debe reunir el aspirante:

*Título Docente.

*Experiencia laboral docente.

*Católico practicante.

*Disponibilidad inmediata.

4.9.3.2. SEGUNDA ETAPA: ENTREVISTA ESTRUCTURADA.

La entrevista es la herramienta por excelencia en la selección de personal, es uno de los factores que más influencia tienen en la decisión final respecto de la vinculación o no de un candidato al puesto. La entrevista de selección consiste en una plática formal y en profundidad, conducida para evaluar la idoneidad para el puesto que

tenga el solicitante. El entrevistador se fija como objeto responder a dos preguntas generales: ¿Puede el candidato desempeñar el puesto? ¿Cómo se compara con respecto a otras personas que han solicitado el puesto?

LAS PREGUNTAS ESTARÁN DENTRO DE LOS SIGUIENTES ÁMBITOS:

- Capacidad para generar nuevas ideas
- Capacidades para generar ambientes de aprendizaje y facilitar el aprendizaje en el estudiante.
- Habilidad para manejar la tecnología educativa.
- Capacidades para establecer relaciones favorables con las estudiantes y docentes.
- Capacidad para trabajar en equipo y promover el trabajo colaborativo con la estudiante.
- Actitud positiva hacia el trabajo.
- Disposición al cambio.
- Compromiso ético, moral y religioso.
- Experiencia práctica en el área de formación.
- Conocimiento amplio del área de formación.
- Habilidades para la Docencia.
- Conocimientos y habilidades para la Investigación.
- Consejo Ejecutivo analiza los tres perfiles profesionales seleccionados, previo el informe del Entrevistador. Tomando en cuenta la experiencia profesional del aspirante como la experiencia en el campo docente.

4.9.3.3. TERCERA ETAPA: APLICACIÓN PRUEBAS.

La finalidad de las pruebas de selección y test psicotécnicos es evaluar el potencial del candidato y averiguar en qué medida la persona candidata se adecua al puesto de trabajo vacante y a un ambiente de trabajo determinado.

Hay tres grandes tipos de pruebas de selección:

4. Pruebas profesionales (también conocidas como pruebas de conocimiento).
5. Test de personalidad.
6. Test psicotécnicos (incluyen test de inteligencia y de aptitudes).

PRUEBAS PROFESIONALES O DE CONOCIMIENTO.

Las pruebas profesionales o de conocimiento son ejercicios que evalúan los conocimientos y el grado de destreza necesarios para desarrollar un trabajo concreto. Pretenden obtener información sobre la formación, experiencia y conocimientos específicos que dan valor a la persona candidata.

Esta prueba puede realizarse oralmente o por escrito y según el puesto de trabajo al que aspiras, puede consistir en:

- Por qué estudió ...?
- Cuando decidió estudiar.....¿qué otras carreras le atraían igualmente?
- Hábleme de sus calificaciones durante sus estudios ¿qué asignaturas le gustaban más o menos? ¿En qué asignaturas sacaba peores notas, mejores?
- ¿Preparaba los temas en equipo o prefería estudiar solo/a?
- ¿Dónde aprendió a hablar inglés?
- ¿Cuál fue la experiencia más gratificante durante la vida de estudiante?
- ¿Piensa proseguir o ampliar sus estudios de alguna manera?
- Hábleme de su formación complementaria ¿qué seminarios o cursos de corta duración ha realizado? ¿qué le motivó a realizarlos?
- ¿Repetiría su elección de estudios si volviera a empezar?
- Destaque la formación que posea que más se ajuste al puesto
- ¿Está dispuesto a completar su formación en lo que precise?
- ¿Qué sabe acerca de nuestra empresa?
- ¿Qué le atrae de ella?
- ¿Qué ambiente de trabajo prefiere?
- Según su opinión ¿Qué relación debe existir entre un jefe y su colaborador inmediato?
- ¿Cuáles son sus puntos fuertes y débiles para este puesto?

- ¿Qué se ve haciendo dentro de cinco años, de diez años..?
- ¿Cuáles son sus objetivos a largo plazo? ¿Cómo cree que podrá lograrlo?
- ¿Cómo te enteraste de la existencia de este puesto?
- ¿Puede resumirme el texto del anuncio?
- ¿Por qué piensa que va a tener éxito en esta función?
- ¿Qué opina de? (el feminismo, los políticos, los sindicatos).
- Defina qué es para usted, cooperación (o libertad o actualidad).
- Dígame el nombre de tres personajes históricos a los que admire, de tres personas con las que le gustaría trabajar, de tres inventos de los que le hubiera gustado ser usted el descubridor/a.

TEST DE PERSONALIDAD.

Hay aspectos generales de la personalidad que se valoran en cualquier puesto de trabajo: capacidad de iniciativa, persuasión, empatía, adaptación social a las normas o a los cambios, nivel de madurez, responsabilidad, motivación y estabilidad emocional.

- Hábleme de sí mismo.
- Cuénteme una anécdota de su vida en que resolviera una situación problemática con éxito.
- ¿Qué gana la empresa si le contrata a Ud. en lugar de a otro candidato?
- Si fuera Ud. el encargado de realizar esta selección y yo fuera el candidato ¿Qué cualidades le gustaría que yo reuniera?
- ¿Se consideras un líder o un seguidor? ¿Por qué?
- ¿Cuál fue la decisión más importante que tuvo que aceptar en el pasado?
- Defínase a sí mismo con 5 adjetivos calificativos. Justifíquelo.
- ¿Qué ha aprendido de sus errores?
- ¿Acaba lo que empieza?
- Piense en (un profesor, un amigo, un familiar, compañero/a) Si yo le preguntara como es Ud. ¿qué cree que contestaría?

- Si todos los trabajos tuvieran la misma remuneración y la misma consideración social, ¿qué es lo que realmente le gustaría hacer?
- Describa su escala de valores.
- ¿Qué personas le sacan de quicio?
- ¿Duerme bien?
- Si fuera Presidente de gobierno (o alcalde o ministro de educación...) ¿qué política diseñaría?
- ¿Cómo reacciona habitualmente frente a la jerarquía?
- ¿Se aburre a veces?
- Cómo se inserta en un equipo de trabajo?
- ¿Cuáles son sus mejores cualidades? Describa tres principales
- ¿Cuáles son sus defectos? Describa tres principales
- Si tiene que tomar una decisión ¿es impulsivo o reflexivo?
- ¿Vive con sus padres?
- ¿Con quién vive?
- ¿A qué se dedica su padre, su madre, sus hermanos?
- ¿Con cuál de sus padres, su madre o su padre te llevas mejor? ¿Por qué?
- ¿Quiénes son sus mejores amigos? ¿Qué valora más en el trabajo?
- ¿Tiene pareja? Qué opina su pareja de este trabajo?
- ¿Qué hace en el tiempo libre?
- ¿Qué hace los fines de semana, en vacaciones?
- ¿Cuáles son sus aficiones favoritas?
- ¿Cuál es el último libro que ha leído? ¿Qué le pareció?
- ¿Cuál es su estado civil?
- ¿Qué condiciones deberían darse para que usted y su familia consideraran que ha tenido éxito profesional?
- ¿Tiene proyectos de matrimonio?
- ¿Tiene usted hijos?
- ¿Qué hace actualmente?
- Si está casado ¿trabaja su cónyuge? ¿Puede producir alguna incompatibilidad su nueva ocupación con el trabajo de su cónyuge?
- ¿Qué piensa su familia de su nuevo empleo?

- ¿Tiene tendencia a aceptar, a discutir o a poner sistemáticamente en duda las instrucciones de sus superiores?
- ¿Confía o duda en general en la eficacia de los demás compañeros?
- ¿Cómo acepta las normas de disciplina?: con convencimiento, como un mal necesario, como una imposición
- ¿Cuánto ganaba en su empleo anterior?
- ¿Cuál es el mínimo que cubre sus necesidades actuales?
- ¿Es realmente el factor económico el más importante en su decisión?

TEST PSICOTÉCNICOS.

Los test psicotécnicos, también llamados test de inteligencia o test de aptitudes, son pruebas diseñadas para evaluar capacidades intelectuales para la realización de tareas relacionadas con un determinado puesto de trabajo. Los test psicotécnicos intentan indagar sobre las capacidades intelectuales de la persona, como la inteligencia general, la memoria, la percepción o la atención.

1. ¿Cuáles son sus objetivos a corto, medio y largo plazo?
 2. ¿Por qué cree que es usted la persona más idónea para el puesto?
 3. ¿Qué méritos o puntos fuertes le pueden proporcionar ventajas respecto a otros candidatos?
- ¿Puede incorporarse inmediatamente?
 - ¿Es usted propietario de su vivienda?
 - ¿Tiene alguna ocupación complementaria, retribuida o no?
 - ¿Tiene otras ofertas de trabajo alternativas?
 - ¿Tiene usted alguna actividad extra profesional, cultural, deportiva, artística, comunitaria...?
 - ¿Tiene usted alguna actividad propia : negocio familiar, clases particulares.
 - ¿Qué otras aficiones no ha podido desarrollar y aspira a hacerlo en el futuro?
 - Háblame de sus actividades al margen de sus estudios.
 - Realizó algún trabajo de "estudiante" (clases, trabajos de prácticas...)?

- ¿Qué aprendió de sus trabajos anteriores?
- ¿Qué funciones tenía en ese trabajo?
- ¿Cuánto le pagaban?
- ¿Cuál de sus trabajos previos le gusto más?
- ¿Por qué le gustaría obtener precisamente este empleo y no otro?
- ¿Qué piensa que puede usted aportar?
- ¿En qué piensa que puede usted mejorar trabajando con nosotros?
- ¿Qué cree que puede usted aportar si no tiene experiencia profesional?

4.9.3.4. CUARTA ETAPA: EVALUACIÓN DE LA COMPETENCIA DOCENTE E INVESTIGADORA-CLASE DEMOSTRATIVA.

1. Presentación por escrito de la Planeación Didáctica de la asignatura en la que desea participar como docente, que incluya las estrategias didácticas y técnicas de evaluación que aplicará.
2. Evaluación de la Competencia Docente. Presentación de una clase didáctica ante el Comité Evaluador.

Criterios de evaluación para la clase demostrativa del Docente.

- Mostrar dominio del tema en un 90%.
- Mostrar que posee conocimientos y capacidades para realizar la planeación didáctica de una unidad de aprendizaje del tema que se ha solicitado.
- Mostrar conocimiento y capacidad en la aplicación de destrezas y técnicas de enseñanza centradas en el aprendizaje (deberá presentar por lo menos cuatro destrezas diferentes).
- Manejo de material y recursos didácticos, (presentar por lo menos tres recursos didácticos).
- Mostrar conocimiento sobre los diversos estilos de aprendizaje del estudiante (Deberá mencionar al menos un estilo de aprendizaje).

- Mostrar conocimiento y capacidad para realizar un proceso de evaluación, aplicando diversas técnicas e instrumentos de evaluación (Deberá presentar al menos 3 estrategias de evaluación diferentes).

Examen Médico. Respondiendo al Reglamento Interno de Trabajo, que solicita este Documento.

El examen médico es muy importante dentro del proceso de selección ya que se evalúa físicamente y si es apto para desempeñar las funciones que nuestro puesto requiere.

ENTREVISTA FINAL.

En la entrevista final se citará al candidato el cual es el seleccionado para ocupar la vacante para describirle de nuevo el puesto el cual ocupará, pero también se le mencionará que documentos se entregará para generar su expediente dentro de la Unidad Educativa Particular “Santo Domingo de Guzmán” Ambato en la cual laborará.

Contratación

El proceso termina con la contratación la persona que mayor aporte dará a la Institución, en forma verbal se le da conocer las condiciones de contratación, responsabilidades, tareas, función, remuneración y otros beneficios; cuando se llega a un acuerdo, expresarlo por escrito.

El contrato se realiza por escrito donde se detalla la oferta económica, el desempeño, la fecha de inicio de actividades.

El contrato debe estar firmado por la persona autorizada a tales efectos por la institución.

Aceptada por el ingresante, este le firma.

El contrato tiene innumerables ventajas: deja estructurada en forma clara la oferta, evita discusiones futuras, protege al ingresante ante un eventual cambio de responsable en la institución, y la institución contratante de un eventual arrepentimiento del ingresante, si es retenido en su empresa actual en el momento de la renuncia.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES.

- La Unidad Educativa Particular “Santo Domingo de Guzmán”-Ambato, requiere la elaboración de un Manual de Selección y Contratación de Personal Docente para mejorar la calidad educativa.
- Los pasos necesarios para la selección del personal Dominicano deben estar fundamentados por los principios y filosofía Dominicana.
- La Unidad Educativa Particular “Santo Domingo de Guzmán” de Ambato, en este año lectivo vivió una experiencia de rotación de personal docente, fenómeno que afectó en la contratación de nuevos perfiles, es urgente establecer lineamientos actualizados de Selección de Personal.
- El Manual de Selección y Contratación de Personal Docente contribuirá a que los profesores que integren la Institución sean docentes con habilidades para la enseñanza, tengan dominio de la materia, con destrezas tecnológicas e interpersonales.
- El Manual de selección y Contratación de Personal Docentes permitirá la contratación de profesionales que garanticen un proceso de aprendizaje significativo en nuestras estudiantes.
- El personal docente de la Institución necesita formación e información.

5.2. RECOMENDACIONES.

- La Selección de Personal Docente por Competencias, es un instrumento que eleva el rendimiento del personal contratado, para alcanzar mayor participación en determinados puestos y así evitar la rotación de personal, por esta razón es pertinente la aplicación y ejecución de este instrumento, para la estabilidad del docente y estudiantes de la Unidad Educativa Particular “Santo Domingo de Guzmán” - Ambato.
- La acertada selección de personal considera ahorro en tiempos de gestión y coste, pasando a ser una inversión, por tal importancia solicitamos la aplicación del Manual de Selección y Contratación de personal Unidad Educativa Particular “Santo Domingo de Guzmán” - Ambato.
- La aplicación de este manual evitará la contratación de personal no idóneo que causa dificultades al interior de la Institución.

5.3. BIBLIOGRAFÍA Y LINKOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA

- Alles Martha Alicia. Dirección Estratégica de Recursos Humanos Gestión por competencias. Segunda edición Editorial Granica. Buenos Aires, 2006.
- Casado José Manuel. El Valor de la Persona. Elece Industria gráfica. España, 2003.
- Chiavenato Idalberto Administración de Recursos Humanos, Cuarta edición Mc Graw – Hill, Santafé de Bogotá, 1994.
- Chiavenato Idalberto Introducción a la Teoría General de la Administración, Segunda edición Mc Graw – Hill, México, 1998.
- Chiavenato Idalberto Gestión del Talento Humano, Tercera edición Mc Graw – Hill, Colombia, 2002.
- Goldratt Eliyahu. La Meta Un proceso de Mejora Continua. Segunda edición Editorial Granica. Argentina, 2004.
- Hesselbein Frances, Goldsmith Marshall Beckhard. Líder del futuro. The Drucker Foudation. Deusto, 2006.
- Mondy, Wayne y Noe, Robert M. Administración de Recursos Humanos, Segunda edición Editorial Prentice – Hall Hispanoamérica, S. A., México, 1987.
- Proyecto Educativo de Desarrollo Institucional de la Unidad Educativa Particular “Santo Domingo de Guzmán” Ambato. (P.E.D.I.), 2012.
- Proyecto de Innovación Curricular para las Instituciones Educativas de las Hermanas Dominicas, LNS, 2012.
- Rodríguez Valencia Joaquín. Administración moderna de personal. Séptima edición, Editorial Thomson. México, 2007.
- Viguer J. M. Gestion del Talento Humano, 2da edición Mc Graw – Hill, Interamericana. España, 2003.

LINKOGRAFÍA

- <http://www.gestiopolis.com/administracion-estrategia/estrategia/como-evaluar-el-desempeno-laboral.htm>
- http://www.educacion.gov.ec/_upload/webevaluacion%20docente%5B1%5D.pdf
- http://www.ajeasturias.com/V2/Control/file/COMPYTE/Herramienta_desempeno.pdf
- http://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-81030_archivo_pdf.pdf
- http://www.carloshaya.net/chchaya/UGH/RRHH/Manuales_Procedimiento/epd.pdf

5.4. GLOSARIO DE TÉRMINOS

SELECCIÓN DE PERSONAL: El proceso de selección consta de pasos específicos que se siguen para decidir cuál solicitante cubrirá el puesto vacante. La función del administrador de recursos humanos consiste en ayudar a la organización a identificar al candidato que mejor se adecue a las necesidades específicas del puesto y a las necesidades generales de la organización.

RECLUTAMIENTO: Es un conjunto de procedimientos orientado a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización. Es en esencia un sistema de información mediante el cual la organización divulga y ofrece al mercado de recursos humanos las oportunidades de empleo que pretende llenar.

RECLUTAMIENTO: puede definirse como un conjunto de procedimientos utilizados con el fin de atraer a un número suficiente de candidatos idóneos para un puesto específico en una determinada organización (Bretones y Rodríguez, 2008).

ANUNCIO DE PRENSA: Es el mensaje destinado a dar a conocer un producto, suceso o similar al público. Actualmente los anuncios están relacionados con un propósito persuasivo y están encauzados a la promoción de artículos, productos y servicios.

TELEFONÍA: Sistema de telecomunicación que permite transmitir sonidos por medios eléctricos o electromagnéticos.

SOLICITUD DE EMPLEO: es un documento que permite recabar de manera introductoria los datos de los posibles candidatos a ocupar un puesto. Tanto los empleadores como los trabajadores deberían tener claro algunas estrategias para optimizar el uso de este documento.

ENTREVISTA DE TRABAJO: Es la fase definitiva, dentro de cualquier proceso de búsqueda de empleo o de cambio de trabajo. Se trata de una **conversación** entre una o varias **personas** para un **fin determinado**.

SOLUCIÓN DE PROBLEMAS: es la fase creativa de la solución de problemas sistemática en la que se desarrollan varias soluciones posibles. Así mismo es una actividad preventiva que contribuye a evitar nuevos problemas. Al seleccionarse la mejor alternativa, observamos el sistema y verificamos cuidadosamente la aplicación de esta solución en otros procesos.

ENTREVISTADOR: Encargado de averiguar si el entrevistado es adecuado o idóneo para el puesto, descubrir si puede, sabe y quiere ocupar el puesto y predecir el rendimiento en el mismo, y cuáles son sus expectativas.

ENTREVISTADO: Debe demostrar que puede, sabe y quiere lo que requiere el perfil del puesto de trabajo, transmitir su competencia laboral para el puesto, probar que está realmente interesado y causar una impresión positiva en el entrevistador.

TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO: Es la extinción del contrato y sus efectos propios como son la prestación de servicios y el pago de remuneración, dejando de existir a estos efectos la relación ético-jurídica que vinculaba a las partes, con excepción del secreto profesional.

PRUEBAS DE SELECCIÓN: Estas pruebas pueden ser muy variadas, ya que su diseño y aplicación estarán relacionados con los requisitos a evaluar para el puesto que se requiere.

PRUEBAS DE CONOCIMIENTOS: Buscan evaluar el grado de nociones, conocimientos y habilidades adquiridas a través de estudios, prácticas o ejercicios. Este tipo de pruebas pueden ser orales, escritas o de ejecución (mecanografía, taquigrafía, diseño o manejo de maquinaria). El candidato debe manejar nociones de cultura general o conocimientos específicos relacionados directamente con el cargo al que se está postulando.

TEST: Se designan las técnicas de investigación, análisis y estudio que permiten apreciar una característica psicológica o el conjunto de la personalidad de un individuo.

APTITUD: Se refiere a las condiciones psicológicas de una persona que se vinculan con sus capacidades y posibilidades en el ámbito del **aprendizaje**. El concepto tiene su origen en el latín *aptus*.

APTITUD VERBAL: se trata de la capacidad para razonar con contenidos verbales, estableciendo entre ellos principios de clasificación, ordenación, relación y significados.

APTITUD NUMÉRICA: La aptitud numérica o capacidad numérica es la habilidad para manejar y utilizar números y relaciones matemáticas. Estas pruebas evalúan esa habilidad, en su doble versión de rapidez en su manejo y de resolución de problemas.

ANEXO

Organigrama Institucional –Estructural

