



CARRERA DE DESARROLLO DE SOFTWARE

TEMA:

“SOFTWARE PARA AUTOMATIZACIÓN DE PROCESOS DE SELECCIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PERSONAL EN EL ÁREA PSICOLÓGICA PARA EL ÁMBITO EDUCATIVO”

AUTORES:

BORIS PATRICIO TOBAR VINTIMILLA
VINICIO NICOLAS ANDRADE CORONEL

TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:
TECNÓLOGO EN DESARROLLO DE SOFTWARE

TUTORES:

• PROF. MARCO GUAMÁN BUESTÁN

CUENCA – ECUADOR, 2025

DERECHOS DE AUTOR

Los derechos de esta obra son irrenunciables y corresponden a su **AUTOR**, incluido sus derechos patrimoniales. El **Instituto Tecnológico Superior Particular Sudamericano** tiene licencia gratuita e intransferible sobre esta obra para uso no comercial, de necesitar uso comercial requiere autorización de su titular.

SUDAMERICANO



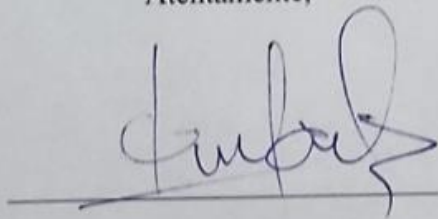
CARRERA DE DESARROLLO DE SOFTWARE

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

Aprobación del Trabajo de Titulación

Doy fe que el trabajo desarrollado por los estudiantes: **TOBAR VINTIMILLA BORIS PATRICIO Y ANDRADE CORONEL VINICIO NICOLAS**, con el título “SOFTWARE PARA AUTOMATIZACIÓN DE PROCESOS DE SELECCIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PERSONAL EN EL ÁREA PSICOLÓGICA PARA EL ÁMBITO EDUCATIVO”, cumple con los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

Atentamente,



MARCO AURELIO GUAMÁN BUESTÁN

C.I: 0301707030

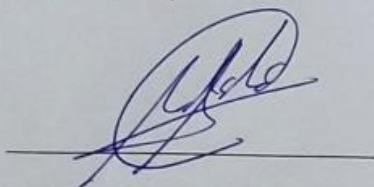


DECLARACIÓN DE AUTORÍA DEL TRABAJO

Yo, **TOBAR VINTIMILLA BORIS PATRICIO**, estudiante del **Instituto Tecnológico Superior Particular Sudamericano** de la ciudad de Cuenca - Ecuador, que cursó la Tecnología en **Desarrollo de Software**, declaro en forma libre y voluntaria que la presente investigación que versa sobre **“SOFTWARE PARA AUTOMATIZACIÓN DE PROCESOS DE SELECCIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PERSONAL EN EL ÁREA PSICOLÓGICA PARA EL ÁMBITO EDUCATIVO”** así como las expresiones vertidas en la misma, son autoría de la compareciente, quien ha realizado en base a recopilación bibliográfica, consultas de internet y consultas de campo.

En consecuencia, asumo la responsabilidad de la originalidad de la misma y el cuidado al remitirme a las fuentes bibliográficas respectivas para fundamentar el contenido expuesto.

Atentamente,



TOBAR VINTIMILLA BORIS PATRICIO

Cédula: 0102143773



DECLARACIÓN DE AUTORÍA DEL TRABAJO

Yo, **Andrade Coronel Vinicio Nicolas**, estudiante del **Instituto Tecnológico Superior Particular Sudamericano** de la ciudad de Cuenca - Ecuador, que cursó la Tecnología en **Desarrollo de software**, declaro en forma libre y voluntaria que la presente investigación que versa sobre **“Software para automatización de procesos de selección y seguimiento del personal en el área psicológica para el ámbito educativo”** así como las expresiones vertidas en la misma, son autoría de la compareciente, quien ha realizado en base a recopilación bibliográfica, consultas de internet y consultas de campo.

En consecuencia, asumo la responsabilidad de la originalidad de la misma y el cuidado al remitirme a las fuentes bibliográficas respectivas para fundamentar el contenido expuesto.

Atentamente,



Andrade Coronel Vinicio Nicolas

Cédula: 0106489537



DEDICATORIA

A Dios, porque sin su apoyo nada hubiera logrado. A mis padres, por su amor incondicional, apoyo y enseñanzas que han guiado mi camino. A mi esposa, por su paciencia y aliento en cada etapa de este recorrido. A mis hijos porque son el motor que mueve mi vida. A mis amigos, quienes con su compañía y motivación hicieron más llevadero este proceso. A todos los que estuvieron a mi lado durante este proceso, a ellos les dedico con gratitud y cariño este logro.

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, deseo agradecer a **Dios** por brindarme la fortaleza y perseverancia necesarias para alcanzar esta meta.

A mi **director de tesis**, Mgst. Marco Aurelio Guamán Buestán, por su orientación, paciencia y valiosos consejos que fueron fundamentales en la realización de este trabajo.

A los **profesores** del Instituto Tecnológico Superior Sudamericano que, con sus enseñanzas y conocimientos, contribuyeron a mi formación académica y profesional.

A mis **padres y familia**, por su apoyo incondicional, su amor y su confianza. Gracias por ser mi motor y por brindarme el ánimo necesario en cada momento.

A mis **compañeros y amigos**, quienes con su compañía, colaboración y palabras de aliento hicieron que este camino fuera más llevadero.

A todas las personas que, de una u otra forma, contribuyeron a la culminación de esta tesis, les expreso mi más sincero agradecimiento.

ÍNDICE

ÍNDICE.....	I
ÍNDICE DE TABLAS.....	II
ÍNDICE DE ILUSTRACIONES.....	III
RESUMEN.....	IV
ABSTRACT.....	V
INTRODUCCIÓN.....	1
Objetivos de la investigación.....	2
Preguntas de investigación.....	2
Justificación.....	3
CAPÍTULO I: PROBLEMÁTICA.....	4
CAPÍTULO II: MARCO REFERENCIAL.....	7
2.1 Marco Teórico.....	7
2.2 Marco Conceptual.....	12
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN.....	15
3.1 Enfoque de investigación.....	15
3.2 Tipo de investigación.....	15
3.3 Instrumentos y técnicas para el levantamiento de la información.....	16
3.4 Metodología de trabajo.....	18
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	20
CAPÍTULO V: PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN.....	25
5.1 Arquitectura de la propuesta.....	25
5.2. Historias de usuario.....	26
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	35
CONCLUSIONES.....	36
RECOMENDACIONES.....	37
BIBLIOGRAFÍA - WEBGRAFÍA.....	39

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.....	24
--------------	----

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Figura 1.....	19
Figura 2.....	21
Figura 3.....	23
Figura 4.....	23
Figura 5.....	23
Figura 6.....	25
Figura 7.....	26
Figura 8.....	35

RESUMEN

El estudio que se presenta a continuación analiza la relación entre el proceso de selección docente y el bienestar emocional de los empleados en Ecuador, destacando la importancia de evaluar tanto habilidades técnicas como factores psicológicos. El problema central radica en cómo la carga laboral y la falta de herramientas de evaluación psicológica afectan el desempeño y estabilidad emocional del personal docente. El objetivo principal es proponer un modelo de selección más integral que incluya evaluaciones psicológicas que enriquezcan la calidad educativa y el bienestar docente. La investigación se desarrolló mediante un enfoque cuantitativo, utilizando encuestas dirigidas a encargados de selección en instituciones educativas, con el fin de identificar tendencias y áreas de mejora. Como hallazgo principal, se evidenció que, si bien existe conciencia sobre la relevancia de la evaluación psicológica, su aplicación es irregular y poco estructurada. Los resultados reflejan que factores como el burnout, la resiliencia y el tecnoestrés influyen significativamente en la adaptación y rendimiento de los docentes, por lo que su medición debe formar parte del proceso de selección. Se concluye que implementar evaluaciones psicológicas periódicas y equilibrar la carga laboral contribuiría a mejorar el bienestar docente y, en consecuencia, la calidad educativa.

Palabras clave: bienestar emocional, burnout, carga laboral, evaluación psicológica, resiliencia, selección docente, tecnoestrés.

ABSTRACT

This study analyzes the relationship between the teacher selection process and employees' emotional well-being in Ecuador, highlighting the importance of evaluating both technical skills and psychological factors. The central problem lies in how workload and the lack of psychological assessment tools affect teachers' performance and emotional stability. The main objective is to propose a more comprehensive selection model that includes psychological evaluations to improve educational quality and teachers' well-being. The research followed a quantitative approach, using surveys directed at selection officers in educational institutions to identify trends and areas for improvement. The main finding revealed that although there is awareness of the importance of psychological evaluation, its application is irregular and unstructured. The results show that factors such as burnout, resilience, and technostress significantly influence teachers' adaptation and performance, making their assessment a necessary part of the selection process. The study concludes that implementing periodic psychological evaluations and balancing workload would contribute to improving teachers' well-being and, consequently, educational quality.

Key words: burnout, emotional well-being, psychological evaluation, resilience, teacher selection, technostress, workload.

INTRODUCCIÓN

La clave que garantiza una buena calidad educativa, así como un buen desarrollo profesional de los maestros se la realiza por medio de una buena selección de personal docente. Habitualmente los procesos de selección se basan en la priorización de conocimientos técnicos, así como en la experiencia académica, los factores psicosociales como la resiliencia, la capacidad de soportar la carga laboral, así como el bienestar emocional, no han sido más que un aporte secundario. Con los progresos alcanzados en los campos de la tecnología y la información, se conoce de estudios que demuestran que el desempeño docente a más de las habilidades técnicas depende también de la capacidad de adaptarse al entorno educativo y a la estabilidad emocional.

Por ello el presente analiza el proceso de selección docente con la inclusión de criterios psicológicos en la contratación como medio importante para realizar un buen proceso que garantice la inclusión de personal docente apto para los desafíos que conlleva el entorno docente a través de evaluar la percepción de las personas involucradas en el proceso de selección la inclusión de los criterios propuestos, ello mediante el uso de entrevistas y encuestas para poder así analizar los datos obtenidos, con ello también se podrá conocer sobre las dificultades que afrontan los docentes en tanto al estrés laboral y el bienestar emocional.

Se incluirá herramientas evaluativas para habilidades blandas, así como el bienestar emocional, mismos que dotan de un enfoque integral, mejorando así el proceso de selección, así se asegura un proceso más efectivo que considere tanto la capacidad del docente para afrontar los desafíos de la docencia como la preparación académica, contribuyendo así a proporcionar una educación de calidad.

Objetivos de la investigación

Objetivo general

Desarrollar un software web de gestión en el proceso seleccionador de personal docente para la unidad educativa dominicana San Luis Beltrán.

Objetivos específicos

- Examinar las propiedades dentro del proceso de selección de personal en entornos educativos.
- Diagnosticar la percepción de la estabilidad psicológica inmiscuida dentro del proceso de selección del personal docente.
- Desarrollar la aplicación de selección de personal docente con test de evaluación psicológica.
- Evaluar la eficacia de la aplicación en el proceso de selección docente de la unidad educativa dominicana San Luis Beltrán.

Preguntas de investigación

¿Cuáles son las principales características del proceso de selección de personal docente en entornos educativos y cómo pueden mejorarse?

¿De qué manera la automatización del proceso de selección docente podría influir en la toma de decisiones, así como en la eficiencia del reclutamiento?

¿Cómo puede una aplicación web contribuir a la optimización del proceso de selección docente, agilizando tiempos y mejorando la evaluación psicológica?

¿Qué herramientas tecnológicas y metodológicas pueden incorporarse en una plataforma digital para mejorar la evaluación del perfil psicológico en la selección de docentes?

Justificación

La relevancia del estudio proviene de una problemática esencial dentro del sistema educativo en el Ecuador como lo es el bienestar emocional del docente frente a los diversos inconvenientes que se presentan a diario dentro del aula y su desempeño en la docencia. Existe evidencia cada vez mayor que el estrés y la fatiga provocan un fuerte impacto en el docente, lo cual afecta directamente en su desempeño, ello hace necesario una revisión de los modelos tradicionales de selección e incluir parámetros como los aspectos psicológicos y emocionales de una persona que garanticen una mayor estabilidad y eficiencia dentro de las aulas.

Socialmente se busca mejorar la calidad educativa con la propuesta de un modelo más efectivo por medio de integrar al proceso los parámetros investigados. Desde el punto de vista de la organización, el resultado del presente beneficiará a la institución educativa, así como aligerará la carga sobre los responsables del proceso de selección, pudiendo tomar así decisiones más estratégicas y acertadas.

Científica y académicamente el presente estudio brinda una visión ampliada de las variables que intervienen en la educación y la estabilidad emocional en el medio laboral docente, de esta manera se facilita futuras investigaciones orientadas a la psicología organizacional, así como la administración de talento humano. Económicamente una mejora en el proceso ayudara a la reducción de rotación de personal y los costos de la capacitación y reemplazo de docentes.

CAPÍTULO I: PROBLEMÁTICA

La calidad educativa ofrecida por los docentes es afectada por varios factores y es un tema sensible al tratarlo desde el enfoque de la salud mental. Santos et al. (2023) vinculan algunos problemas como la sobrecarga laboral, trastornos musculoesqueléticos y dificultades vocales derivadas de su diario trabajo, mismos que disminuyen la calidad de vida del docente y también generan un impacto negativo en el normal desempeño profesional y escolar. Dichos factores resaltan la necesidad de intervenciones concretas para afrontar la relación entre las condiciones laborales, la salud física y psicológica de los docentes.

Los desafíos por mejorar la calidad educativa son persistentes aun en cuanto se intenta mejorarlos. Según Plan V. (2023), 3 de cada 10 estudiantes en Ecuador alcanzan los niveles de aprendizaje propuestos, ello pone de manifiesto la necesidad de replantear la formación y capacitación docente y así optimizar los resultados de aprendizaje en el país.

Se analizará el problema afrontando dos ejes principales, la educación y las habilidades blandas, mismas que nos sirven para entender y optimizar el proceso de selección docente en cualquier contexto.

En lo educativo se establece que con el paso de los años y los gobiernos, el cambio en la educación es inevitable todo ello con la implementación de variables como las emociones y la integración de las personas dentro del mundo en el que viven, sin embargo, como afirma Ávalos Dávila (2021) aun al día de hoy subsisten problemas al poner en marcha dichas ideas que ayuden al diseño de experiencias que resulten ser personales para los alumnos en vista que los métodos planificados terminan a causa de una carente metodología de resolución, disminuyendo de esta manera tanto la

creatividad como la emotividad y la libertad de pensamiento en los estudiantes y expone procesos de aprendizaje caducos, superficiales, mecánicos y repleto de etiquetas, aún al día de hoy.

El Ministerio de Educación del Ecuador (2023), indica que en el período 2022-2023, la relación promedio de estudiantes por docente fue de 20,69. Además, la mayoría de los docentes (alrededor del 70%) son pertenecientes al sector fiscal, seguido por el sector privado con un 23% y otros sectores con un 7%.

En cuanto a la capacitación docente, indica el Ministerio de Educación (2021), el “Plan Nacional de Formación Permanente”, mismo que fue presentado en 2021, define la capacitación docente como un "proceso permanente y continuo de reflexión de la práctica educativa que permite modificar, fortalecer o transformar los conocimientos, destrezas, habilidades y actitudes pedagógicas, didácticas, disciplinares, tecnológicas, transversales y socioemocionales de docentes y directivos".

Con los problemas ya descritos, se sumó la conmoción provocada por la pandemia de COVID-19 que vino a agravar en gran manera las problemáticas existentes dentro del ámbito educativo. Villacreses y Ávila (2022) indican que el teletrabajo potenció los niveles de estrés y ansiedad producto del aislamiento social y a la adaptación impuesta obligatoriamente a la enseñanza remota. García Mejía y Gómez Coronado (2021) complementan este panorama al destacar que el cambio a plataformas digitales aumentó la carga laboral, restringió la interacción social y ocasionó preocupación por el bienestar de los estudiantes. En este entorno, los docentes enfrentaron presión en varios sentidos: tenían que garantizar el cumplimiento de los objetivos académicos al mismo tiempo que sobrellevaban sus propios problemas emocionales.

A más de ello, estudios como el de Jiménez y Silva (2024) evidencian que la sobrecarga laboral y la falta de reconocimiento perjudican tanto la salud física como mental del docente, generando problemas como insomnio, tensiones familiares y disminución de la motivación profesional. El problema se acentúa en contextos rurales, donde, según López y García (2023), el aislamiento geográfico y la falta de apoyo institucional producen mayores niveles de agotamiento tanto físico como emocional. Fernández y Martínez (2024) destacan que, en zonas urbanas, los docentes enfrentan mucha presión laboral, lo que los llevan al borde del debilitamiento emocional, ello en especial dentro de instituciones que carecen de los recursos adecuados para apoyar su labor.

Otros factores como los estructurales y los personales contribuyen también a la problemática. Pérez-Fuentes et al. (2019) y Silva et al. (2021) mencionan que el conflicto entre demandas laborales y familiares, sumado a una gestión ineficaz del tiempo, potencia el agotamiento emocional y el estrés docente. El panorama se agravó más durante la pandemia, tal como señala Marín Jiménez (2023) y Russo Rodríguez (2020), los cuales documentan incrementos de síntomas de ansiedad, inseguridad laboral y trastornos psicossomáticos entre los docentes.

Por último, la falta de políticas públicas universales para abordar estas problemáticas refuerza la percepción de abandono institucional. Por ello la importancia de delinear estrategias que consideren los aspectos laborales, sociales y emocionales de los docentes, garantizando así su bienestar y, en consecuencia, mejorar la calidad del sistema educativo en conjunto.

CAPÍTULO II: MARCO REFERENCIAL

2.1 Marco Teórico

2.1.1. Selección de personal

El propósito de la selección de personal es identificar al candidato más adecuado para un puesto determinado, considerando tanto su potencial como su capacidad de adaptarse al entorno laboral (Gumucio, 2010). Asimismo, Bretone (2008) señala que este procedimiento implica la toma de dos decisiones de importancia: la incorporación de nuevos integrantes a la institución y la reubicación de funcionarios dentro de la misma. Toda empresa que necesite un trabajador indefectiblemente necesitará de seleccionar el personal más apto para las labores a desarrollarse dentro de la misma, para ello como lo indica Zayas (2010), deberá apoyarse en terrenos administrativos por deberse a una empresa y psicológicos por ser parte intrínseca del ser humano. Por ello es necesario la inclusión de componentes educativos, legales y psicológicos.

2.1.2. Componente educativo

Al delimitar lo que comprende la selección de personal, lo que más nos compete es la docencia y el entorno educativo siendo este de suma importancia para una buena formación de la niñez y juventud, pues el docente como lo indica Sarramona et al. (1998), es el referente en cuanto a la calidad de educación en cada lugar en el que se desenvuelve, por ello decimos que cuando existe un buen nivel educativo en un pueblo, ciudad o país, ello se debe a la calidad de enseñanza impartida por el docente. Para comprender el entorno educativo, es esencial definir qué significa ser un educador. Hasta hace algunos años, en Ecuador, la docencia implicaba que un solo maestro estuviera a cargo de un grado o curso, impartiendo todas las materias del currículo escolar. En particular, las escuelas rurales solían operar bajo un modelo unidocente, lo que requería de los docentes un gran compromiso, esfuerzo y vocación para la

enseñanza (García & Ramírez, 2015). Con el crecimiento del sistema educativo, surgió la necesidad de contratar nuevos docentes especializados en diferentes asignaturas, lo que permitió diversificar la enseñanza y mejorar la calidad educativa (Molina et al., 2018). Actualmente la calidad educativa hace referencia a la suficiencia en el momento de crear una buena formación en el alumnado, que a su vez se relaciona con alcanzar nuevos conocimientos y competencias, ello requiere que el docente logre ser un líder, comprometido, sepa organizarse, tomar decisiones e igualmente se mantenga a la vanguardia en cuanto a nuevas tendencias en educación. (Contreras et. al, 2024)

2.1.3. Habilidades blandas (centrales) y psicosociales

De acuerdo con Whitwort et al. (2016) existen algunas características básicas para calificar un docente, entre las cuales destacan:

- La habilidad para pensar, comunicarse y presentarse a sí mismo.
- La experiencia actual como docente.
- Información de sus empleadores o compañeros anteriores sobre sus conocimientos y habilidades.

Si bien la formación académica es importante, en los tiempos actuales existen muchos parámetros que cambian completamente el paradigma de selección, posicionando las habilidades incluso sobre la formación, con ello no se desmerece la formación académica tradicional, las habilidades les dan más valor a los conocimientos formales adquiridos.

Desde otra óptica, indica Soria-Aldavero (2023) que “no todos los profesores tienen las mismas habilidades emocionales o competencias adecuadas en la relación con alumnos, compañeros y familias, ni la misma dosis de formación, motivación y persistencia para trabajar frente a los retos de carácter emocional” (p. 88). Por ello la necesidad de medir de alguna forma las habilidades y competencias presentes en cada uno de los aplicantes.

Frente a esta óptica continúa Soria-Aldavero (2023) indicando que se destacan al menos tres tipos de docentes: un docente tipo técnico, un docente enfocado en el estudiante y un docente reflexivo y cada uno de ellos es un aporte para los retos diarios dentro del aula. Cada uno de ellos sumaría una contribución a acrecentar conocimientos más allá de los que ya están establecidos lo cual demuestra una capacidad de evolución a través de los tiempos a sabiendas que las ciencias sociales son un campo en expansión continua, descubriendo cada día nuevos tipos de interacciones sociales y por ende nuevas habilidades, mismas que bien pueden ser implementadas en el aula.

Otro de los parámetros a ser tomados en cuenta es el género del docente pues como lo indica Suberviola (2020) “Las mujeres suelen mostrar mayor habilidad que los hombres en ciertas competencias interpersonales, al menos, en ciertas culturas en las que son educadas para permanecer más en contacto con los sentimientos y sus matices” (p. 191). Hecho más que conocido en la realidad latinoamericana, la cual siempre ha asociado a la mujer a la comprensión, compasión, cuidado y ternura.

También de acuerdo a lo anteriormente expuesto, se podría deducir que para la educación primaria estaría más adaptado un docente enfocado en el alumno y por las habilidades interpersonales una mujer por ser menores los que necesiten un mayor apego afectivo, mismo que no podría ser brindado por un docente técnico y con poca habilidad para interactuar con niños; por otro lado un docente técnico de estas características estaría más enfocado en la enseñanza secundaria, en la cual es necesaria cierta habilidad expresiva, técnica y enfocada en TICS de información para poder cumplir con éxito su tarea docente.

Las diferencias entre dos personas vienen marcadas según Espinoza y Gallegos (2020) por la forma de percibir aspectos como la empatía, modales, puntualidad, optimismo, todas ellas son útiles al momento de entender al resto de personas, sus emociones y de

esta forma favorecer un buen ambiente laboral en el aula. Con ello se dice que las habilidades blandas generan una mejor comprensión de las personas y el entorno en el que se desenvuelve el docente.

Por ello se vuelve un parámetro de suma importancia la inclusión de habilidades blandas dentro del proceso de selección de personal docente, pues un docente aunque posea mucho conocimiento y experiencia, si no posee empatía o capacidad comunicativa, muy poco podrá lograr frente al desafío que supone la enseñanza a un grupo de estudiantes que mientras más edad poseen, más repuntan en rebeldía, por lo cual difícilmente la imposición de reglas estrictas sin empatía podrá lograr un eco de la enseñanza impartida por el docente.

Igualmente, la importancia que reviste el entorno psicológico del docente es por obvias razones muy alto, mucho más luego que a finales del año 2020 el mundo entero inició un confinamiento obligatorio, mismo que impuso un nuevo orden limitado y el apoyo obligatorio en la tecnología para la mayoría de las tareas diarias de todas las personas. En este contexto uno de los sectores que más afectado, junto con el personal de salud, fue precisamente el sector educativo, generando según Lozano Vargas (2020) “problemas de salud mental como el estrés, ansiedad, síntomas depresivos, insomnio, negación, ira y temor” (p. 52). La nueva realidad expuso a los docentes a un nuevo mundo y nuevas formas de poder laborar desde un entorno remoto, según lo indica Cepal-Unesco (2020) hubo la necesidad de cambiar el modelo de enseñanza tradicional, todo el calendario académico tuvo que ser cambiado al igual que las metodologías, materiales, medios de trabajo e ir implementado, aún con la dificultad que ello supuso, el uso de la tecnología. El aprendizaje de un nuevo entorno educativo supuso para los docentes un nuevo reto que se sumó a los problemas propios generados por el miedo a la pandemia.

Como lo indicó Carrión-Bósquez et al. (2022) el tecnoestrés se define como el problema o incapacidad para adaptarse correctamente al uso de nuevas tecnologías para el individuo en general, en este caso al docente, generando resistencia a su uso y lentitud o estancamiento en sus labores diarias. Por consiguiente, la aparición de cuadros de ansiedad, depresión e incluso síndrome de burnout se volvieron algo frecuente.

Frente a ello, las nuevas técnicas educativas van orientadas a enfrentar las situaciones provocadas en este caso por el covid-19; la habilidad para vencer las dificultades que se exponen en el trayecto es algo que se busca con este nuevo enfoque (Unesco, 2021).

Dentro de la selección de personal docente el término resiliencia es una de las habilidades que más se requieren dentro del conjunto de habilidades de un docente, ello significa que el docente que sepa utilizar la resiliencia para la resolución de los problemas áulicos y aún más en su cotidianidad hará que el docente sea una persona más estable tanto personal, social y psicológicamente hablando.

2.1.4 Apoyo psicológico

López y García (2023) sugieren la creación de planes de capacitación en gestión emocional y la creación de espacios de aislamiento dentro de las instituciones educativas, ello con la finalidad de reducir los niveles de estrés promoviendo un autocuidado, logrando así mejorar la calidad de sanidad laboral en los docentes.

A más de ello, Fernández y Martínez (2024) exponen la implementación de redes de apoyo psicológico y el establecimiento de políticas educativas para zonas rurales, donde el acceso a este tipo de servicios es limitado. Su implementación ayudaría en el alivio de la carga emocional, y también podría fomentar un sentido de comunidad y apoyo entre los docentes, con ello mejorando el bienestar emocional.

Ramírez et al. (2023) resaltan la necesidad de adoptar algunas medidas como la flexibilidad laboral, pausas activas y talleres de manejo del estrés, ello podría colaborar a un equilibrio entre la vida personal y laboral.

Sumando a estas estrategias, Ortiz y Delgado (2024) recomiendan capacitaciones en cuanto a temas como la ergonomía y el cuidado de la voz, pues los problemas físicos afectan directamente a la salud mental.

Dentro de un entorno mayor, Pérez-Fuentes et al. (2019) proponen programas que promuevan la armonía laboral y familiar, pues resulta un ejercicio clave para reducir el estrés docente. Una adecuada gestión en lo personal y lo laboral beneficia tanto a docentes como a su desempeño dentro del aula. Silva et al. (2021) proponen capacitaciones sobre el manejo de estrés y gestión del tiempo, logrando con ello una mayor predisposición a enfrentar los desafíos diarios con más recursos.

Por último, Aranda Beltrán et al. (2023) destacan la necesidad de diseñar políticas institucionales que afronten la necesidad de trabajo remoto y bienestar psicológico en circunstancias de crisis.

2.2 Marco Conceptual

2.2.1 Selección de Personal

Se refiere al proceso por medio del cual se selecciona al candidato más adecuado para una vacante dentro de una organización. Ello conlleva el evaluar tanto el potencial como la capacidad de adaptación al entorno laboral (Gumucio, 2010). Todo ello engloba las decisiones sobre la contratación de nuevos empleados o la reubicación dentro de la empresa (Bretone, 2008). El proceso agrega los enfoques administrativos y psicológicos a más de educativos y legales (Zayas, 2010).

2.2.2 Componente Educativo

Dentro de la selección de personal, resulta de suma importancia el componente educativo pues la enseñanza de calidad deriva directamente de la preparación y dedicación del docente (Sarramona et al., 1998). En el Ecuador la docencia ha mejorado desde el modelo unidocente que existía en la ruralidad hasta diferenciación de asignaturas gracias crecimiento del sistema educativo (García & Ramírez, 2015). Actualmente al buen docente se lo percibe como alguien que lidere, innove y que se mantenga actualizado en su entorno (Contreras et al., 2024).

2.2.3 Habilidades Blandas y Psicosociales

Se conoce como habilidades blandas a las capacidades personales que facilitan tanto la enseñanza y la gestión dentro del aula. Según Whitwort et al. (2016), las características de un buen docente incluyen: capacidad de comunicación, experiencia y retroalimentación de empleadores anteriores. Al momento, se valora tanto la formación académica, así como las habilidades sociales y emocionales del aspirante (Soria-Aldavero, 2023).

Según (Soria-Aldavero, 2023) dentro de la selección docente se distinguen:

1. **Docente técnico:** enfocado en la enseñanza estructurada y metodológica.
2. **Docente centrado en el estudiante:** el que prioriza la interacción y adaptación a las necesidades del alumnado.
3. **Docente reflexivo:** aquel que mejora continuamente el proceso educativo.

La percepción de habilidades interpersonales es influenciada por el género, existiendo estudios que indican que las mujeres muestran más empatía y mejores habilidades de comunicación dentro del aula (Suberviola, 2020).

2.2.4 Impacto Psicológico y Resiliencia Docente

Luego de la pandemia de Covid-19, la cual generó varios problemas como estrés, ansiedad, así como dificultades de adaptación a nuevas tecnologías, logró poner en evidencia que la labor docente fue una de las más afectadas dentro del entorno psicológico (Lozano Vargas, 2020). La **resiliencia**, que es definida como la capacidad para superar adversidades, es hoy por hoy una competencia indispensable en la selección de personal docente (Unesco, 2021). Por otro lado, el **tecnoestrés**, que es la resistencia al uso de nuevas tecnologías, ha sido catalogado como un obstáculo importante en el desempeño docente (Carrión-Bósquez et al., 2022).

Por ello las nuevas propuestas de selección deberían enfocarse a más de los conocimientos y la experiencia, también enfocarse en la estabilidad emocional, la capacidad de adaptación y la adquisición de habilidades interpersonales del docente.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

3.1 Enfoque de investigación

La necesidad de una investigación cualitativa proviene de un prototipo de cómo se desarrollan las ciencias sociales durante los últimos años. Esto proviene de la exigencia en la comprensión de como de desenvuelve el ser humano en sus diferentes ámbitos, cuantitativamente no es posible hacerlo, pero son datos de suma importancia para el conocimiento (Denzin & Lincoln, 2018). El enfoque cualitativo nos brinda la posibilidad de analizar las percepciones de las personas tanto individual como en conglomerado en las diferentes circunstancias en las que se desenvuelven.

En el presente trabajo se utiliza el enfoque cualitativo por la capacidad de analizar el contexto no cuantificable y más bien subjetivo subyacente en el proceso de selección de personal docente en vista que la propuesta incluye parámetros psicológicos y de habilidades blandas, mismas que su estudio abarca criterios subjetivos no cuantitativos sino más bien de índole cualitativa

3.2 Tipo de investigación

La investigación aplicada es la que busca el uso de conocimiento científico para la resolución de problemas específicos en múltiples áreas, siendo estas productivas, tecnológicas y sociales. Se diferencia de su contraparte básica, misma que no genera una aplicación inmediata, por la utilización del conocimiento para un uso práctico en el desarrollo de recursos innovadores y funcionales (Hernández et al., 2014).

Según la “Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos” (OCDE, 2015), investigación aplicada es la que se define como "trabajos originales realizados para adquirir nuevos conocimientos, dirigidos fundamentalmente hacia un objetivo o

propósito específico práctico". Ello implica que este tipo de investigación no solo genera conocimiento en un área específica, también genera soluciones precisas a necesidades específicas dentro de la sociedad.

De igual manera, **Tamayo y Tamayo (2016)** afirman que "la investigación aplicada es esencial en la transformación de procesos industriales, educativos y tecnológicos, ya que permite la implementación de estrategias basadas en evidencia científica"

El presente trabajo propone la inclusión de investigación aplicada pues no solo se genera el conocimiento para exponerlo, también propone un proyecto que ayude a solventar las necesidades educativas emergentes en el área de selección de personal docente, incluyendo no solo lo ya conocido como el componente académico sino también el componente psicológico y de habilidades blandas dentro de la aplicación web desarrollada para el proceso de selección de personal, reduciendo tanto el tiempo como los recursos necesarios para realizar una óptima selección de personal docente.

3.3 Instrumentos y técnicas para el levantamiento de la información

Una de las técnicas mayormente utilizadas en la comunicación entre dos personas es la entrevista, ello con el propósito de lograr la obtención de información sobre un tema específico. Según Sampieri et al. (2018) la entrevista es "una conversación orientada a un propósito definido, que busca obtener datos relevantes para la investigación" (p. 412).

Existen varios tipos de entrevistas:

- **Estructuradas:** Tienen un guion con preguntas predefinidas.
- **Semiestructuradas:** Son las que permiten cierta soltura al preguntar.

- **No estructuradas:** Son de carácter abierto, permite mucha libertad para las respuestas (Bernard, 2017).

Este tipo de técnica es utilizada mayormente para los estudios de tipo cualitativo, en la que se requiere respuestas más perceptivas y sobre todo en las opiniones de quienes participan (Patton, 2015).

Por medio de la entrevista se logró concebir el modelo del proceso de selección de personal, se entrevistó a los miembros de la Comisión de selección de personal, incluyendo al rector docentes involucrados y al DECE (Departamento de consejería estudiantil) y con ello también se logra dividir los roles de los involucrados en el proceso.

La encuesta es otra de las técnicas mayormente usadas para la recolección de información, en esta se aplica un cuestionario a una parte representativa de la población. Según Babbie (2020), "la encuesta es un método de investigación que utiliza un conjunto de preguntas estandarizadas para recopilar información sobre opiniones, actitudes o comportamientos de un grupo" (p. 287).

Las encuestas se clasifican en:

- **Cuestionarios cerrados:** Las que tienen preguntas de opción múltiple o respuestas preconcebidas.
- **Cuestionarios abiertos:** Las respuestas no se ciñen a una sola opción y tienen total libertad para expresarse.
- **Mixtas:** Son la combinación de preguntas abiertas y cerradas (Fowler, 2014).

Utilizadas para cuantificar los datos requeridos, son los instrumentos que por lo general nos permiten una generalización de resultados brindados por la población encuestada (Groves et al., 2018).

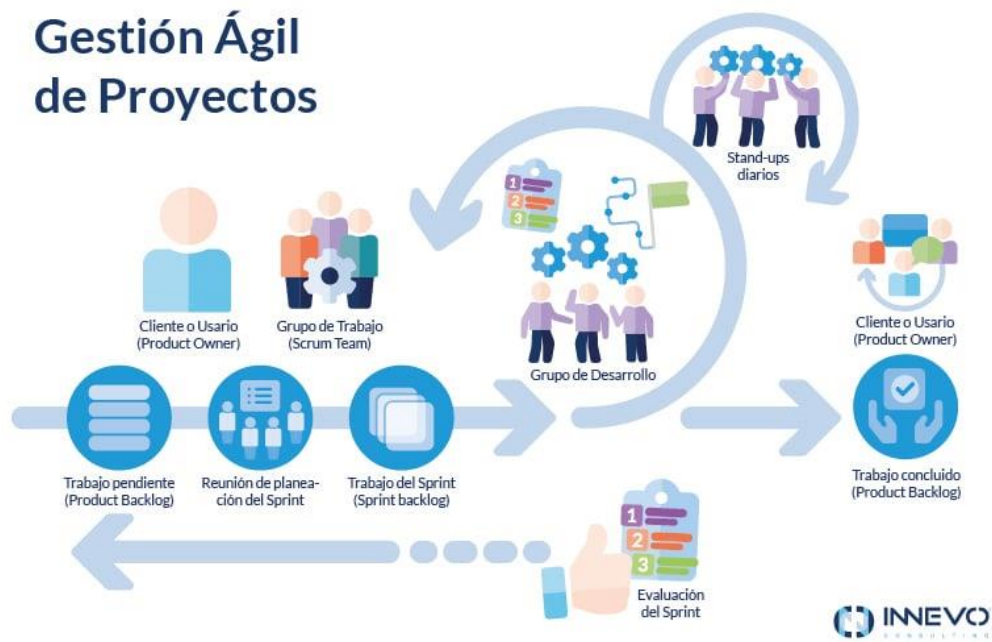
Para obtener la percepción de los parámetros que se pueden incluir dentro del sistema se realizó una encuesta en la cual 20 participantes pertenecientes a la comisión de selección de distintas unidades educativas brindaron su opinión por medio de Google forms sobre lo que se requeriría, así como de la percepción y grado de aceptación de la propuesta del sistema.

3.4 Metodología de trabajo

Scrum es una metodología de trabajo ágil utilizado principalmente en el desarrollo de software y la gestión de proyectos complejos. Su enfoque iterativo e incremental permite la división de trabajos en periodos cortos llamados **sprints**, que usualmente duran entre una y cuatro semanas (Schwaber & Sutherland, 2020).

En el transcurso de cada sprint, el equipo se enfoca en finalizar tareas específicas del product backlog, misma que es una lista priorizada de funcionalidades y mejoras del producto tal como se muestra en la *figura 1*. Al termino de cada sprint, se realiza una inspección para presentar el trabajo completado y una recapitulación para evaluar el proceso y buscar mejoras continuas.

Figura 1
Ciclo de la metodología Scrum



CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Proceso de selección.

Para la obtención de los parámetros de la selección de personal dentro de la unidad educativa dominicana San Luis Beltrán, se realizó una entrevista con las autoridades involucradas, rector, comisión de selección, departamento de consejería estudiantil (DECE) para establecer los pasos implican la selección docente, de esta manera se coloca como inicio una necesidad educativa emergente, ya sea por renuncia o despido de un docente, ello lleva a una reunión con la comisión de selección para realizar la convocatoria de los requerimientos actuales, luego de ello se realiza la publicación de los requerimientos, ya sea por la vía tradicional en un rotativo local o por redes sociales. Luego los interesados entregan las carpetas físicas en las oficinas de secretaría y colecturía, se realiza la revisión de cada carpeta para constatación de la información entregada, así como de la validez de la documentación.

Posteriormente se realiza una entrevista y valoración psicológica (realizada externamente) la cual entrega resultados en cuanto a la personalidad y probables impedimentos psicológicos para ejercer el cargo vacante.

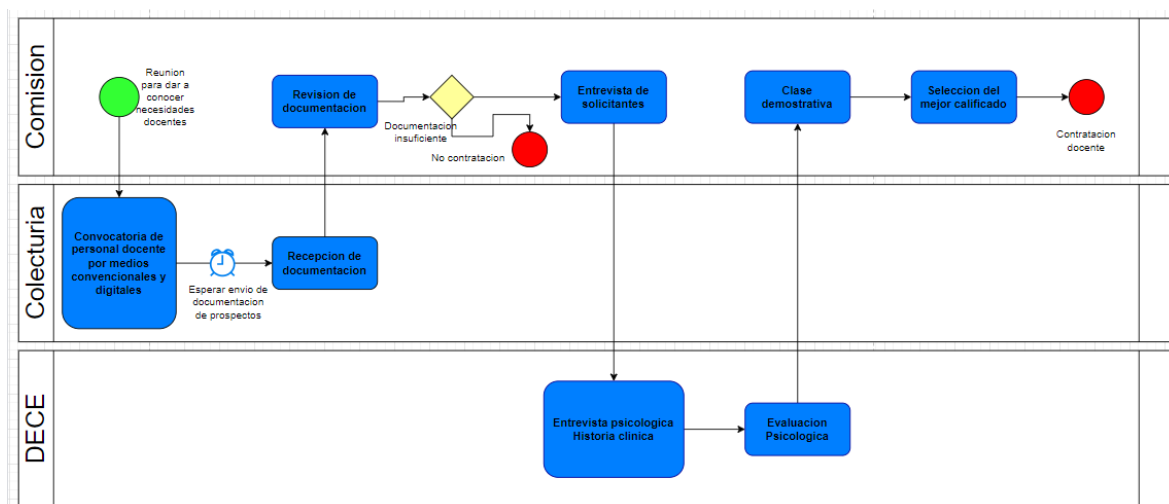
En una subsiguiente llamada se aplica la clase demostrativa, la cual evalúa el desempeño del nuevo docente dentro del aula.

Al final del proceso todo lo evaluado sumado a la documentación entregada nos da una calificación de cada postulante lo cual nos indicaría al más adecuado para ocupar el cargo ofertado.

Visualizando el gráfico del proceso de selección tal como se muestra en la **figura 2**, se llega a la conclusión que se puede automatizar la mayoría de los procesos, simplificándolos y por ende reduciendo el tiempo que lleva el proceso en general y además evitando movilizaciones innecesarias pues se notificaría automáticamente por medio de correo electrónico cualquier cambio de estatus en el sistema, así como la respuesta al final del proceso.

Figura 2

Proceso de selección docente de la Unidad Educativa San Luis Beltrán



Análisis General de los Resultados

4.2. Encuesta

La mayoría de los encuestados está "de acuerdo" o "muy de acuerdo" con que el proceso de selección debe alinearse con las políticas establecidas por el Ministerio de Trabajo. Esto resalta la importancia de mantener un marco legal y normativo claro como base para las decisiones de contratación. Además, refleja que existe una conciencia generalizada sobre la relevancia de estos procedimientos.

Bienestar Psicológico y su Impacto

El 100% de los participantes considera que el bienestar psicológico de los empleados seleccionados tiene un impacto positivo en el desempeño organizacional. Este resultado subraya la necesidad de integrar herramientas que evalúen y promuevan la salud mental como parte del proceso de selección.

Evaluaciones Psicológicas

La mayoría de los encuestados señala que las evaluaciones psicológicas son "muy importantes" o "importantes". Sin embargo, la frecuencia con la que se realizan estas evaluaciones varía. Algunos indican que se realizan "frecuentemente", mientras que otros las consideran "poco frecuentes". Esto sugiere que, aunque se reconoce su valor, no siempre se implementan con regularidad tal como se logra visualizar en las *figuras 3, 4 y 5*.

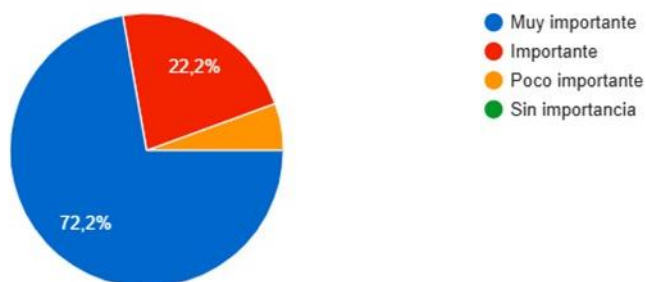
Inclusión de Pruebas Específicas

- **Burnout:** Aunque algunos consideran que debería evaluarse "frecuentemente", otros opinan que es "poco frecuente" incluir esta prueba. Esto indica una oportunidad para fortalecer el proceso mediante herramientas que detecten niveles de estrés laboral.
- **Resiliencia:** La mayoría de los encuestados está de acuerdo en que esta prueba debería aplicarse con más frecuencia, ya que ayuda a identificar la capacidad de los candidatos para adaptarse a situaciones adversas.
- **Tecnoestrés:** Aunque menos priorizado, también se menciona la importancia de evaluar este aspecto para comprender cómo los candidatos manejan la presión tecnológica.

Figura 3

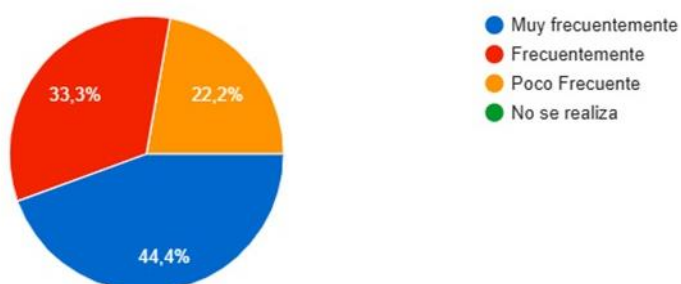
Que tan importante considera la valoración psicológica que se realiza en el proceso de selección de personal

18 respuestas

**Figura 4**

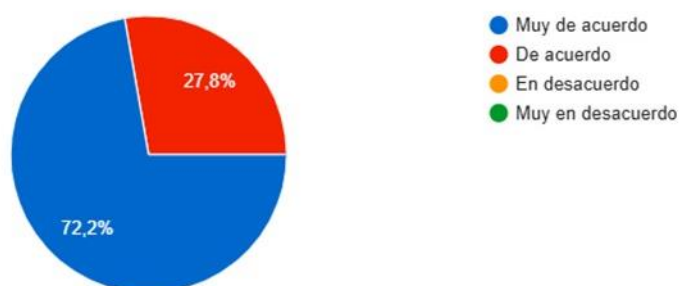
Con que frecuencia consideraría incluir un test que evalué la resiliencia como parte del proceso de selección de personal

18 respuestas

**Figura 5**

Considera usted que el bienestar psicológico de los empleados seleccionados tendría un impacto positivo en el desempeño de la organización

18 respuestas



4.3. Evaluación de experiencia de usuario.

Luego de presentar el producto a uno de los usuarios finales, se aplicó la evaluación de la experiencia de usuario System Usability Score (SUS) cuyas preguntas se observan en la **tabla 1**, obteniendo una calificación de 95/100, resultado que se visualiza en la **figura 7**, lo que indica que el sistema es ágil, confiable, de fácil uso e intuitivo, muy legible y de fácil navegación.

Tabla 1
Preguntas para la medición de la experiencia de usuario

<i>Preguntas</i>	<i>En total desacuerdo</i>	<i>En desacuerdo</i>	<i>Normal</i>	<i>De acuerdo</i>	<i>Muy de acuerdo</i>
<i>Pienso que me gustaría usar este sitio web frecuentemente</i>					X
<i>Encuentro este sitio web innecesariamente complejo</i>	X				
<i>Pienso que el sitio web fue fácil de usar</i>					X
<i>Pienso que necesitaría alguien de soporte técnico para poder usar el sitio web</i>	X				
<i>Encuentro que varias funciones del sitio web estan bien integradas</i>				X	
<i>Pienso que hubo mucha inconsistencia en el sitio web</i>	X				
<i>Me imagino que la mayoría de las personas aprenderían a usar este sitio web muy rápido</i>					X
<i>Encontré el sitio web muy complicado de usar</i>	X				
<i>Me sentí muy confiado usando el sitio web</i>					X
<i>Necesito aprender muchas cosas antes de poder usar el sitio web</i>		X			

Figura 7
Arquitectura de la propuesta



5.2. Historias de usuario

Historia de Usuario 1: Inicio de Sesión

Como usuario registrado

Quiero poder iniciar sesión con mi correo y contraseña

Para acceder al sistema según mi rol asignado

Criterios de Aceptación:

- El sistema debe permitir el ingreso con correo y contraseña.
- Si las credenciales son incorrectas, se mostrará un mensaje de error.
- Si las credenciales son correctas, se redirigirá a la interfaz correspondiente según el rol.

Historia de Usuario 2: Acceso Diferenciado por Roles

Como usuario del sistema

Quiero que al iniciar sesión se me dirija a la vista correspondiente a mi rol

Para acceder solo a las funciones que me corresponden

Criterios de Aceptación:

- Si el usuario es **Administrador**, debe acceder a un panel de gestión completa del sistema.
- Si el usuario es **Comisión**, debe acceder a herramientas relacionadas con la gestión de documentos históricos.
- Si el usuario es **DECE**, debe acceder a funciones relacionadas con la gestión de estudiantes y reportes.
- Si el usuario es **Usuario**, debe acceder solo a las funciones básicas asignadas.
- Un usuario que intente acceder a una página sin permisos verá un mensaje de "Acceso Denegado".

Historia de Usuario 3: Cierre de Sesión

Como usuario autenticado

Quiero cerrar mi sesión de manera segura

Para evitar que otros accedan a mi cuenta desde mi dispositivo

Criterios de Aceptación:

- El usuario debe poder cerrar sesión desde cualquier página del sistema.
- Después del cierre de sesión, el usuario será redirigido a la pantalla de login.

Historias de Usuario - Rol Comisión

Historia de Usuario 4: Creación de Vacante

Como miembro de la Comisión

Quiero crear una vacante basada en las necesidades de la institución

Para gestionar el proceso de selección de candidatos

- **Criterios de Aceptación:**

Debe existir un formulario con los campos necesarios (nombre del cargo, requisitos, descripción, etc.).

- La vacante debe quedar registrada y visible para los usuarios.
- Se debe poder editar o eliminar la vacante antes de su publicación.

Historia de Usuario 5: Revisión de Documentación

Como miembro de la Comisión

Quiero revisar la documentación subida por los usuarios

Para calificarla como adecuada o inadecuada según los requisitos establecidos

Criterios de Aceptación:

- El sistema debe permitir visualizar los documentos subidos por cada usuario.
- Se debe contar con una opción para calificar la documentación como "Adecuada" o "Inadecuada".
- Si la documentación es inadecuada, el usuario debe ser notificado con una razón específica.

Historia de Usuario 6: Evaluación de Clases Demostrativas

Como miembro de la Comisión

Quiero evaluar las clases demostrativas de los candidatos

Para asegurarme de que cumplen con los parámetros de la institución

Criterios de Aceptación:

- El sistema debe permitir registrar observaciones y calificaciones de la clase.
- Deben existir parámetros predefinidos para la evaluación (ejemplo: metodología, dominio del contenido, interacción con estudiantes, etc.).

- Las calificaciones deben ser almacenadas y accesibles para la selección final.

Historia de Usuario 7: Selección del Mejor Perfil

Como miembro de la Comisión

Quiero seleccionar el perfil más adecuado basado en las calificaciones de la clase demostrativa, documentación y evaluación psicológica del DECE

Para notificar al usuario seleccionado

Criterios de Aceptación:

- El sistema debe mostrar un resumen de cada candidato con sus calificaciones.
- Se debe poder seleccionar al candidato más adecuado.
- El sistema debe enviar una notificación automática al usuario seleccionado.

Historias de Usuario - Rol DECE

Historia de Usuario 8: Evaluación Psicológica

Como miembro del DECE

Quiero evaluar a los candidatos mediante test de depresión, ansiedad, burnout y personalidad

Para determinar su idoneidad psicológica para el cargo

Criterios de Aceptación:

- El sistema debe permitir asignar y registrar los resultados de los test.
- Cada test debe tener una escala de evaluación definida.
- Los resultados deben ser accesibles para la Comisión en la etapa de selección.

Historias de Usuario - Rol Usuario

Historia de Usuario 9: Registro de Datos Personales

Como usuario del sistema

Quiero completar mis datos personales

Para postularme a vacantes y gestionar mi perfil

Criterios de Aceptación:

- El formulario debe incluir datos como nombre, dirección, número de contacto, formación académica, etc.
- Se debe validar que los campos obligatorios estén llenos antes de guardar.
- El usuario debe poder actualizar sus datos en cualquier momento.

Historia de Usuario 10: Subida de Documentación

Como usuario del sistema

Quiero subir mi documentación requerida

Para cumplir con los requisitos de la postulación

Criterios de Aceptación:

- El sistema debe permitir subir archivos en formatos PDF, JPG o PNG.
- Se debe validar que se hayan subido todos los documentos requeridos antes de completar la postulación.
- El usuario debe recibir una notificación cuando su documentación sea revisada por la Comisión.

Historia de Usuario 11: Aplicación a una Vacante

Como usuario del sistema

Quiero postularme a una vacante publicada por la Comisión

Para participar en el proceso de selección

Criterios de Aceptación:

- Solo los usuarios con documentación adecuada pueden aplicar a una vacante.
- El sistema debe permitir seleccionar una vacante disponible y confirmar la postulación.
- El usuario debe recibir notificaciones sobre el estado de su postulación.

5.2.1. ETAPA 1 – CREACIÓN DEL GRUPO DE TRABAJO El equipo de trabajo para el desarrollo del sistema se conformó con:

- **Nicolás Andrade**
- **Boris Tobar**

Este equipo es responsable de la definición, desarrollo e implementación del sistema, por medio de una metodología Ágil como lo es Scrum.

5.2.2. ETAPA 2 – CREACIÓN DE HISTORIAS DE USUARIO Se definieron las siguientes historias de usuario para la organización del sistema:

1. Creación de vacantes (Comisión)
2. Revisión de documentación de los postulantes (Comisión)
3. Evaluación de clases demostrativas (Comisión)
4. Selección del perfil más adecuado (Comisión)
5. Evaluación psicológica de candidatos (DECE)
6. Registro de datos personales (Usuario)
7. Subida de documentación (Usuario)
8. Aplicación a vacantes (Usuario)

5.2.3. ETAPA 3 – ELABORACIÓN DEL PRODUCT BACKLOG

El Product Backlog se construyó con base en las historias de usuario priorizadas, organizando las tareas necesarias para cada funcionalidad:

- Módulo de autenticación y roles.

- Creación y gestión de vacantes.
- Carga y validación de documentación.
- Evaluaciones psicológicas.
- Evaluaciones de clases demostrativas.
- Selección del perfil adecuado.

5.3.4. ETAPA 4 – SPRINT PLANNING => SPRINT BACKLOG Se planificaron sprints de dos semanas, iniciando el 14 de octubre. Cada sprint abordó un conjunto de funcionalidades priorizadas en el Product Backlog.

Sprints Planificados:

- **Sprint 1 (14 oct - 27 oct):** Implementación de autenticación y roles.
- **Sprint 2 (28 oct - 10 nov):** Creación de vacantes y carga de documentación.
- **Sprint 3 (11 nov - 24 nov):** Evaluación de documentación y postulaciones a vacantes.
- **Sprint 4 (25 nov - 8 dic):** Evaluaciones psicológicas.
- **Sprint 5 (9 dic - 23 dic):** Planificación de evaluaciones de clases demostrativas.
- **Vacaciones (24 dic - 10 ene)**
- **Sprint 6 (11 ene - 24 ene):** Desarrollo de evaluaciones de clases demostrativas.
- **Sprint 7 (25 ene - 7 feb):** Implementación de selección de perfiles y notificación a los seleccionados.

5.3.5. ETAPA 5 – DESARROLLO DE CADA SPRINT

Se ha completado el desarrollo de las todas las funcionalidades propuestas:

Autenticación y roles. Creación y gestión de vacantes. Revisión y validación de documentación. Aplicaciones a vacantes. Evaluaciones psicológicas. Evaluación de clases demostrativas. Selección del perfil adecuado y notificación.

5.4.1 Implementación de Evaluaciones Psicológicas

Se recomienda la aplicación de tres pruebas clave:

- **Test de Burnout:** Evalúa el nivel de agotamiento emocional y estrés laboral.
- **Test de Resiliencia:** Mide la capacidad de adaptación ante situaciones adversas.
- **Cuestionario de Bienestar Psicológico:** Analiza la estabilidad emocional del candidato.

Estas pruebas pueden aplicarse de manera presencial o digital, asegurando la validez y confiabilidad de los resultados.

5.4.2 Uso de Tecnología para la Automatización

Se propone el desarrollo de una plataforma digital donde los candidatos puedan completar las evaluaciones psicológicas en línea. Esta plataforma facilitará el análisis de datos y generará informes automáticos para los encargados de selección.

5.4.3 Capacitación a los Encargados del Proceso de Selección

Se diseñará un programa de formación dirigido a los responsables de contratación, con el objetivo de que comprendan la importancia del bienestar emocional en la selección docente.

El programa incluirá:

- Talleres sobre la interpretación de pruebas psicológicas.
- Estrategias para detectar signos de estrés o agotamiento en los candidatos.
- Métodos para equilibrar la carga laboral y evitar el burnout en los docentes seleccionados.

5.4.4 Evaluación y Ajuste del Modelo

Se implementará un período de prueba para evaluar la eficacia del modelo. Esto incluirá:

- Encuestas de satisfacción a los docentes seleccionados mediante este sistema.
- Análisis de rendimiento de los docentes contratados bajo este modelo en comparación con métodos tradicionales.
- Ajustes y mejoras en función de los resultados obtenidos.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

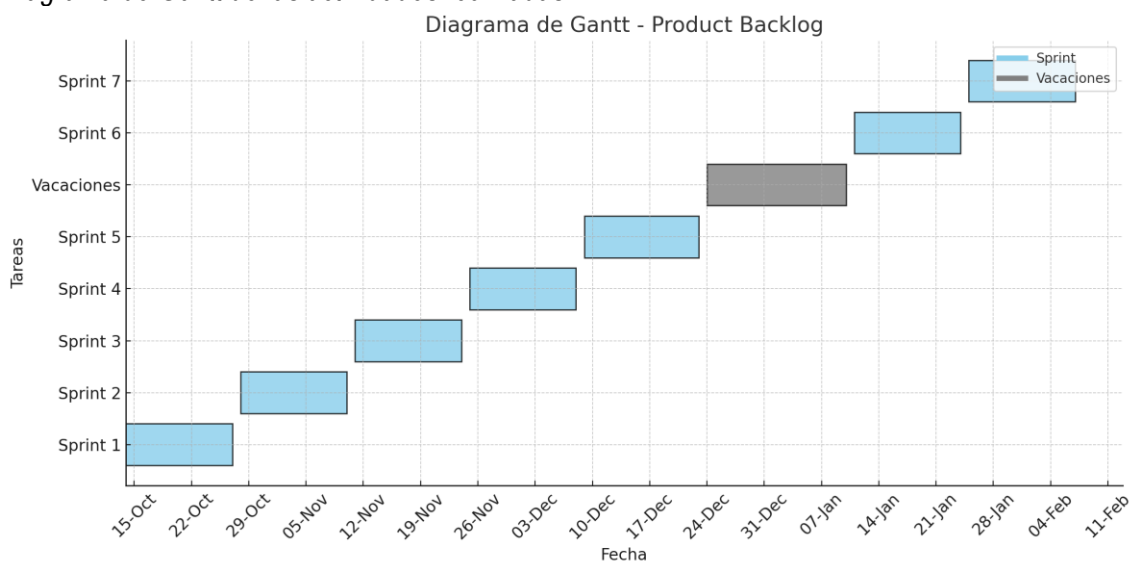
Como se indica en la **figura 8**, se planificaron las actividades (sprints) en lapsos de 2 semanas cada uno, solo quedando libre el espacio desde el 24 de diciembre al 10 de enero por los eventos familiares y festividades ineludibles.

Se organizaron de la siguiente forma:

- **Sprint 1 (14 oct - 27 oct):** Implementación de autenticación y roles.
- **Sprint 2 (28 oct - 10 nov):** Creación de vacantes y carga de documentación.
- **Sprint 3 (11 nov - 24 nov):** Evaluación de documentación y postulaciones a vacantes.
- **Sprint 4 (25 nov - 8 dic):** Evaluaciones psicológicas.
- **Sprint 5 (9 dic - 23 dic):** Planificación de evaluaciones de clases demostrativas.
- **Sprint 6 (11 ene - 24 ene):** Desarrollo de evaluaciones de clases demostrativas.
- **Sprint 7 (25 ene - 7 feb):** Implementación de selección de perfiles y notificación a los seleccionados.

Figura 8

Diagrama de Gantt de las actividades realizadas



CONCLUSIONES

- En base a la investigación sobre el proceso se pueden definir varios ejes de investigación, resaltando un eje educativo, uno orientado a habilidades blandas y otro al entorno psicológico. Adicionalmente por medio de una entrevista con las personas que intervienen en el proceso de selección se determinó el proceso base, sobre el cual se implementan los nuevos parámetros de la investigación.
- Mediante la encuesta realizada a varias personas dentro del entorno educativo y miembros de comisiones de selección docente, se llegó a la conclusión que es de suma relevancia la inclusión dentro del sistema los tests psicológicos para la evaluación de estabilidad emocional y de habilidades blandas, dotando de trascendencia la labor investigativa dentro de la implementación del sistema.
- El uso de laravel como framework base para el sistema desarrollado, permitió el uso de tecnologías muy sólidas que ofrece dicho framework como la seguridad por defecto del sistema permite una fácil implementación y uso, así también el uso de paquetes como permission que posibilita el manejo sencillo de lo que son roles y permisos, sumado a ello es un framework que permite un desarrollo completo, es decir maneja tanto el backend como el frontend.
- La facilidad del uso del sistema propuesto fue puesto a prueba por uno de los usuarios finales, quien luego de utilizarlo, registró una calificación de 95/100 en la escala de System Usability Scale (SUS), por lo que se puede asumir que es un sistema de fácil uso, muy entendible, sencillo y sólido para la labor que tiene por objetivo.

RECOMENDACIONES

En base a los resultados obtenidos por la propuesta presentada, se plantean las siguientes recomendaciones con el objetivo de mejorar el proceso de selección docente y frenar el impacto psicológico en el bienestar emocional de los docentes.

A nivel institucional

1. **Implementar estrategias de prevención de burnout**, programas de bienestar laboral y soporte emocional para docentes que presenten dicho diagnóstico dentro de la institución.
2. **Promover programas de capacitación continua** para la comisión del proceso de selección, centrándose en el reconocimiento de factores psicológicos que puedan afectar el desempeño docente.

A nivel técnico

1. **Instaurar herramientas digitales** para una fácil aplicación y análisis de pruebas psicológicas, agilizando el proceso de evaluación y minimizando la carga administrativa.
2. **Realizar encuestas periódicas** a docentes seleccionados mediante el nuevo modelo y realizar una medición de la efectividad del proceso de selección e implementar mejoras continuas.
3. **Elaboración de guías de buenas prácticas** en el proceso de selección docente, incluyendo criterios psicológicos y metodologías basadas en evidencia científica.

A nivel teórico

1. **Implementar modelos de selección más universales**, combinando la evaluación de aptitudes técnicas con herramientas psicológicas que logren medir la adaptabilidad y resiliencia de los docentes.
2. **Fomentar investigaciones comparativas** entre diferentes instituciones que hayan implementado procesos de selección con una perspectiva en bienestar psicológico y aquellas que no, con el fin de originar evidencia sobre su impacto.
3. **Impulsar estudios sobre el impacto del tecnoestrés** en la docencia, tomando en cuenta la creciente digitalización de la educación y el efecto causado en el desempeño y estabilidad emocional.

BIBLIOGRAFÍA - WEBGRAFÍA

- Agüero, P. M. Z. (2010). Breve esbozo histórico del proceso de selección de personal. *Contribuciones a las Ciencias Sociales*, (2010-10).
- Angeles, B. C., Candiotti, G. M. V., Gonzales, J. A. L., & Mendoza, J. C. (2024). Calidad educativa en Educación Básica: Revisión sistemática. *Revista Tribunal*, 4(9), 560-578.
- Ávalos Dávila, C., Arbaiza Lecue, N. Z., & Ajenjo Servia, P. (2021). Calidad educativa y nuevas metodologías de enseñanza-aprendizaje: retos, necesidades y oportunidades para una visión disruptiva de la profesión docente. *Revista innovaciones educativas*, 23(35), 117-130.
- Babbie, E. (2020). *The practice of social research* (15th ed.). Cengage Learning.
- Bernard, H. R. (2017). *Research methods in anthropology: Qualitative and quantitative approaches* (6th ed.). Rowman & Littlefield.
- Bósquez, N. G. C., Rivas, W. C., Pachacama, J. A. G., Sarco, L. V. C., & Verduga, M. J. J. (2022). Factores que influyen en el tecnoestrés docente durante la pandemia por la COVID-19, Ecuador. *Revista Información Científica*, 101(2), 6.
- Bretones, F. D., & Rodríguez, A. (2008). Reclutamiento y selección de personal y acogida. M. A Mañas y A. Delgado, Recursos Humanos. Madrid: Pirámide, 101-134.
- de Santiago, O. (2020). La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19. *Santiago: CEPAL-UNESCO*.
- Fowler, F. J. (2014). *Survey research methods* (5th ed.). Sage Publications.
- Groves, R. M., Fowler, F. J., Couper, M. P., Lepkowski, J. M., Singer, E., & Tourangeau, R. (2018). *Survey methodology* (2nd ed.). Wiley.

- Gumucio, J. R. L. (2010). La selección de personal basada en competencias y su relación con la eficacia organizacional. *Perspectivas*, (26), 129-152.
- Lozano-Vargas, A. (2020). Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. *Revista de Neuro-psiquiatría*, 83(1), 51-56.
- Mallqui, R. C. N. (2023). Resiliencia de docentes latinoamericanos en momentos de crisis. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 7(27), 481-492.
- Ovejas, I. S. (2020). Aspectos básicos sobre el concepto y puesta en práctica de la coeducación emocional. *Foro de educación*, 18(1), 189-207.
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative research & evaluation methods: Integrating theory and practice* (4th ed.). Sage Publications.
- Preciado, G. A. A. (2021). Modelo educativo implementado en Ecuador. Análisis y percepciones. *Dominio de las Ciencias*, 7(6), 1019-1030.
- REVISTA CIENTÍFICA Arcientifica@uisarel.edu.ec • e-ISSN: 2631 - 278641 REVISTA CIENTÍFICA UISRAEL QUITO-ECUADOR 2020 Período mayo - agosto 2020 Vol. 7, No. 2 Habilidades blandas en la educación y la empresa: Mapeo Sistemático
- Rodríguez, R. G., Parrales, L. V. S., Segovia, F. D., & Macías, A. M. (2021). El síndrome de burnout y sus consecuencias en la salud mental de los docentes: Síndrome de burnout y salud mental. *Revista Científica Sinapsis*, 1(19).
- Sampieri, R. H., Collado, C. F., & Lucio, M. P. B. (2018). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). McGraw-Hill.
- Sarramona López, J., Noguera Arrom, J., & Vera Vila, J. (1998). ¿Qué es ser profesional docente?

- Soria-Aldavero, E., Martínez-Huertas, J. Á., Rodríguez-Navarro, H., & García-Celay, I. M. (2023). Adaptación de una escala de Habilidades Socioemocionales para profesorado de Educación Infantil, Primaria y Secundaria. *Revista electrónica interuniversitaria de formación del profesorado*, 26(2), 87-101.
- Unesco (2021). Construir sistemas educativos resilientes durante el periodo de la COVID-19. <https://www.unesco.org/es/articles/construir-sistemas-educativos-resilientes-durante-el-periodo-de-la-covid-19>
- Whitworth, J., Deering, T., Jones, S., & Hardy, S. (2016). Hiring Quality Teachers: The Devil Is in the Details. *Professional Educator*, 40(1), n1.