

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
CENTRO DE INVESTIGACIONES EN PSICOLOGÍA –CIEPs-
“MAYRA GUTIÉRREZ”**

**“PERFIL PROFESIONAL Y PRUEBA DE DESEMPEÑO PARA LA
SELECCIÓN DE UN MAESTRO DE DANZA ORIENTAL”**

**INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO AL HONORABLE
CONSEJO DIRECTIVO
DE LA ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS**

POR

**GLADYS ROCÍO OLIVA MORALES
PABLO ALEJANDRO DE LA CRUZ LARA**

**PREVIO A OPTAR AL TÍTULO DE
ORIENTADOR VOCACIONAL Y LABORAL**

EN EL GRADO ACADÉMICO DE

TÉCNICO UNIVERSITARIO

GUATEMALA, NOVIEMBRE 2016

CONSEJO DIRECTIVO
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

LICENCIADO ABRAHAM CORTEZ MEJÍA
DIRECTOR

LICENCIADO MYNOR ESTUARDO LEMUS URBINA
SECRETARIO

LICENCIADA DORA JUDITH LÓPEZ AVENDAÑO
LICENCIADO RONALD GIOVANNI MORALES SÁNCHEZ
REPRESENTANTES DE LOS PROFESORES

PABLO JOSUE MORA TELLO
MARIO ESTUARDO SITAVÍ SEMEYÁ
REPRESENTANTES ESTUDIANTILES

JUAN FERNANDO PORRES ARELLANO
REPRESENTANTE DE EGRESADOS

c.c. Control Académico
CIEPs.
Reg. 013-2015
CODIPs. 2684-2016

De Orden de Impresión Informe Final de Investigación

11 de noviembre de 2016

Estudiantes
Gladys Rocío Oliva Morales
Pablo Alejandro de la Cruz Lara
Escuela de Ciencias Psicológicas
Edificio

Estudiantes:

Para su conocimiento y efectos consiguientes, transcribo a ustedes el Punto QUINTO (5º.) del Acta SESENTA Y SIETE GUIÓN DOS MIL DIECISÉIS (67-2016), de la sesión celebrada por el Consejo Directivo el 11 de noviembre de 2016, que copiado literalmente dice:

QUINTO: El Consejo Directivo conoció el expediente que contiene el Informe Final de Investigación, titulado: **"PERFIL PROFESIONAL Y PRUEBA DE DESEMPEÑO PARA LA SELECCIÓN DE UN MAESTRO DE DANZA ORIENTAL"**, de la carrera de Orientación Vocacional y Laboral, realizado por:

Gladys Rocío Oliva Morales
Pablo Alejandro de la Cruz Lara

CARNÉ No. 2007-13488
CARNÉ No. 2007-13633

El presente trabajo fue asesorado durante su desarrollo por el Licenciado Emerson Amilcar Morales Paz, y revisado por el Licenciado Juan José Azurdia. Con base en lo anterior, el Consejo Directivo **AUTORIZA LA IMPRESIÓN** del Informe Final para los Trámites correspondientes de graduación, los que deberán estar de acuerdo con el Instructivo para Elaboración de Investigación de Tesis, con fines de graduación profesional.

Atentamente,

"ID Y ENSEÑADA A TODOS"

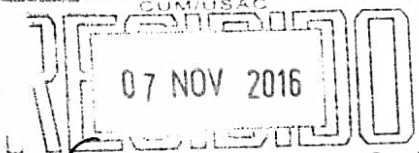


M.A. Mynor Estuardo Lemus Urbina
SECRETARIO

/Gaby



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS



FIRMA: *[Signature]* HORA: 15:00 REGISTRO: 013-015

CIEPs. 093-2016

REG: 013-2015

INFORME FINAL

Guatemala, 04 de noviembre de 2016

Señores

Consejo Directivo

Escuela de Ciencias Psicológicas

Centro Universitario Metropolitano

Me dirijo a ustedes para informarles que el licenciado **Juan José Azurdia** ha procedido a la revisión y aprobación del **INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN** titulado:

“PERFIL PROFESIONAL Y PRUEBA DE DESEMPEÑO PARA LA SELECCIÓN DE UN MAESTRO DE DANZA ORIENTAL”.

ESTUDIANTES:

Gladys Rocío Oliva Morales

Pablo Alejandro de la Cruz Lara

CARNE No.

2007-13488

2007-13633

CARRERA: Orientación Vocacional y Laboral

El cual fue aprobado el 10 de octubre del año en curso por el coordinador del Centro de Investigaciones en Psicología CIEPs-. Se recibieron documentos originales completos el 03 de noviembre del 2016, por lo que se solicita continuar con los trámites correspondientes para obtener **ORDEN DE IMPRESIÓN**.

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

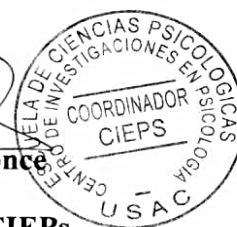
[Signature]

Licenciada ~~Miriam Elizabeth Ponce Ponce~~

Coordinadora

Centro de Investigaciones en Psicología CIEPs.

“Mayra Gutiérrez”



c. archivo

Centro Universitario Metropolitano - CUM - Edificio “A”

9ª. Avenida 9-45, zona 11 Guatemala, C.A. Teléfono: 24187530

CIEPs. 093-2016
REG. 013-2015

Guatemala, 04 de noviembre de 2016

Licenciada Miriam Elizabeth Ponce Ponce
Coordinadora
Centro de Investigaciones en Psicología CIEPs
Escuela de Ciencias Psicológicas

De manera atenta me dirijo a usted para informarle que he procedido a la revisión del INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN, titulado:

“PERFIL PROFESIONAL Y PRUEBA DE DESEMPEÑO PARA LA SELECCIÓN DE UN MAESTRO DE DANZA ORIENTAL”.

ESTUDIANTES:
Gladys Rocío Oliva Morales
Pablo Alejandro de la Cruz Lara

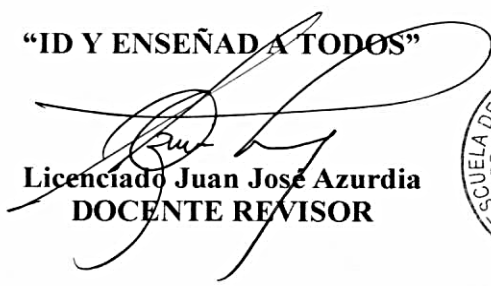
CARNÉ No.
2007-13488
2007-13633

CARRERA: Orientación Vocacional y Laboral

Por considerar que el trabajo cumple con los requisitos establecidos por el Centro de Investigaciones en Psicología, emito **DICTAMEN FAVORABLE** el 10 de octubre 2016, por lo que se solicita continuar con los trámites respectivos.

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”


Licenciado Juan José Azurdia
DOCENTE REVISOR



Guatemala, 27 de agosto del 2016

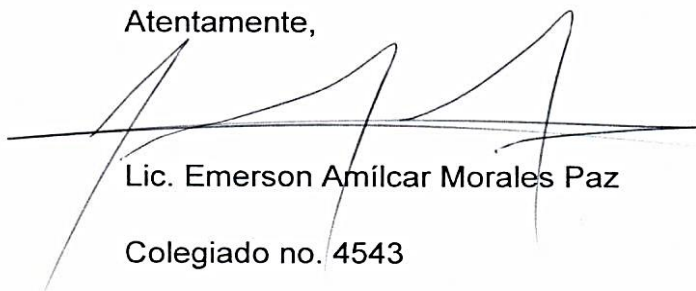
Licda. Miriam Ponce
Coordinadora Centro de Investigación
En Psicología –CIEPs- “Mayra Gutiérrez”
Centro Universitario Metropolitano –CUM-

Por este medio informo que he revisado el INFORME FINAL en relación al tema
“Perfil Profesional y Prueba desempeño para la Selección de un Maestro de Danza Oriental” elaborado por los alumnos:

- Gladys Rocío Oliva Morales carné no. 200713488
- Pablo Alejandro de la Cruz carné no. 200713633

La misma que APRUEBO para los usos legales, ya que llena los requisitos planteados por el Departamento a su cargo. Por lo cual, solicito a usted continuar el trámite correspondiente.

Atentamente,



Lic. Emerson Amílcar Morales Paz
Colegiado no. 4543



Academia Profesional de Danzas Árabes

Guatemala, 15 de Julio 2016

Licenciada

Miriam Elizabeth Ponce Ponce

Centro de Investigaciones en Psicología –CIEPs-

"Mayra Gutiérrez"

Deseándole éxito al frente de sus labores en tan importante departamento de la Escuela, por este medio le informo que los estudiantes: Pablo de la Cruz Lara quien se identifica con carné no. 200713633 y Gladys Rocío Oliva Morales quien se identifica con carné no. 200713488, realizaron por medio de esta institución el acceso a entrevistar 10 maestros internacionales en el Encuentro Centroamericano de Danzas Árabes organizado en El Salvador en el periodo del 2 de julio al 7 julio del 2015, en horario de 9:00 am a 6:00 pm como parte del trabajo de Investigación titulado: "PERFIL PROFESIONAL Y PRUEBA DE DESEMPEÑO PARA LA SELECCIÓN DE UN MAESTRO DE DANZA ORIENTAL".

Los estudiantes en mención cumplieron con lo estipulado en su proyecto de investigación, por lo que agradecemos la participación en beneficio de nuestra institución y el aporte psicopedagógico que aportará a la comunidad de danzas en Guatemala.

Sin otro particular, muy atentamente,

Gladis Morales de Oliva
Directora General de Academia
Bellydance Rashida



PADRINOS DE GRADUACIÓN

POR

GLADYS ROCÍO OLIVA MORALES

**MIRNA CAROLINA ANDERSON CORDERO
LICENCIADA EN QUÍMICA FARMACÉUTICA
COLEGIADO 1717**

**VICENTE ALBERTO OLIVA TRUJILLO
INGENIERO CIVIL
COLEGIADO 3591**

POR

PABLO ALEJANDRO DE LA CRUZ LARA

**EVA SUSANA GIRÓN REYES
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA
COLEGIADO 4582**

ACTO QUE DEDICO

A:

El Universo

Por el camino de aprendizaje, porque nada es una casualidad; sino una causalidad. Experiencias transformadoras que hacen hoy por hoy lo que soy.

Mis padres

Quienes con sacrificio y amor infinitos me apoyaron incondicionalmente en todas las metas que me he trazado, Jorge y Gladis los mejores ejemplos de mi vida.

Mis Hermanos

Mis tres grandes inspiraciones que cada uno aportó de alguna manera a mi desarrollo como persona. Este logro está dedicado a ustedes Alberto, Daniel y Kevin.

Mis alumnas

Por compartir no solo la danza, sino una amistad basada en el respeto, sinceridad y admiración por el otro. Gracias por su colaboración e inspiración. Mis grandes maestras.

Pablo

Por la amistad que trasciende espacio y tiempo. La lealtad y sinceridad entre nosotros es algo que atesoro en mi ser.

Gladys Rocío Oliva Morales

ACTO QUE DEDICO

A:

El Universo

A ese cosmos divino por este momento maravilloso. Mis hermanos, padres, familia y especialmente a mi mamá por siempre apoyarme y creer en mí.

Mis hijos

Mi bebé que es el sol del día y la luz de mis noches, mi nena hermosa que me ama, confía en mí y me da ese privilegio día con día.

Eva Susana Girón

Quiero darte las gracias por cambiar mi vida y ser parte importante de este proceso educativo que hoy culmina... gracias por la paciencia, el amor, apoyo y sacrificio que compartiste conmigo cada día desde que mis ojos te vieron. Gracias también a mi segunda familia que me abrió las puertas de su hogar y de su corazón.

A Gladys:

Por ser mi mejor amiga y compañera, por todos los momentos enseñanzas y crecimiento vivido y por compartir este acto tan especial.

Pablo Alejandro de la Cruz Lara

AGRADECIMIENTOS

A:

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por darnos la oportunidad de pertenecer al selecto grupo que acoge esta única entidad estatal.

Escuela de Ciencias Psicológicas

Por las grandes disertaciones, debates, simposios y clases extraordinarias que pudimos recibir con profesores pensantes.

Licenciado Emerson Morales

Porque durante cinco años que duró esta carrera, se vivieron innumerables aprendizajes que nos ayudaron a ser los profesionales que somos.

Licenciado José Azurdia

Por su perspicacia y ojo crítico hacia lo planteado, sus aportes fueron de gran significado y ayuda a esta investigación.

ÍNDICE

Resumen

Prólogo

Capítulo I: Planteamiento del problema y marco teórico.....	1
1.1 Planteamiento del problema.....	1
1.2 Marco teórico.....	2
Antecedentes	2
La danza oriental.....	4
La psicología del arte	5
Proceso de reclutamiento de personal.....	7
Reseña histórica de las pruebas	8
Tipos de pruebas	9
Validación de las pruebas	13
Perfil de puesto	14
Incentivos no monetarios	18
 Capítulo II: Técnicas e instrumentos	20
2.1 Enfoque y modelos de investigación.....	20
2.2 Técnicas e instrumentos	20
Técnicas de muestreo	20
Técnicas de Recolección de datos:.....	20
Técnicas de Análisis	21
Instrumentos	22
2.3 Tabla de operacionalización	23

Capítulo III: Presentación, análisis e interpretación de resultados 24

3.1 Características del lugar y de la población 24

Características del lugar 24

Características de la población 24

3.2 Descripción de la presentación de resultados 25

Capítulo IV: Conclusiones y recomendaciones 43

4.1 Conclusiones 43

4.2 Recomendaciones 45

Bibliografía

Anexos

PERFIL PROFESIONAL Y PRUEBA DE DESEMPEÑO PARA LA SELECCIÓN DE UN MAESTRO DE DANZA ORIENTAL

Autores: Gladys Rocío Oliva Morales
Pablo Alejandro de la Cruz Lara

El propósito de esta investigación fue asegurar la calidad de la danza oriental de Guatemala mediante el diseño del perfil profesional y prueba de desempeño para la selección de maestros de esta disciplina. Para el logro del mismo se establecieron los siguientes objetivos específicos: definir mediante la consulta a profesionales, las funciones, conocimientos y habilidades que un maestro de danza árabe debe poseer; diseñar el perfil de maestro de danza oriental y una prueba de desempeño que sea coherente, funcional y responda a las necesidades de contratación de una Academia de Danza Oriental y validar ambos productos con expertos que asisten al *Encuentro Centroamericano de Danzas Árabes* en El Salvador durante agosto del año 2015

El estudio se llevó a cabo desde el paradigma mixto. El muestreo fue por conveniencia a los objetivos de investigación pues se consultó con 9 maestros y maestras de danza oriental de Estados Unidos, México, Guatemala, El Salvador, Costa Rica, Colombia, Argentina e Irán, todos reconocidos a nivel internacional por su trayectoria y por su participación en el Encuentro Centroamericano de Danzas Árabes 2015 llevado a cabo en El Salvador. Para la recolección de datos se utilizaron como técnicas la observación, la encuesta, el grupo focal y la validación técnica. Para el análisis y presentación de los resultados obtenidos, se utilizó el análisis porcentual, la triangulación de datos y el análisis de contenido. Como instrumentos correspondientes se aplicaron el diario de campo, la encuesta, la guía de grupo focal y la lista de validación del perfil profesional.

Se logró el diseño del perfil y prueba de desempeño para la selección de un maestro de danza oriental. Entre los conocimientos que debe poseer destaca su alto bagaje en historia de la danza, cultura árabe y ritmología así como las habilidades para la expresión corporal, interpretación, musicalidad y habilidades sociales para fortalecer la autoestima de sus alumnas. Entre sus funciones destacan la preparación de la clase, el desarrollo, evaluación y su formación permanente en este arte.

PRÓLOGO

Con el propósito general de orientar a las personas a realizar una elección laboral y vocacional idónea, sobre todo para colocar a cada persona donde corresponda a lograr su máximo desempeño se han hecho y elaborado distintas tesis de selección se tiene que elaborar todo un trabajo de investigación.

En el siguiente trabajo usted encontrará el procedimiento de reclutamiento y selección de personal para un profesor de danza oriental, desde un perfil completamente novedoso y avanzado, puesto que es desde algo totalmente innovador ya que los profesores de danza oriental no han tenido el reconocimiento ni las herramientas necesarias para sobresalir en nuestro país, por ello en sus primeras páginas usted encontrará una pequeña reseña sobre la danza oriental en Guatemala y se dará cuenta que no tiene mucho tiempo de estar presente, siendo la danza oriental un arte muy poco conocido en nuestras tierras; llenar los requisitos para ser un profesor de danza oriental no será nada fácil, pero con la instrucción necesaria, indagando y utilizando el método adecuado se pudo encontrar un perfil efectivo para escoger bien al profesor de danza oriental.

El encontrar la danza oriental en Guatemala es un gran logro, pero también una grave responsabilidad de quien la va impartir puesto que es importante para ello el movimiento corporal y saber plasmar el arte de dicha danza, sabiendo transmitir tanto el ritmo como la imaginación, trasladando la sensación de estar en otro mundo al espectador, ya que no es danza nativa de nuestros pueblos la capacitación constante es fundamental para el perfeccionamiento de este arte.

Reconociendo que el poder identificar a las personas idóneas para cada puesto no es algo sencillo o fácil de realizar, sobre todo en el arte de la danza oriental que requiere de destrezas corporales y mentales para realizar cada movimiento en sincronía y armonía con cada una de las melodías ya que se

pueden encontrar dificultades tanto de aptitud como de actitud que pueden poner a la persona incapaz, si no es la requerida para el puesto, puede encontrar fracaso y quedarse en el camino.

La ausencia de normas que regule este tipo de trabajo en la problemática que hay alumnas que solo reciben las primeras clases y ya se sienten expertas en la materia, provocando falta de disciplina ya que no cuentan con la capacitación necesaria para enseñar, provocando bailarinas inexpertas, tanto a nivel rítmico-corporal como auditivo, teniendo en cuenta esto como una deficiencia para poder aprender y transmitir de una forma correcta el arte de la danza oriental.

El Encuentro Centroamericano de Danzas Árabes fue un evento internacional que reunió a distintos maestros y maestras, directoras artísticas y demás profesionales de las danzas orientales, aprovechando dicho encuentro se hizo la presentación de elementos necesarios para crear el perfil adecuado del profesor de danza oriental; para ello fue necesario la elaboración en conjunto del antes mencionado perfil, con maestros y maestras ya certificados en danza oriental, los cuales trabajaron distintas áreas específicas con sus alumnos y alumnas, lo cual encontraremos documentado en esta tesis para poder entender mejor el método que se utilizó, y así, poder encontrar el perfil adecuado para cada profesor y profesora.

Nos damos cuenta que el profesor de danza oriental debe ser una persona psicopedagógicamente preparada ya que por ello cuenta con conocimiento de historia sumado a todas las aptitudes y características naturales necesarias de la danza oriental, además sabrá utilizar la didáctica a su beneficio y así orientar a sus alumnos y alumnas en la expresión corporal fortaleciendo también el autoestima en el aprendizaje; no queda la menor duda que el aprendizaje de la danza oriental sea buscada por muchas mujeres que tienen la necesidad de sentirse no solo valorizadas sino también reconocidas, y eso es lo

que el profesor debe crear en su ámbito de enseñanza, el respeto mutuo desde el reconocimiento de lo que puede realizar cada alumno y alumna sin olvidar el valor de la humildad y el trabajo duro.

Por lo tanto además de encontrar la herramienta necesaria para poder evaluar y reconocer con eficacia si la persona que opta para querer ser profesor de danza oriental está en la capacidad de desempeñar dicho puesto ya que requiere conocimiento no solo de danza sino habilidades, destrezas y valores haciendo de la persona con más carácter social para poder tener un mejor desempeño ante los alumnos; en pocas palabras “estabilidad emocional” para poder sobre llevar en si un liderazgo que se refleje en sus alumnos.

Emerson Amílcar Morales Paz

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y MARCO TEÓRICO

1.1 Planteamiento del problema

Ausencia de un perfil para la selección y reclutamiento de una maestra o maestro de danza oriental. Este es un problema común en el contexto guatemalteco ya que la danza oriental es relativamente joven en nuestro país, pues tiene aproximadamente diez años de haber sido importada con la explosión de la misma en los años 80 en las películas de Hollywood y la promoción de una famosa cantante Colombiana. Sin embargo a partir de entonces, han proliferado las academias de danza oriental sin una asociación que funcione como directora o rectora de la contratación, formación constante y certificación de maestras de esta danza.

Por lo anterior, es normal darse cuenta que algunas alumnas, motivadas por la emoción del momento, que consideran estar preparadas para enseñar esta disciplina y arte que se perfecciona con la práctica, asumirse maestras cuando no cuentan con la capacitación mínima para enseñar. Por lo anterior, es también frecuente encontrar bailarinas que aprendieron una mala técnica y que podrían incluso estar lesionadas sin saberlo a causa de la instrucción incorrecta de una bailarina mal preparada.

La orientación vocacional y laboral, tiene como propósito general orientar a las personas a realizar una elección laboral y vocacional idónea, asegurando que cada persona se desempeñe en el puesto que mejor se adapte a sus conocimientos y habilidades particulares. Desde esta perspectiva es que se plantea esta investigación, que tiene como finalidad apoyar de manera técnica la formación de bailarinas de Danza Oriental mediante dos acciones concretas: primero la identificación y elaboración de un perfil de maestra o maestro de danza oriental y en consecuencia, el diseño y aplicación de una prueba de desempeño.

De esta manera, al contar con un perfil que será socializado por varias maestras de danza oriental guatemaltecas y de otras nacionalidades, se estará impulsando la formalización de los procesos de certificación y formación de las maestras de danza oriental pues se establecerán requisitos mínimos para obtener este título mediante un método sistemático que garantiza una buena selección de maestras o maestros.

Como consecuencia se contará con una prueba de desempeño para que sea posible la aplicación del perfil realizado y se coadyuve mediante acciones al desarrollo profesional de la Danza Oriental como una actividad técnica, profesional y formal.

Para el logro de estos propósitos, se partirá de las preguntas de investigación: ¿Cuáles son los conocimientos, habilidades y funciones que un maestro de danza oriental debe desarrollar para ser considerado de calidad? ¿De qué manera puede asegurarse la coherencia, funcionalidad y aplicabilidad de este perfil? ¿Cuál es el método pertinente para garantizar la elaboración objetiva de este perfil? ¿Qué aspectos deberá contener una prueba de desempeño para maestras o maestros de danza oriental?

1.2 Marco teórico

Antecedentes

Edgar Adolfo Corado Sazo Colocar en el año 2007 realizó el estudio titulado *descripción y análisis de puestos de trabajo en la municipalidad de Jalpatagua, departamento de Jutiapa* realizado en la municipalidad de Jalpatagua, departamento de Jutiapa. Trata específicamente en describir y analizar los puestos de trabajo existentes en dicha municipalidad. Para desarrollarlo de una mejor manera, se reorganizaron las dependencias municipales existentes para tener un mejor control en cada uno de los puestos de trabajo, los cuales fueron descritos y analizados de una manera sencilla, para contar con una herramienta de mucha utilidad tanto para los empleados que

ocupan cada puesto, como para las personas encargadas del reclutamiento y selección de personal, ya que, por la falta de un manual de funciones, las personas que ocupan cada puesto de trabajo, muchas veces desconocen las actividades que deben realizar en el desempeño del mismo, y también quienes se encargan del proceso de reclutamiento y selección de personal no contratan al personal idóneo para ocupar dichos puestos . Además, se propone un formato de evaluación de desempeño, que pueda servir de base para detectar necesidades de capacitación.

Por su parte, en el año 2006 Ana Jimena Ochoa Osorio realizó el estudio titulado *Diseño del manual de puestos y funciones de la institución intervida Guatemala*. Intervida Guatemala, es una organización internacional no gubernamental, independiente, apartidista y aconfesional que centra sus esfuerzos en apoyar a las poblaciones de países en vías de desarrollo de todo el mundo para que, por si mismos, logren mejoras en su calidad de vida con cambios estructurales que perduren en el tiempo. Este informe de EPS determinó como una propuesta idónea para la institución y como una herramienta de trabajo, la implementación y diseño de los manuales de puestos y funciones, para que se tenga una herramienta que pueda ser utilizada para darle una solución al mejoramiento y optimización de las funciones y selección del personal para los puestos establecidos dentro de la institución. Ahora la institución cuenta con más herramientas que pueden ser utilizadas para realizar de una manera más eficiente sus labores y así alcanzar, a corto plazo los objetivos y metas planificadas.

En el año 2005 Mirna Patricia Marroquín realizó el estudio titulado *Análisis y descripción de puestos para la obtención de los perfiles en el área de taller máquina herramienta para una industria azucarera* en este trabajo parte de la idea de que para un análisis de descripción de puestos es necesario hacer uso de métodos que proporcionen la información necesaria, entre estos métodos están: a. Los métodos narrativos: este método es simple de realizar, consiste en

entrevistar en forma individual o grupos de empleados que desempeñan el mismo trabajo y entrevistas con uno o más supervisores. También puede realizarse cuestionarios u observaciones. b. Los métodos cuantitativos: son cuestionarios utilizados para reunir datos cuantificables y referentes a los deberes y responsabilidades de diversos puestos. Una vez obtenida dicha información se pueden realizar programas de evaluación, los cuales son fundamentales, pues contribuyen a la determinación de salario, a la promoción, al mejoramiento continuo, al establecimiento de planes de capacitación y desarrollo. La evaluación del desempeño debe de realizarse de acuerdo al grado de concordancia con los rasgos y características, según el perfil previamente determinado.

La danza oriental

El mundo de la Danza Oriental en palabras de Sharif Ketí (2004)¹ es misterioso y atractivo. Por siglos ha anunciado eventos motivados por la fuerza de la vida y el círculo de la vida como el crecimiento de las cosechas, el nacimiento de los bebés, el matrimonio de los amantes, etc. Estas artes de baile ahora en el este, son disfrutadas por hombres y mujeres por igual, son sinónimo de festividad y celebración. Pero la femineidad del estilo llamado Danza Oriental en el Medio Oriente o “Bellydance” en Occidente ha sobrevivido las eras. La naturaleza de júbilo de la danza oriental está llena de espontaneidad, pasión y sentido de alegría.

Ninguna oportunidad de celebración es desperdiciada en Oriente Medio – Celebración con ritmo embriagante y baile jubiloso y por ello es natural que el ritmo que en esta danza podemos encontrar sea también transferido o adoptado por la personalidad de la bailarina o bailarín que interpreta su mística música, pues es muy frecuente darse cuenta de cómo cambia la expresión de los

¹Sharif, Ketí; “Bellydance: A Guide To Middle Eastern Dance, Its Music, Its Culture And Costume”; Allen&Unwin; EEUU; 2004; Pp135

alumnos al entrar al salón de clases, entran con un semblante serio, a veces estresado cuando llegan luego de una jornada laboral, y sin embargo bastan unos minutos con la emblemática música que estremece sus corazones y dibuja una sonrisa en sus rostros, denotando sin duda un fenómeno psíquico.

Citando a Ketí Sharif “ El Bellydance es un arte de expresión del sí mismo de las mujeres del Medio Oriente”² puesto que en aquellos países tan lejanos de nuestro terruño, las restricciones hacia las mujeres podrían parecer desproporcionadas en comparación de nuestra realidad nacional, pues ellas en secreto aprenden este arte y lo practican simplemente en ocasiones de celebración, cuando está bien visto realizar esta danza que aprenden desde niñas, y que en el fondo afirma la esencia femenina con sus movimientos.

Analizando más a fondo esta frase tan significativa, podremos darnos cuenta que simbólicamente la ejecución de este arte ofrece a estas mujeres socialmente tan restringidas, un oasis para ser ellas mismas, para ser lo que son, para ser mujeres y por ello no es de extrañarse que en esta íntima relación entre la danza y la bailarina se lleve a cabo algún tipo de alquimia psicológica, puesto que el nivel de autoconocimiento y el simbolismo que se le otorga a esta danza es todo un trabajo psicológico del cuál interesa conocer el resultado, puesto que la expresión es un medio terapéutico pues trae a la conciencia aspectos que en otros ambientes sería imposible develar resultando análogo a una catarsis o una abreacción.

La psicología del arte

Explica Quiroga Méndez³ en su obra “Arte y psicología analítica, una interpretación arquetipal del arte” que “En la psicología de Jung, el arte se revela como un proceso en parte de naturaleza inconsciente. La experiencia artística no

² Ibidem Pág.135

³ Quiroga Méndez, María del Pilar; “Arte y psicología analítica, una interpretación arquetipal del arte”; Universidad Pontificia de Salamanca; España; 2010; Pp 61

es una experiencia racional, ni tampoco absolutamente consciente en todas sus dimensiones. Desde un análisis fenomenológico parece más bien que la visión del arte captura al que la contempla y también al artista que lo crea, siendo ambos incapaces de explicar esta vivencia.” Texto que nos ayuda a comprender y explicar el proceso complejo que es el arte, puesto que en el caso de la Danza Oriental, la bailarina toma contacto con una parte muy profunda de sí misma, con el alma en sí eliminando todo proceso consiente y racional, y por tanto represor de los verdaderos sentimientos, asunto que vemos en una pieza de danza que al ejecutarla nos puede transmitir intensa alegría y júbilo, o bien ira, tristeza e incluso la misma sombra del artista.

Estos encuentros o “momentos” favorecen definitivamente al quien los ejecuta puesto son encuentros con las propias partes del sí mismo que han sido rechazados y que se mantienen latentes en nuestra personalidad, esperando ser integrados, resultando entonces el arte como una necesidad del ser humano que ha estado presente siempre que este ha existido. A consecuencia de estos procesos que han sido estudiados, encontramos también la arte terapia, que se define como “Arte terapia es definida por la AAT como una profesión en el área de la salud mental que usa el proceso creativo para mejorar y realzar el bienestar físico, mental y emocional de individuos de todas las edades.

Se basa en la creencia de que el proceso creativo ayuda a resolver conflictos y problemas, desarrolla habilidades interpersonales, manejo de la conducta, reduce el stress, aumenta la autoestima y la auto conciencia y se logra la introspección.”⁴

⁴ Covarrubias Oppliger, Thusnelda Elisa; “Arte terapia como herramienta para la intervención para el proceso de desarrollo personal”; Universidad de Chile; Chile; 2006; Pp 57

Proceso de reclutamiento de personal

Según Castro⁵ este proceso se define como un conjunto de procedimientos que tienen a traer candidatos potenciales calificados y capaces para ocupar cargos en la organización, solicitando vacantes existentes o previstas, en un sistema mediante el cual, la organización divulga y ofrece al mercado de recursos humanos, oportunidades de empleo. El proceso inicia con la requisición de personal y con la búsqueda de candidatos y termina cuando se reciben las solicitudes de empleo.

A continuación se hará una revisión de las definiciones de Castro acerca de los procesos de selección, contratación y posteriormente se hará una definición operativa del inicio del proceso de reclutamiento aplicado.

- **Proceso de Selección de Personal:** es el proceso de elegir individuos que tienen cualidades importantes para cubrir vacantes existentes o proyectadas y escoger a la persona adecuada para el puesto. El proceso se inicia cuando se reciben las solicitudes de empleo y termina cuando se decide a que candidato contratar.
- **Proceso de Contratación de Personal:** Se considera contratación al acto legal y administrativo que compromete a la organización y al candidato seleccionado, en el cumplimiento de sus deberes y derechos.
- **Fases Iniciales del Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal.**
 - **El Perfil del Puesto:** Es el elemento más importante en el proceso de reclutamiento. El perfil indica los requerimientos del puesto que deben llenar los candidatos a un puesto vacante. El perfil del puesto debe estar integrado por los requerimientos generales siguientes: Edad, sexo, escolaridad, experiencia, entre otros; las actividades propias del

⁵ Castro, Jesús Antonio M.C. Curso Tutorial: Recursos Humanos I, Unidad III. Manuales. Instituto Tecnológico de la Paz. México. 1999. Disponible en www.itlp.edu.mx/publica/tutoriales/rechum1/uparte17.htm. Marzo 2007. Pág.24

puesto (responsabilidades o funciones como se definirá en esta investigación), el perfil psicométrico (en caso de que se apliquen pruebas psicométricas) y el perfil por competencias (conductas observables). El Perfil, debe encontrarse definido en el Manual de Descripción de Puestos, además el perfil debe actualizarse constantemente.

- Inicio del Proceso: Tradicionalmente se utiliza como base para el reclutamiento de personal, la verificación de los requerimientos genéricos del puesto (edad, escolaridad, años de práctica, experiencia en funciones específicas de manera general), pero la evaluación de los candidatos por sus características, puede predecir con más certidumbre su futuro desempeño. La tarea de reclutamiento es atraer y escoger, mediante varias técnicas de divulgación, candidatos que posean los requisitos mínimos para un puesto vacante.

Reseña histórica de las pruebas

En la obra Evaluación del Personal de Claude Levy-Leboyer⁶ en tiempos remotos, a inicios de la Primera Guerra Mundial, se encargó a los oficiales americanos que formaran y entrenaran a los civiles movilizadas a los civiles movilizadas y que distribuyeran entre ellos las tareas y funciones requeridas para el buen funcionamiento de un ejército en guerra, se inspiraron en los test de Binet para crear una prueba de inteligencia general, denominada Army Alpha “estaba compuesto por preguntas de cultura general, razonamientos simples y tareas que ponían en juego la capacidad para ejecutar consignas y manejar cifras”. A pesar de ser la primera vez que se utilizaba esta herramienta para reclutar militares para una guerra, está claro es que si el método en sí hubiera sido ineficaz, el conjunto de la operación habrá terminado con un fracaso. Tal cosa no sucedió.

⁶ Levy-Leboyer, Claude. Evaluación del Personal. Madrid, España: Editorial Días de Santos, 1992, p.180

Binet fue el encargado de analizar el trabajo escolar y a elaborar unas tareas similares a las que les presentaban al niño en la escuela. Los resultados que se obtuvieron le llevaron a pensar que era posible medir la aptitud mental con ayuda de esos ejercicios, con el fin de predecir los resultados escolares de los niños examinados.

Así mismo, Binet indaga sistemáticamente qué tests permitían diferencias a los buenos alumnos de los alumnos con problemas. A partir de aquí fue avanzando con respecto a sus investigaciones y resultados obtenidos para la aplicación de dichos test. A partir de aquí se van creando diferentes tipos de pruebas aplicables a situaciones diversas, reflejando resultados conforme lo que se desea estudiar.

Tipos de pruebas

García Noya, María⁷ en su libro Selección de Personal, Sistema Integrado indica que los tipos de pruebas se subdividen en pruebas psicotécnicas y pruebas específicas.

Pruebas Psicotécnicas

Son pruebas que sirven para evaluar el potencial del candidato. Están especialmente diseñadas para apreciar aptitudes o capacidades, estas son útiles en la selección de maestras y maestros de danza oriental puesto que someterlos al proceso permitirá verificar que cumplan con el perfil lo más acertadamente. Estas pruebas se pueden dividir en tres grupos:

- **Tests de Inteligencia:** Son los encargados de medir la capacidad general de resolver los problemas de tipo abstracto, lo que se considera un indicador de la eficacia en las distintas áreas profesionales. Los test que miden la inteligencia suelen descomponerse en pruebas diferenciadas,

⁷ García Noya, María. Administración del personal. México: Prentice Hall. 2004 pág. 151

que (Covarrubias Oppliger, 2006)miden algunas de aquellas capacidades mentales.

- Test de aptitudes específicas: Son los que evalúan las capacidades o aptitudes necesarias para la realización de tareas concretas. Pueden presentarse de forma individual para medir una aptitud concreta, o de forma agrupada para medir aptitudes relacionadas con un puesto. Dentro de estos test los más habituales pueden ser:
 - Verbal: capacidad para comprender conceptos expresados a través de palabras.
 - Numérica: capacidad para comprender relaciones numéricas y razonar con material cuantitativo
 - Razonamiento Mecánico
 - Relaciones Espaciales
 - Coordinación visomanual
 - Razonamiento mecánico
 - Memoria
- Test de Personalidad: pretenden evaluar el carácter y temperamento existentes en la persona, resultantes de procesos biológicos, psicológicos y sociales. Se relacionan con las actitudes, que a diferencia de las aptitudes, son rasgos existentes en la persona de más difícil variación o modificación. Suelen tener control de tiempo para su realización, y su contestación se requiere con base en preguntas o situaciones a las que el sujeto evaluado responderá de forma personal (no hay respuestas buenas ni malas) y sincera (tienen medida de sinceridad). Dentro de los rasgos más habituales que evalúa están:
 - Estabilidad emocional

- Extroversión-Introversión
- Seguridad en sí mismo
- Sociabilidad

Siguiendo con las ideas de García Noya, los test de personalidad pueden dividirse en:

- Test Proyectivos: evalúa rasgos del carácter de la persona. Se basan en la presentación al sujeto de estímulos no estructurados produciéndose al realizarlo, una proyección del mundo interior de la persona. Son Test muy poco utilizados para la selección de personal.
- Cuestionarios: presentados en forma de listado de preguntas que se responden marcando una de las alternativas propuestas. Se suele agrupar los resultados en bloques conceptuales que se relacionan con determinados caracteres de personalidad previamente estudiados y consensuados como representativos.

Pruebas Específicas

Son pruebas específicas diseñadas para evaluar habilidades concretas que se requieren en un puesto de trabajo. Ofrecen un valor complementario muy importante a las pruebas psicotécnicas y aportan un alto grado de validez.

Normalmente este tipo de pruebas se utilizan para discriminar entre candidatos con experiencia en las labores del puesto de referencia. También cuando se trata de medir conocimientos muy específicos e imprescindibles para el desempeño del puesto.

Tienen la desventaja de no encontrarse estandarizadas en el mercado, salvo alguna excepción (pruebas de mecanografía). Dado que ofrecen un alto grado

de validez se deben utilizar procurando cumplir los siguientes requisitos a la hora de su creación:

- Llevarse a cabo por profesionales: Tanto de selección de personal como especialistas en la materia de que se trate, de manera que se tenga previamente muy claro las funciones que han de exigirse en los que van a realizar la prueba.
- Estandarizarla: Ha de ser igual para todos los participantes en la totalidad de apartados que intervienen en su realización: formato, presentación e instrucciones, complementación, forma de evaluación y baremación de resultados.
- Utilizar medios reales: Ha de basarse en la similitud, es decir, si es posible trasladaremos la forma real del puesto de trabajo a la forma de la prueba específica que presentamos al candidato, utilizando medios y condiciones los más similares posibles a las que se dan en la realidad del puesto de trabajo (sí evaluamos telefonistas, la prueba se hará con un teléfono real).
- Validación de una prueba: lo nuevo es el afán de elaborar unas pruebas profesionales que posean las cualidades métricas necesarias para la validación de la misma. “Es imperativo que se valide la prueba antes de utilizarla; la empresa deberá estar segura de que las calificaciones en la prueba son un buen medio para tener algún criterio como el desempeño en el trabajo”⁸ requiere generalmente de la experiencia y conocimientos de un Psicólogo Industrial y coordinación por parte del departamento de personal o Recursos Humanos.

⁸Dessler, Gary. Administración del Personal. México: Editorial Prentice-Hall, 2004, p. 193

Validación de las pruebas

Desleer en su libro Administración del personal, propone realizar la validación de las pruebas específicas mediante el siguiente proceso:

1. Analizar el puesto: es analizar el puesto, describirlo y señalar las especificaciones. Se debe anotar características y habilidades humanas que se requiere para el desempeño adecuado del mismo. Se puede centrar en criterios relacionados con la producción, información personal o juicios. “El análisis de puestos es el procedimiento por el cual se determinan las responsabilidades de cada puesto y las características de las personas que deberían contratarse para desempeñarlos”⁹
2. Escoger la prueba: se debe elegir la prueba que se considere que miden los atributos importantes para el éxito del puesto. La realización de este paso consta en la experiencia, la investigación previa y el sentido común. En este caso se pueden elegir varias pruebas para poder hacer solo una; o bien se puede diseñar una prueba que mida todos los aspectos que se desea conocer.
3. Aplicar la prueba: aplicar la prueba diseñada a los candidatos que aplican a la plaza. La validación predictiva es la manera más confiable de validar una prueba.
4. Relacionar las calificaciones de las pruebas con los criterios: se debe determinar si existe una relación significativa entre las calificaciones y el desempeño. Para ellos es necesario determinar la relación estadística entre las calificaciones del examen y el desempeño mediante el análisis de correlación, el cual muestra el grado de vinculación estadística.

⁹Ibidem pág. 30

5. Validación cruzada y revalidación: antes de utilizar la prueba, hay que revisarla usando la validación cruzada, con la realización, nuevamente, de los pasos 3 y 4 una muestra distinta de colaboradores. Se recomienda que al menos un experto valide la prueba manera periódica.

Es indispensable, antes de poder realizar el diseño y validación de una prueba, crear el perfil del puesto para que esto sea una base de los conocimientos que se desean evaluar y los cuales serán necesarios que los candidatos posean para poder desempeñar con efectividad las tareas y responsabilidades del puesto.

Durante el proceso de Reclutamiento y Selección, es importante la aplicación de dichas pruebas que miden el conocimiento técnico, pero también a su vez se debe completar con entrevistas, solicitud de referencias laborales, evaluaciones psicométricas, entre otras. Esto con el fin que el proceso en su totalidad sea satisfactorio para la empresa y pueda contratar al candidato idóneo.

Perfil de puesto

Un perfil ocupacional¹⁰ consiste en la descripción de las habilidades que un trabajador debe tener (o tiene) para ejercer eficientemente un puesto de trabajo. El perfil ocupacional está compuesto por un conjunto de estándares que describen:

- Los resultados que un trabajador debe lograr en el desempeño de una función laboral,
- Los contextos en los que ocurre ese desempeño,
- Lo que debe saber,
- Las habilidades que debe poseer,

10 GestioPolis.com Experto. (2001, junio 14). ¿Qué es un perfil ocupacional y cómo elaborarlo?. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/que-es-un-perfil-ocupacional-y-como-elaborarlo>

- Las actitudes que debe mostrar y
- Las evidencias que debe aplicar para demostrar su competencia.

Este conjunto de estándares responden al que sería el desempeño óptimo del trabajador.

Para construir un perfil ocupacional se debe atender a las siguientes etapas:

- Identificar la función o funciones propias del cargo, para lo cual se puede emplear la descripción y el análisis de cargos.
- Describir las competencias básicas requeridas, de formación profesional y de otro tipo de educación.
- Describir las competencias generales en cuanto a: contenido del trabajo: qué debe saber hacer, que problemas resolverá y cómo.
- Exigencias del trabajo: experiencia laboral, certificación, edad, esfuerzo físico, idiomas, actitudes sociales y participativas, actitudes metodológicas, qué le falta en su formación, cualidades psicofísicas, adaptativas y habilidades.
- Condiciones medioambientales: ubicación del trabajo, riesgos, clima, condiciones atmosféricas, contaminantes ambientales, situación laboral, remuneraciones, entre otras.
- Relaciones: con otras personas, con los jefes, supervisores y subordinados.
- Describir las competencias técnicas específicas del cargo

Cuando una persona particular es quien desea elaborar su perfil ocupacional para aplicar a una oportunidad laboral el proceso básico sería:

- Analizar e identificar sus habilidades y competencias, personales, interpersonales e intelectuales.
- Elaborar una lista de sus logros académicos y/o profesionales en áreas concretas y haga un match entre el logro obtenido y la principal habilidad/competencia empleada para alcanzarlo.
- Redactar un párrafo que condense sus logros, habilidades y competencias, que exprese de qué manera podrá usted ayudar a la organización desempeñando el cargo al cual aspira.

El perfil ocupacional es además empleado para describir las oportunidades laborales que se le abrirán a quien obtenga una certificación, al cursar y cumplir con todos los requisitos de un programa académico, generalmente de tipo técnico y/o profesional. Por ejemplo:

El Ingeniero Industrial de la Universidad X se forma para desempeñarse con éxito en cualquiera de los siguientes cargos: Gerente General, en especial de empresas de carácter industrial, gerente de unidades productivas, director de logística...

Por otro lado, atraer el personal a la empresa es una labor a cargo del Departamento de Recursos Humanos, para ello pondrá en acción dos procesos importantes: la requisición de personal y la elaboración del perfil del puesto. Respecto a la requisición del personal, Zepeda¹¹ la define como un documento de solicitud mediante el cual el responsable de un área organizacional solicita que la plaza que no está ocupada en su momento, sea autorizada y cubierta. En

¹¹Zepeda Herrera, Fernando. Psicología Organizacional. México. Addyson S.A. de C.V. 1999. Pág. 168

cuanto al perfil del puesto, este consiste en un documento elaborado antes de requerir que se cubra una vacante, este surge en los siguientes pasos:

- Análisis de las funciones del puesto: debe definirse cuáles funciones desempeñará la persona en determinado puesto. A partir de ello se generan las condiciones de trabajo y la evaluación del puesto mismo.
- El puesto debe ser realista: esto con el propósito de evitar pedir en el puesto a superhombres que no existen para que ocupen o suplan las deficiencias de los jefes que convocan la plaza.
- Definición de las habilidades y conocimientos que requiere la plaza: estas se generan a partir de las funciones asignadas al puesto, es decir las herramientas y la información con las que deberá contar la persona que ocupe esa plaza.
- Redacción de los objetivos y fines: que el ocupante de esa plaza debe alcanzar, se recomienda que éstos sean redactados en términos de conductas observables, es decir que puedan ser definidas operativamente.

Como conclusión el perfil del puesto, o perfil ocupacional indica de manera específica los conocimientos, habilidades, logros académicos, relaciones interpersonales y habilidades de comunicación que una organización requiere para alguno de sus integrantes.

Para esta investigación se espera identificar el perfil de puesto de un maestro de danza oriental, tanto en sus características generales como en sus conocimientos habilidades, funciones y las posibles compensaciones no monetarias. Se comprenderá como característica general la religión, edad, nivel socioeconómico, años de preparación el medio y otros. Los conocimientos son

contenidos cognitivos que se consideran indispensables para ejercer este oficio, arte y disciplina. Las habilidades serán conductuales y motoras principalmente, es decir el dominio y conocimiento del propio cuerpo que deriva en la capacidad de interpretación en el escenario.

Incentivos no monetarios

La frase de Oscar Wild: *"hoy en día el hombre conoce el precio de todo y el valor de nada"*, refleja muy bien el por qué fracasan los bonos como único sistema de incentivo. En ocasiones los bonos, como incentivos, en vez de conseguir su objetivo, generan desmotivación en los trabajadores. Para evitar ello es importante fijar otro tipo de incentivos, ya que no es sólo por dinero que una persona está trabajando en su empresa.

Establecer incentivos es una buena estrategia para aumentar la motivación, pero tenga cuidado en cuáles y cómo implementarlos. Muchos estudios apuntan también a que pasado ciertos umbrales de renta no aumenta la felicidad con más dinero, así que fijemos el norte a otro tipo de recompensas.

Según Mcadams¹², las recompensas no monetarias de valores significativos más populares, recibidos por una mejora en el desempeño o como reconocimiento, son los artículos, los viajes, las oportunidades educativas, el tiempo libre remunerado, las tarjetas de crédito acumulado, los premios simbólicos (normalmente conocidos como reconocimiento) y las recompensas sociales.

Para esta investigación se espera identificar cuáles son las experiencias más significativas para un maestro de danza oriental que pudieran ser utilizadas como incentivo, partiendo del principio de la realidad en que muchas veces las

¹² Mcadams, J. L. Premiar El Desempeño. Ediciones Diaz Santos S.A.:1998 pag. 34

clases de danza oriental no son pagadas de manera estandarizada. Es decir, no todas las academias pueden pagar lo mismo por clase, mes o curso por diversos factores como el tamaño de la academia, número de alumnas, horarios de semana o fin de semana, experiencia de la maestra o maestro, etc.

CAPÍTULO II

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

2.1 Enfoque y modelos de investigación

El enfoque de esta investigación fue mixto, se realizó una encuesta de medición de las habilidades, conocimientos y pruebas que debe demostrar una aspirante a profesora de danza oriental.

El método de investigación aplicado fue la investigación acción participativa. Ya que se realizó una evaluación diagnóstica con profesores de danza oriental y se creó una propuesta de perfil y prueba de desempeño que fue validada por tres profesoras con amplia trayectoria.

2.2 Técnicas e instrumentos

Técnicas de muestreo:

Se utilizó el muestreo por conveniencia a los objetivos de investigación puesto que se consultó con 9 maestros y maestras que asistieron al Encuentro Centroamericano de Danzas Árabes en El Salvador en el mes de agosto de 2015. Las nacionalidades fueron salvadoreñas y costarricenses.

Técnicas de Recolección de datos:

Para la recolección de datos de esta investigación, se utilizaron las siguientes técnicas:

- **Observación:** se utilizó en el desarrollo de la aplicación de la encuesta y el grupo focal, y a lo largo del Encuentro Centroamericano de Danzas Árabes llevado a cabo en el mes de agosto de 2015 en El Salvador.

- **Encuesta:** se aplicó durante el desayuno del primer día del Encuentro Centroamericano de Danzas Árabes del año 2015 con sede en El Salvador.
- **Grupo Focal:** consistió en una entrevista grupal en la que se hicieron preguntas similares a las de la encuesta, con el propósito de realizar un cruce de datos, corroborar, ampliar y validar la información recabada durante el análisis preliminar de la encuesta. Esto al segundo día del Encuentro Centroamericano de Danzas Árabes en El Salvador.
- **Validación profesional:** fue la presentación del perfil profesional y la prueba de desempeño diseñadas como resultado de esta investigación a 3 maestras de Guatemala, El Salvador y Costa Rica para que emitieran sus comentarios y observaciones hacia el mismo.

Técnicas de Análisis

Para la presentación y análisis de resultados de esta investigación, se utilizaron:

- **Tablas de frecuencias:** se sistematizaron los resultados de las encuestas en tablas de frecuencias que reflejan la cantidad y las tendencias de respuesta.
- **Análisis de contenido:** se presentó y analizaron en cuadros, los datos obtenidos por medio de la observación, la validación técnica por parte de profesionales y el grupo focal.

- **Triangulación de datos:** se compararon y discutieron los datos obtenidos en la encuesta y el grupo focal, para corroborar, ampliar y validar los datos obtenidos en ambos instrumentos y contar con información veraz para elaborar el perfil y la prueba de desempeño.

Instrumentos

Se utilizaron como instrumentos de investigación, los siguientes:

- **Diario de campo:** consistió en un cuaderno en blanco en el que se hicieron las anotaciones de las respuestas manifestadas por la muestra, sobre todo de aquellas que no fueron contempladas en el proyecto de la investigación.
- **Encuesta:** fue un instrumento semi estructurado orientado a conocer los datos: datos generales del puesto, funciones, experiencia requerida, salario e incentivos no monetarios, funciones, conocimientos y habilidades de la maestra o maestro de danza oriental.
- **Grupo focal:** fue una entrevista grupal en la que se preguntarán los mismos datos de la encuesta con la finalidad de ampliar y validar los datos obtenidos de la misma.

Tabla de operacionalización

Objetivo	Categoría	Indicadores	Técnica	Instrumento
Definir las funciones, conocimientos y habilidades que un maestro de danza árabe debe poseer, mediante la consulta a profesionales en el <i>Encuentro de Danza Árabe Centroamericano de Danzas Árabes</i> en El Salvador durante agosto de 2015.	Consulta	Funciones, conocimientos, habilidades, salario e incentivos no monetarios	Encuesta Grupo focal	Encuesta Guía de grupo focal
Diseñar un perfil de maestro de danza oriental y una prueba de desempeño que sea coherente, funcional y responda a las necesidades de contratación de una Academia de Danza Oriental.	Perfil de danza y prueba de desempeño	Coherencia, funcionalidad y aplicabilidad	Diseño de perfil	Perfil Prueba de desempeño
Validar el perfil y su prueba de desempeño mediante la consulta con expertos, que asisten al <i>Encuentro Centroamericano de Danzas Árabes</i> en El Salvador durante agosto del año 2015	Validación técnica	Coherencia, funcionalidad y aplicabilidad	Validación técnica	Lista de validación

CAPÍTULO III

PRESETACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

3.1 Características del lugar y de la población

Características del lugar

El Encuentro Centroamericano de Danzas Árabes es un evento internacional que reúne a las maestras, directoras artísticas y demás profesionales de las danzas orientales para compartir en un espacio de cordialidad, capacitación y amor a la danza. En este evento se realiza una muestra de los distintos estilos utilizados por las líderes de la danza oriental a nivel Centroamericano, permitiendo así retroalimentar los aprendizajes y estilos utilizados en la región. El evento se llevó a cabo en un reconocido hotel de El Salvador y se organizó en dos etapas: la primera fue una noche artística en la que cada Academia presenta ante las demás algunas coreografías y estilos que le representan. Durante los siguientes dos días se realizan jornadas intensivas de talleres de capacitación y actualización en distintas técnicas, ritmos y estilos de la Danza Árabe.

Características de la población

La población de maestras de danzas orientales, es representada en su mayoría por mujeres de clase socioeconómica media, con la capacidad adquisitiva para costear los viajes y viáticos que les faciliten acceder a certificaciones y capacitaciones internacionales con maestros de prestigio y reconocimiento internacional. En su mayoría son mujeres jóvenes de entre 18 y 25 años y una pequeña parte supera este rango. Dicho grupo está compuesto por las primeras maestras de danza oriental en Centroamérica, quienes se mantienen en constante preparación y actualización, realizando esfuerzos por estandarizar la formación, reivindicar la verdadera danza árabe como una expresión de feminidad y

no como una exposición del cuerpo. En un porcentaje menor, la población está compuesta por bailarines (hombres) que practican la danza oriental a nivel de estudios o como maestros y facilitadores de las certificaciones.

3.2 Descripción de la presentación de resultados

A continuación se expondrán los datos obtenidos en el trabajo de campo en el siguiente orden: resultados más relevantes de la encuesta, la sistematización del grupo focal, validación del perfil, la triangulación de resultados y como anexo se presentarán: el perfil del puesto del profesor en danza oriental, la prueba de desempeño y una propuesta de descripción por niveles de aprendizaje en la danza oriental.

Resultados más relevantes de la encuesta

En este apartado se presentan las tablas de frecuencia de los datos obtenidos de la encuesta en la parte de datos generales. Posteriormente, para la presentación de las funciones, conocimientos, habilidades del profesor de Danza oriental, se presentan cuadros de resumen que indican las respuestas en orden de frecuencia.

Tabla 1

Escolaridad idónea del profesor de danzas árabes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Ninguna	4	33.3	36.4	36.4
	Medio	2	16.7	18.2	54.5
	Superior	5	41.7	45.5	100.0
	Total	11	91.7	100.0	
Perdidos	Sistema	1	8.3		
Total		12	100.0		

Fuente: encuesta aplicada en el Encuentro Centroamericano de Danzas Árabes, agosto de 2015

Descripción: El 41.7% de los encuestados indicó que el nivel educativo del profesor debe ser superior, mientras que el 33.3% indica que no importa el nivel educativo.

Interpretación: el nivel educativo del profesor de danzas árabes debe ser Universitario.

Tabla 2

Sexo del profesor de danzas árabes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ninguno	10	83.3	83.3	83.3
Válidos Femenino	2	16.7	16.7	100.0
Total	12	100.0	100.0	

Fuente: encuesta aplicada en el Encuentro Centroamericano de Danzas Árabes, agosto de 2015

Descripción: El 83.3% de los encuestados indicó que es indiferente el sexo del profesor de danzas árabes., mientras que el 16.7% indicó que debe ser mujer.

Interpretación: el sexo del profesor de danzas árabes es indiferente para su selección.

Tabla 3

Edad requerida para ser profesor de danzas árabes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
0	4	33.3	33.3	33.3
18	3	25.0	25.0	58.3
21	3	25.0	25.0	83.3
Válidos 22	1	8.3	8.3	91.7
23	1	8.3	8.3	100.0
Total	12	100.0	100.0	

Fuente: encuesta aplicada en el Encuentro Centroamericano de Danzas Árabes, agosto de 2015

Descripción: El 50% de los encuestados indicó que la edad del profesor de danzas árabes debe estar entre los 18 y 21 años como mínimo. El 33.3% dijo que no importa la edad.

Interpretación: la edad mínima para ejercer el profesorado de danzas árabes debe ser de 18 o 21 años.

Tabla 4

Posición socioeconómica requerida para ejercer el profesorado en danzas árabes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Ninguno	10	83.3	90.9	90.9
	Medio	1	8.3	9.1	100.0
	Total	11	91.7	100.0	
Perdidos	Sistema	1	8.3		
Total		12	100.0		

Fuente: encuesta aplicada en el Encuentro Centroamericano de Danzas Árabes, agosto de 2015

Descripción: El 83.3% indicó que no importa el nivel socioeconómico para ejercer el profesorado en danzas árabes. Mientras que el 8.3% indicó que debe ser medio.

Interpretación: el nivel socioeconómico es indiferente para el perfil del profesor de danzas árabes.

Tabla 5

Religión requerida para el perfil de maestro de danzas árabes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	ninguna	11	91.7	100.0	100.0
Perdidos	Sistema	1	8.3		
Total		12	100.0		

Fuente: encuesta aplicada en el Encuentro Centroamericano de Danzas Árabes, agosto de 2015

Descripción: El 91.7% de los encuestados indicó que es indiferente. El 8.3% no contestó.

Interpretación: la religión es indistinta para el perfil de maestro de danzas árabes.

Tabla 6

Estado civil requerido para el profesor de danzas árabes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	ninguno	11	91.7	100.0	100.0
Perdidos	Sistema	1	8.3		
Total		12	100.0		

Fuente: encuesta aplicada en el Encuentro Centroamericano de Danzas Árabes, agosto de 2015

Descripción: El 91.7% de los encuestados indicó que no se requiere ningún estado civil para ejercer el profesorado de danza oriental.

Interpretación: no importa el estado civil del maestro de danza oriental.

Cuadro 1

Funciones o Responsabilidades del Profesor de Danza Oriental

- **Planificación de clases (9)**
Incluye elección de música, secuencia de calentamiento, combos, coreografías, estiramiento. El orden de planificación debe seguir el principio “de los sencillo a lo complejo”
- **Desarrollo de la clase (6)**
Implica motivar a las estudiantes, evitar la deserción, inculcar autonomía para que ensayen por su cuenta también y tener una buena relación con ellas por medio de brindar seguridad, confianza y cariño. Promueve los contenidos con anécdotas y experiencias personales.
- **Récord de clases (1)**
Diario pedagógico en el que se registran los aspectos relevantes de la clase
- **Evaluación de las estudiantes (3)**
De tipo diagnóstica y sumativa. Diagnóstica para identificar las debilidades y fortalezas de las estudiantes y sumativa para su promoción al siguiente nivel. En ambos casos deberá ser creativa.
- **Actualización (1)**

La maestra de Danzas Orientales deberá estar en constante actualización.
Fuente: encuesta aplicada en el Encuentro Centroamericano de Danzas Árabes, agosto de 2015

Cuadro 2 Habilidades y Conocimientos del Profesor de Danza Oriental	
Habilidades	Conocimientos
• Técnicas de Danza Oriental • Coordinación (4) • Flexibilidad (3) • Ritmos árabes (6) • Memoria • Concentración • Proyección escénica • Comunicación interpersonal (3) • Disociación corporal • Elementos	• Pedagogía y didáctica (4) • Ritmos árabes (6) • Cultura árabe(2)
Fuente: encuesta aplicada en el Encuentro Centroamericano de Danzas Árabes, agosto de 2015	

Cuadro 3 Beneficios monetarios y no monetarios para el profesor de Danza Oriental	
Monetarios	No monetarios
• 250 dólares (Mensual) • 200 dólares (mensual) • 150 dólares (Mensual) • 40 dólares (por alumna) • 30 dólares (por alumna) • 20 dólares (por clase) (2) • 12 dólares (por clase)	• Reconocimiento verbal público (3) • Reconocimiento institucional • Diplomas • Viáticos • Sin respuesta pertinente (7)

• Sin respuesta (3)	
Fuente: encuesta aplicada en el Encuentro Centroamericano de Danzas Árabes, agosto de 2015 Interpretación: en promedio, el ingreso mensual del profesor de danza oriental debe estar en 175.00 dólares mensuales y 30 dólares por clase. La mayoría de encuestadas no supo reconocer beneficios no monetarios para la profesora, sin embargo una minoría indicó como beneficios no monetarios el reconocimiento público, diplomas y viáticos.	

Cuadro 4 Dosificación de conocimientos y habilidades por nivel	
PRINCIPANTE No respondió (4) Movimientos básicos (6) Postura, conciencia corporal, historia, golpes de cadera, shimmy Ritmos Balady Maqsum, Saidi, Fllah, Whoda, Vox, Ayud, Marf	
INTERMEDIO: Preparación de bailarines No respondió (4) Ritmos Raks Asaylla, Masmoudi, Chiftetelli Combinaciones complejas, giros, desplazamientos, vibraciones, camellos (4) Elementos (Zills, Velo) (2)	
AVANZADO No respondió (4) Expresión Estilos Libanés, Egipcio, Zar (5) Elementos: Alas Desarrollo coreográfico y estilo propio	
Fuente: encuesta aplicada en el Encuentro Centroamericano de Danzas Árabes, agosto de 2015 Interpretación: la formación de bailarinas y bailarines de Danzas Orientales debe ser un proceso segmentado que va de lo simple a lo complejo. En el primer nivel se facilitan al estudiantado los elementos básicos de las Danzas Orientales, como su historia y los movimientos básicos un hito fundamental en este nivel es el logro del aumento de la conciencia corporal del bailarín. En el segundo nivel se desarrollan las habilidades para utilizar los movimientos básicos con fluidez e incorporando elementos de las danzas orientales, se introduce y enseñan ritmos más elaborados para pasar al nivel avanzado en el cuál se aprende a bailar estilos y a partir de allí desarrollar el estilo propio.	

Cuadro 5
Resumen Grupo Focal

El grupo focal se llevó a cabo con las profesoras Gaia de Costa Rica, Ingrid de El Salvador, Zahar Amar de El Salvador y Claudia Bellydance de Costa Rica.

1. Salario Justo e incentivos no monetarios para profesora de danza oriental.

150 Dolares mensuales y como incentivos no monetarios el pago de viáticos y reconocimiento en el caso de El Salvador. En Costa Rica los pagos se realizan por hora y corresponden a 20 o 30 dólares por mes entre una hora a la semana son 40 dólares. Se encontró una diferencia entre lo que el alumno paga y lo que la maestra gana. El cálculo se fundamenta en la cantidad de clases a las que asista el alumno. Si la clase es privada el costo es distinto.

2. Funciones que desempeña un profesor de danza oriental

Ser atento, amable y afectuoso,
Organizar las guías de clase (planificar)
Conocimiento de enfoques y contenidos
Conocimiento de la historia, folklore y etiqueta de la danza oriental
Conocimiento didáctico y pedagógico, explicar de distintas maneras
Manejo de conflictos y frustraciones del estudiante

3. Habilidades y conocimientos

Coordinación	Orden	Ballet
Memoria	Clase de actuación	Conocimiento de elementos básico
Ritmo	Formación comprobada	
Conciencia musical		

4. Factores que evitan la deserción

Ambiente de la clase	Sentimiento de superación
Interés de la alumna por aprender a profundidad la danza oriental	
Amor por la danza más que por verse bien	
Paciencia y orden de la maestra	Variedad de música y correspondencia
Situación económica de la estudiante	Conflictos personales
Expectativas de la persona	Imagen personal
5. Nivel de formación que debe poseer la aspirante a profesora	
5 años de bailar como mínimo	Diferenciar bailar – enseñar
Capacitación pedagógica	Calentamiento adecuado
Anatomía para evitar lesiones	
6. Como puede saber el alumno si optar por una maestra de calidad	
Proyección de la maestra	Investigación del estudiante
Conocimiento de la danza	Dejar que el alumno se capacite con otros maestros
	Motivar al estudiante a capacitarse fuera
La maestra no habla mal de otras maestras	
No fomenta la envidia ni el rencor hacia otras alumnas y profesoras	
7. Sugerencias para la persona que quiere ser profesor	
Debe capacitarse continuamente	Siempre habrá alguien mejor
Ser paciente	Aprender a promocionarse
Conocimiento de marketing	Aprender administración financiera
Posteriormente se realizó una retroalimentación en la que se concluyó que la experiencia fue sumamente enriquecedora al comparar la forma en que se administra la enseñanza de las danzas orientales en cada país, y que hay	

aspectos humanos inherentes a la persona que se dan sin importar la nacionalidad.

Fuente: encuesta aplicada en el Encuentro Centroamericano de Danzas Árabes, agosto de 2015

Interpretación: existe un consenso respecto a que la profesora o profesor de danzas orientales debe tener calidad humana, formación técnica y además pedagógica. Debe establecerse una cuota justa para remunerar y esta guarda estrecha relación con el contexto.

Las profesoras coinciden en la necesidad de mantener una formación continua cuando se decide dedicarse a enseñar esta danza. En cuanto a las estructuras de las clases, se pueden percibir tres momentos: inicio con calentamiento, desarrollo de la clase y el cierre con estiramientos.

VALIDACIÓN TÉCNICA

La validación técnica del perfil del profesor de Danza Oriental se realizó con tres profesoras expertas reconocidas a nivel internacional por su larga trayectoria y talento. El procedimiento consistió en el envío del perfil y la prueba de desempeño por vía de correo electrónico para que emitieran sus observaciones acerca de la misma. En la etapa de proyecto se contempló que las profesoras validaran dichos productos con una lista de cotejo, sin embargo se decidió no aplicarla y en su lugar dejar libertad en las observaciones que emitieran las expertas. Los comentarios recogidos se presentan a continuación de manera textual:

Cuadro No. 6	
Validación Técnica del perfil laboral y prueba de desempeño	
Experta	Comentarios
Claudia María El Salvador	Antes que nada, mis disculpas por entregar hasta hoy pero desde el viernes en la noche hasta domingo no paro! entre clases y shows. pero bueno, ahí va. Puse comentarios en el texto, hasta ahorita leí que en Word. :(espero que no haya inconveniente. Comentario General: me parece que hacen un gran aporte a cambiarse el chip del rollo que implica trabajar como profesora y le eleva al estándar de la pedagogía del arte que ya se aplica a muchas ramas. muchas felicidades! y muchas gracias por

	compartirme y permitirme opinar. Soy a veces muy rigurosa, pero en fin. son sugerencias. Finalmente solo tengo una observación que no puse en el documento. Hasta donde se, recién en nuestros países vamos implementando "escuela" metodología para poder egresar con cierta rigurosidad de un plan de estudios a bailarinas y futuras profesoras. La realidad general es que muchas, no tendrán estudios sistemáticos para calificar, pero si una gran trayectoria y cursos de nivel que pueden suplir la ausencia de comprobar un "nivel". Esto, claro es muy subjetivo y queda a la vista de evaluador (el papel puede con tooodo!). Quizá allí se podría poner un punto de ponderación en aquellas personas cuya trayectoria comprobada y habilidades desarrolladas suplan la ausencia de comprobar haber egresado de un nivel requerido. Lo bueno que esto esta por cambiar! abrazos!!!! Hay un criterio que no se si va y es el de "adaptabilidad": cuando se trata de grupos de niñas, de hombres, combinados, adultas mayores... pues todo eso requiere estrategias pedagógicas distintas. pero bueno, quizá eso sería para otro perfil! ya me puse de complicada! en un futuro podrá ser! Comentarios 1. Conocimientos básicos de danza universal, esto es, saber indicar como se hace un giro, cuales (y porqué) son las posturas o problemas posturales que inciden en el proceso de aprendizaje. correcta colocación de hombros, codos. Como fortalecer pies. por donde pasa un arabesque. Esto parece secundario pero son puntos de conocimientos desde los cuales hay que estar plenamente sabedora para guiar a las alumnas cuando presentan: rodillas hacia adentro, alguna condición en espalda (como visión o realmente condición física). Parece mentira pero a veces me he topado que toda la dificultad de alumnas para bailar (sobre todo girar, o caminar en escenario: entrar por la punta del pie y no el talón) radica en como colocan pies y rodillas. En la danza clásica, esto es lo primero que se va guiando. En Danzas árabes con menor rigor, muchas cosas se pueden lograr. Esto es una sugerencia, y es una cuestión eminentemente técnica. En lo demás, estoy mas que de acuerdo!
--	--

	2. al comparar habilidades y conocimientos, relacionado al item de ritmos, me parece que se puede afinar más. me explico: la ritmología, según oswaldo brandam es el estudio de los ritmos, por tanto el conocimiento de los ritmos es "conocimiento". En el cuadro de habilidades me parece que no debe ir "ritmos árabes" si no "musicalidad" o bien oído musical (como se le llama en el ballet). esto es la habilidad de intuir la música: el tiempo musical, la melodía, ritmo, armonía, imitación musical. Es mi sugerencia. 3. sugiero colocar la palabra "combinaciones", para que sea un lenguaje mas claro y estándar. es solo sugerencia de forma. 4. ¡súper bien! son del criterio de abandonar la pedagogía funcional y avanzar en el constructivismo. 5. Sugiero agregar, inculcar el amor propio (auto estima). En este ámbito de la danza, suele aparecer muchas mujeres con estigmas y en el proceso se van empoderando. 6. Que podría incorporar no solo la hetero evaluación, si no también al autoevaluación. 7. Sugiero quitar Zaar. Pues el ritmo es Ayub. 8. Sugiero agregar una casilla sobre qué estilos de danzas árabes conoce y colocar: saidi, baladí, oriental o megence, muwashahat, shabbi otros folcore.. 9. No se si aplica, pero no se puede evaluar la didáctica: uso del salón, esquina, circulo. practica por grupos. forma de explicación/practica/repetición. Al final armar fraseo (o combinaciones), etc.
Renata Valdéz Guatemala	Hola! Aqui e envio mi propuesta,con todo el buen deseo de dejar algo positivo. al mismo tiempo felicitarlos por tan lindo y dedicado trabajo que seguramente tendrá un éxito y sus frutos... atte Comentarios: Saludandoles y deseándoles éxitos en sus labores diarios. He recibido el documento que explica los atributos , principios y estudios q debe tener un maestro de danza oriental.

	Lo he leído detenidamente y creo a mi punto de vista que esta muy completo con los puntos necesarios y básicos que debemos tener cada persona que nos comprometemos y dedicamos a estar frente a grupos de mujeres con deseos de aprender esta legendaria e histórica danza. Como maestra que llevo 25 años de trabajar con grupos de personas de diferentes edades y capacidades y como maestra de danza ejerciendo 12 años, las oportunidades que la vida me ha brindado al poder aprender y seguir creciendo como investigadora del movimiento han sido inmensas y satisfactorias , dándome la oportunidad de seguir investigando y conociendo cada región y forma de vida de esta cultura (refiriéndome al folclor de Turquía y su historia), que es donde inicie y aún sigo conociendo sus diferentes danzas a fondo. Por estas experiencias , quisiera compartir contigo Rashida lo importante o el verdadero significado de esta danzas , que si es posible pudieran incluir en esta evaluación. Las danzas orientales , a parte de la técnica, coreografías etc que se ha propuesto en estos tiempos, Tiene su base principal y es La INTERPRERTACION... creo que esto es fundamental y necesario en esta danza ya que si no no tiene fundamento ni principio ni fin. donde muchos academias y maestros lo han olvidado. Que cada maestro pueda llevar al alumno a introducirse en la historia y poder sacar de ella o el una interpretación natural donde puedan expresarle al público una historia de su ser interior por medio de sus movimientos corporales y faciales. LA DANZA ORIENTAL a mi criterio y a lo que llevo en mi sangre y heredado es expresar una cultura donde se reconoce la feminidad, sensualidad, lo sutil y dramático en un solo momento. Hacer que el público capte este momento y forme parte de esa energía química es espectacular..... creo que cada maestro tiene que tener las bases sólidas para poder enseñar a cada alumna a transformarse a creerse el papel y que forme parte de ella. Esta danza es mucho más...que pasos bonitos, coreografías o técnica o fusiones. Claro que ahora es importante y muy lindo ver todos estos detalles en el escenario, pero que podamos dejar claro a cada alumna lo fundamental de esta danza. Como poder hacerlo: El maestro debe tener ... A PARTE DE DE TENER TODO LO QUE USTEDES YA HAN PROPUESTO ANTERIORMENTE EN ESTE DOCUMENTO.
--	--

	Talleres de actuación, De Expresión corporal, Bases básicas de un actor. Conocimiento total de su cuerpo y desarrollo. Conocer las diferentes regiones y cultura del medio oriente, compartiendo y conviviendo con personas de cada región, compartiendo con bailarinas de cada área conociendo su gastronomía, forma de vida y costumbres. Pienso que no hay mejor escuela que viviendo con ellos y conviviendo... por mi experiencia es donde más he conocido mi cultura y de dónde vengo... Sería muy lindo y enriquecedor. Esta cultura estaría muy agradecida con el hecho de que en Latino América se enseñara y valorara como tal la Danza Oriental, sus principios básicos y significado sin seguirla perdiendo con tanta fusión. Agradezco de corazón haberme tomado en cuenta para esta encuesta, esperando el haber podido contribuir en algo positivo y de crecimiento para tan lindo trabajo que ustedes han propuesto. Y que cada uno de nosotros podamos seguir aprendiendo en cada vivencia para poder compartir con todas este camino tan maravilloso y ritual de La danza oriental. Atte Renata.
Laura Nova Costa Rica	Comentario general: Los documentos están muy bien, no agregaría nada. Me gustaría aplicarlo a algunas alumnas.
Fuente: Validación realizada a distancia con tres profesoras de Danzas Orientales de Guatemala, El Salvador y Costa Rica durante febrero y marzo de 2016. Interpretación: existe consenso en que el perfil y su prueba contienen los aspectos fundamentales para evaluar a un profesor o profesora de danzas orientales. Las observaciones realizadas corresponden al lenguaje técnico y la percepción respecto a la necesidad de vinculación entre la cultura árabe y su danza.	

TRIANGULACIÓN DE DATOS

No cabe duda que como indica Sharif Ketí (2004)¹³ el mundo de la Danza Oriental es misterioso y atractivo por sus características de celebración con ritmo embriagante y baile jubiloso, por ello es natural que el ritmo que en esta danza

¹³Sharif, Ketí; "Bellydance: A Guide To Middle Eastern Dance, Its Music, Its Culture And Costume"; Allen&Unwin; EEUU; 2004; Pp135

podemos encontrar, sea también transferido o adoptado por la personalidad de la bailarina o bailarín que interpreta su mística música, datos que pudieron corroborarse durante la aplicación del grupo focal en el *Encuentro Centroamericano de Danzas Orientales* llevado a cabo en El Salvador en el mes de agosto del año 2015. Este grupo focal se caracterizó por la alegría, algarabía y participación de las maestras, bailarinas, directoras artísticas y directoras generales de cada una de las Escuelas de Danzas Orientales que asistieron. Además llama la atención que muchas características socioemocionales son compatibles con esta danza. Evidencia de ello es que las maestras, directoras artísticas y auxiliares de profesora solicitaran que en el perfil se destacaran habilidades de comunicación, resolución de conflictos y también para elevar la autoestima de las bailarinas. Además en el aspecto técnico destacaron la musicalidad, expresión corporal y obviamente la técnica de danza universal.

En palabras de Quiroga Méndez¹⁴ “En la psicología de Jung, el arte se revela como un proceso en parte de naturaleza inconsciente”, y esto se corroboró al notar la falta de consenso respecto a la labor de sistematización de las clases ya que en los resultados de la encuesta aplicada pudo observarse que no hay un método estandarizado para enseñar danza árabe, o por lo menos se puede afirmar que la didáctica para su enseñanza aún no está validada. Cabe mencionar que este no era un propósito inicial de la investigación pero fue un hallazgo interesante que deja sobre la mesa una investigación pendiente para descubrir, consensar y validar un método didáctico estandarizado que permita a las maestras latinas facilitar el aprendizaje de este arte arquetipal de la feminidad.

Dando cumplimiento al propósito de esta investigación, se logró el diseño del perfil de un profesor(a) de Danza Oriental a partir de la consulta y consensó

¹⁴ Quiroga Méndez, María del Pilar; “Arte y psicología analítica, una interpretación arquetipal del arte”; Universidad Pontificia de Salamanca; España; 2010; Pp 61

de maestras de diversas academias de Danzas Árabes de Guatemala, El Salvador y Costa Rica, validado con profesoras de Guatemala, El Salvador y Costa Rica. Es un logro importante pues como dice Zepeda¹⁵ es una labor a cargo del Departamento de Recursos Humanos y a partir de su elaboración se podrá llevar a cabo la requisición de personal más competente para ello. Este perfil se caracteriza por contener los datos generales, conocimientos y habilidades idóneos para la enseñanza de la danza oriental. Respecto a estos apartados, pudo observarse en los resultados de la encuesta que no importa la religión, sexo ni condición social de las maestras siempre y cuando estén preparadas con un mínimo de 5 años de experiencia como maestra, además de los años que tenga como bailarina. También es necesario que la aspirante a profesora tenga conocimientos en didáctica, pedagogía, cultura e historia de las danzas árabes así como habilidades en: técnica de danza, estilos y ritmos árabes, coordinación, flexibilidad y conciencia corporal ya que ello le permitirá llevar a cabo las funciones esenciales como los son la planificación, desarrollo, registro, evaluación de clase y su actualización constante. También se determinó que a nivel regional puede decirse que un profesor o profesora de Danzas Árabes debe tener un salario de entre USD 12.00 a USD 40.00 por clase y de 150.00 USD a 250 USD mensuales por alumno. Es decir, su remuneración debe corresponder al de una persona con un título de educación superior en nivel de pregrado.

Habiendo clarificado el perfil laboral del profesor o profesora de danza oriental, pudo iniciarse el proceso de reclutamiento de personal que según Castro¹⁶ se define como un conjunto de procedimientos que tienden a traer candidatos potenciales calificados y capaces para ocupar cargos. Para ello el

¹⁵ Zepeda Herrera, Fernando. Psicología Organizacional. México. Addyson S.A. de C.V. 1999. Pág. 168

¹⁶ Castro, Jesús Antonio M.C. Curso Tutorial: Recursos Humanos I, Unidad III. Manuales. Instituto Tecnológico de la Paz. México. 1999. Disponible en www.itlp.edu.mx/publica/tutoriales/rechum1/uparte17.htm. Marzo 2007. Pág.24

reclutador puede valerse de varios tipos de pruebas como las psicotécnicas y las específicas.

En esta investigación se diseñó una prueba específica para evaluar habilidades concretas que se requieren en el puesto de trabajo. Ofrecen un valor complementario muy importante a las pruebas psicotécnicas y aportan un alto grado de validez. Si se quisiera, podría utilizarse en conjunto con una prueba psicotécnica para corroborar las habilidades sociales y estilo de personalidad de la aspirante a profesora, claro está, si la academia cuenta con personal y capacitación para su aplicación.

Como resultado de esta investigación diseñó una prueba que consta de tres componentes:

- Primera parte: Presolicitud: en esta parte la interesada proporciona todos sus datos generales, manifestando así su deseo de ocupar la plaza de profesora o profesor de danzas orientales.
- Segunda parte: Entrevista: en esta parte el reclutador se entrevista con la candidata a profesora de danzas orientales y le hace una serie de preguntas cuyo propósito es observar y evaluar sus habilidades de comunicación, carisma, simpatía, conocimientos de ritmos árabes y cultura árabe.
- Tercera parte: Aplicación: en esta parte, el reclutador pedirá a la candidata realizar una improvisación, tomando como ritmo uno consignado por la candidata en la ficha de preselección. El propósito será observar y evaluar el desempeño de la bailarina en acción y también verificar la veracidad de la información consignada en la ficha de preselección.

La siguiente actividad de esta parte es la planificación de una clase modelo y su desarrollo. En esta etapa, el reclutador observará si la

candidata posee o no los conocimientos en didáctica y pedagogía que le permitan facilitar la enseñanza de la danza oriental.

Todas las partes de la prueba de desempeño, a excepción de la de datos generales, son medibles mediante una pauta de observación que asigna en una escala de rangos de 1, 3 o 5 puntos a la candidata según su desempeño (Ver anexo).

Desleer en su libro Administración del personal, propone realizar la validación de las pruebas específicas mediante su aplicación, sin embargo por cuestiones de tiempo de los profesionales con quienes se validó, se realizó una validación técnica. Los profesionales con quienes se realizó fueron profesoras de reconocida trayectoria a nivel centroamericano: Laura Nova de Costa Rica, Renata Laparra de Guatemala y Claudia María de El Salvador, quienes observaron tanto aspectos técnicos que se deben requerir a la profesora de danza oriental como el fomento de la autoestima, coevaluación, heteroevaluación y autoevaluación; así como aspectos de fondo como pasar de la evaluación de la capacidad técnica de la maestra, a su capacidad de interpretación en un estilo personal de danza.

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

- Se diseñó el perfil de maestro de danza oriental y una prueba de desempeño coherente, funcional y acorde a las necesidades de contratación de una Academia de Danza Oriental. Esta prueba de desempeño tiene tres fases: una de presolicitud donde se califican los datos generales esperados según el perfil, la segunda parte es una entrevista donde se corroboran estos datos y se amplía en los comportamientos y conocimientos esperados y la tercera fase de aplicación donde se evalúan las habilidades de la aspirante a maestra.
- Entre los conocimientos que debe poseer el profesor de Danza Oriental, destacan: su alto bagaje en historia de la danza, cultura árabe y ritmología así como las habilidades para la expresión corporal, interpretación, musicalidad y habilidades sociales para fortalecer la autoestima de sus alumnas. Entre sus funciones destacan la preparación de la clase, el desarrollo, evaluación y su formación permanente en este arte.
- Este perfil describe asertivamente los datos generales, habilidades, conocimientos y funciones de la maestra de danza oriental. Por su parte, la prueba de desempeño está estructurada de tal forma que cada uno de los apartados del perfil pueden ser evaluados objetivamente para asegurar la coherencia entre perfil y prueba de desempeño.
- Se definieron como funciones de la maestra de danza oriental: planificar la clase, desarrollarla, llevar un registro, aplicar instrumentos de evaluación y la actualización constante. para ello debe contar con conocimientos de

pedagogía, didáctica, conocimientos de la danza universal, ritmología, historia, cultura y etiqueta de las danzas orientales y tener habilidades desarrolladas: técnicas de danza oriental, coordinación, flexibilidad, musicalidad, memoria, concentración, proyección escénica, comunicación interpersonal, disociación corporal, manejo de elementos y resolución de conflictos.

- Se validó el perfil y su prueba de desempeño mediante la consulta con 3 expertas, que asistieron al *Encuentro Centroamericano de Danzas Árabes* en El Salvador durante agosto del año 2015. Representantes de Guatemala, El Salvador y Costa Rica quienes avalaron que ambos productos de este estudio responden a las necesidades de una Academia.
- Como un logro no planificado se identificó la dosificación de contenidos que una alumna debe conocer y las habilidades que debe desarrollar de acuerdo a tres niveles: principiante, intermedia y avanzada.

4.2 Recomendaciones

- A la Escuela de Ciencias Psicológicas se le recomienda promover estudios en la psicología del arte con el propósito de mejorar el desarrollo artístico de los guatemaltecos para que estos puedan encontrar una vía de expresión saludable y mantengan así un adecuado nivel de salud mental.
- A las Directoras Artísticas a nivel Regional se les recomienda utilizar el perfil que describe asertivamente los datos generales, habilidades, conocimientos y funciones de la maestra de danza oriental así como a prueba de desempeño está estructurada de tal forma que cada uno de los apartados del perfil pueden ser evaluados objetivamente para asegurar la coherencia entre perfil y prueba de desempeño.
- A las maestras de danzas orientales se les recomienda prepararse constantemente para planificar la clase, desarrollarla, llevar un récord, aplicar instrumentos de evaluación y la actualización constante. Que continúen el desarrollo de habilidades en pedagogía, didáctica, conocimientos de la danza universal, ritmología, historia, cultura y etiqueta de las danzas orientales y tener habilidades desarrolladas: técnicas de danza oriental, coordinación, flexibilidad, musicalidad, memoria, concentración, proyección escénica, comunicación interpersonal, disociación corporal, manejo de elementos y resolución de conflictos
- A Rashida Dance Academy, se recomienda aplicar el perfil de maestro de danza oriental la una prueba de desempeño coherente, funcional y acorde a las necesidades de contratación de una Academia de Danza Oriental.

- A las expertas con quienes se validó el perfil y la prueba continuar con los esfuerzos conjuntos entre Guatemala, El Salvador y Costa Rica para llegar a establecer los criterios de calidad regionales en la Danza Oriental.
- A las futuras investigadoras se le recomienda la aplicación de la investigación-acción orientada a estructurar cada vez más los procesos que se llevan en las Academias de Danzas Árabes y también investigar la diversidad de personalidades y conflictos que se manejan en el mundo del espectáculo. También continuar con la estructuración de un plan de estudios validado a nivel regional que establezca un estándar que pueda garantizar un estándar de calidad en la región.

BIBLIOGRAFÍA

- **García Noya María. Barragán, Rossana, et.al. 2003.** *Guía para la formulación y ejecución de proyectos de investigación.* Bolivia : Fundación PIEB, 2003.
- **Castro, Jesús Antonio. 1999.** *Curso Tutorial: Recursos Humanos, Unidad III.* México : Instituto Tecnológico de la Paz, 1999.
- **Chiavenato, Idalberto. 1994.** *Administración de Recursos Humanos.* Colombia : McGraw Hill, 1994.
- **Covarrubias Oppliger, Thusnelda Elisa. 2006.** *Arte terapia como herramienta de intervención para el proceso de desarrollo personal.* Chile : Universidad de Chile, 2006.
- **García Noya, María. 2004.** *Administración del personal.* México : Prentice Hall, 2004.
- **Hernández Sampieri, Roberto. 1976.** *Metodología de la Investigación.* México : McGraw Hill, 1976.
- **Levy-Leboyer, Claude. 1992.** *Evaluación del personal.* Madrid : Días de Santos, 1992.

- **Olleros Izard, Manuel. 2004.** *El proceso de capacitación y selección de personal.* Barcelona : Gestión, 2004.
- **Quiroga Méndez, María del Pilar. 2010.** *Arte y psicología analítica, una itnerpretación arquetipal del arte.* España : Universidad Pontificia de Salamanca, 2010.
- **Sharif, Ketí. 2004.** *Bellydance: A guide to iddle eastern dance, its music, its culture and costume.* EEUU : Allen&Unwin, 2004.
- **Swan, Williams. 1991.** *Como escoger personal adecuado.* Bogotá : Norma, 1991.
- **Zepeda Herrera, Fernando. 1999.** *Psicología Organizacional.* México : Addyson Wesley Longman de México S.A. de C.V., 1999.

ANEXOS



PERFIL DE PUESTO PARA RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE **PROFESORADO DE DANZA ORIENTAL**

En la última década, la danza oriental en Guatemala ha tomado mayor auge, cada vez son más las estudiantes que se interesan por su práctica, bien sea por artistas internacionales que la promueven como parte de sus espectáculos, los videos tutoriales disponibles en youtube y la publicidad que realizan las escuelas que brindan su instrucción.

Este crecimiento demanda de las Academias de Danzas Orientales la innovación y actualización de sus procesos e instrumentos de gestión de recursos materiales, temporales y humanos. Un ejemplo de ello es la estandarización del reclutamiento y la selección del profesorado con la finalidad de evitar que personal no capacitado ponga en riesgo la salud de las alumnas y ponga en entredicho la seriedad, complejidad y arte de esta danza milenaria.

Es por ello que por medio de la investigación científica, Rashida Dance Academy y su equipo de investigación conformado por los investigadores Gladys Rocío Oliva Morales y Pablo Alejandro de la Cruz Lara, asesor Lic. Emerson Amílcar Morales y revisor Lic. Juan José Azurdia Turcios, aplicó el método de investigación – acción participativa con el propósito de diseñar el siguiente perfil profesional y prueba de desempeño para el profesorado de Danza Oriental, validado por Laura Nova de Costa Rica, Claudia María de El Salvador y Renata Laparra de Guatemala, ilustres profesoras reconocidas por talento y trayectoria artística.

El siguiente documento está estructurado en dos partes:

Primero se presenta el *Perfil Profesional* del profesorado elaborado a partir de la sistematización y análisis de los datos recabados en el Encuentro Centroamericano de Danzas Árabes llevado a cabo en El Salvador el mes de agosto del año 2015 gracias a la colaboración de varias de las asistentes a dicha actividad. Dicho perfil describe datos generales, conocimientos, habilidades, funciones y beneficios del profesorado.

La segunda parte consiste en la *Prueba de Desempeño* para la selección acorde al Perfil Profesional. Esta está planteada para la aplicación por parte de un evaluador y se estructura en tres momentos:

- Preselección y análisis de la hoja de vida: su propósito es que el aspirante a la plaza de profesor indique los datos mínimos requeridos por el perfil profesional. El evaluador colocará al final los aspectos con los que cumple la hoja de vida sumando un punto al criterio cumplido.
- Entrevista: su finalidad es evaluar las características de comunicación y conocimientos de la Danza Oriental de la aspirante, este apartado dispone de una pauta de observación y de igual manera se puntúa el criterio mediante una escala de rango.
- Aplicación: su finalidad es evaluar las habilidades en la danza, conocimientos en ritmología y el proceso didáctico, este apartado dispone de una pauta de observación y de igual manera se puntúa el criterio mediante una escala de rango.

Al finalizar el proceso, el evaluador coloca los resultados parciales en la primera hoja y mediante una suma obtiene el resultado total con el propósito de brindar al responsable de las contrataciones los CV con punteos más altos para la correspondiente toma de decisiones.

PERFIL DE PUESTO PARA RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE
PROFESORADO DE DANZA ORIENTAL

Datos Generales			Conocimientos y habilidades requeridas	
	1	Edad: mayor de 21 años	Habilidades Técnicas de Danza Oriental, Coordinación, Flexibilidad, Musicalidad, Memoria, Concentración, Proyección escénica, Comunicación interpersonal, Disociación corporal, Manejo de elementos y resolución de conflictos	Conocimientos Pedagogía, Didáctica, Conocimientos de la danza Universal, Ritmología, Historia, Cultura y Etiqueta de las Danzas Orientales
	2	Sexo: indiferente		
	3	Nivel Socioeconómico: indiferente		
	4	Religión: indiferente		
	5	Estado civil: Indiferente		
	6	Escolaridad: Titulación de pre grado mínimo (Carrera Técnica, Profesorado, Licenciatura, Maestría, Doctorado)		
	7	Experiencia mínima: 5 años como bailarina profesional (Avanzada)		

Descripción de Funciones			
	1	Planificación de clase	Incluye elección de música, secuencia de calentamiento, combinaciones, coreografías y estiramiento acorde al nivel. El orden de planificación debe seguir el principio “de los sencillo a lo complejo”
	2	Desarrollo de la clase	Conceptual Explicar el origen, etiqueta y características de cada paso, ritmo y elemento que se desarrolle en clase. Procedimental Deberá inculcar autonomía para que ensayen por su cuenta y asegurar la promoción de los contenidos con anécdotas y experiencias personales. Encontrar la manera de que el alumno(a) comprenda y realice los pasos explicando de distintas maneras. Afectivo Implica motivar a las estudiantes, evitar la deserción mediante el mantenimiento de un clima positivo de clase y una relación profesor-alumno caracterizada por el respeto, afecto, confianza, seguridad, autoestima y cariño
	3	Récord de clase	Diario pedagógico en el que se registran los aspectos relevantes de la clase, puntos fuertes, puntos débiles y el tema enlace con la siguiente clase.
	4	Evaluación de las estudiantes	De tipo diagnóstica y sumativa. Diagnóstica para identificar las debilidades y fortalezas de las estudiantes y sumativa para su promoción al siguiente nivel. En ambos casos deberá ser creativa respecto al método de evaluación (heteroevaluación-autoevaluación-

			coevaluación).
	5	Actualización	La maestra de danza oriental será la principal responsable de su propia actualización. Esta se evidenciará con la frecuencia de capacitaciones en su hoja de vida y los intervalos entre las mismas.

Salario					Incentivos no monetarios	
	Mensual USD 150.00 - 250.00				• Reconocimiento institucional • Diplomas de reconocimiento • Viáticos para cursos de actualización • Reconocimientos verbales	
	Clase	USD	12.00 - 30.00			

PRUEBA DE DESMPEÑO PARA
PROFESORADO DE DANZA ORIENTAL

PRIMERA PARTE: PRE SOLICITUD

A continuación deberá llenar la pre solicitud para ser profesor(a) de danza oriental. Esta hoja deberá estar adjunta a su Hoja de Vida y copia de los documentos que respalden su formación.

Nombre completo																																
Correo electrónico																																
Dirección:																																
Teléfono Celular:						Teléfono de Casa:																										
Motivos para ser profesor (a) de Danzas Orientales																																
Edad																																
En qué año obtuvo titulación de alumna avanzada																																
Con que frecuencia asiste a seminarios y cursos de capacitación																																
Escolaridad																																
Elementos que utiliza	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <tr> <td>Velo</td><td></td><td></td><td>Alas</td><td></td><td></td><td>Bastón</td><td></td><td>Dagas</td><td></td><td>Otro</td> </tr> <tr> <td>Crótalos</td><td></td><td></td><td>Candelabro</td><td></td><td></td><td>Sable</td><td></td><td>Darbuka</td><td></td><td></td> </tr> </table>										Velo			Alas			Bastón		Dagas		Otro	Crótalos			Candelabro			Sable		Darbuka		
Velo			Alas			Bastón		Dagas		Otro																						
Crótalos			Candelabro			Sable		Darbuka																								

Ritmos que conoce y practica	Maksum		Masmoudi		Ayub		Otros
	Baladi		Falahi		Chiftetelli		
	Saidi		Malfuf		Ayoub		

Análisis de CV: deje disponible este espacio para el evaluador

Aspectos				Lo evidencia	Firma y sello evaluador
Edad					
Frecuencia de capacitación					
Años como bailarina					
Documentos que respaldan uso de elementos y ritmos					
Punteos parciales				Punteo Total	
Análisis CV	Entrevista	Presentación	Clase modelo		

SEGUNDA PARTE: ENTREVISTA

Preguntas ¿Hace cuánto practicas la danza oriental? ¿Qué te motivó a practicar la danza oriental? ¿Cómo describes tu estilo de danza? ¿Qué significa para ti la danza oriental? ¿Cuáles bailarinas son tu inspiración y por qué? ¿Qué cosas conoce de la cultura árabe y su danza?	Pauta de observación			
	1. Evidencia seguridad	1	3	5
	2. Facilidad de comunicación			
	3. Creatividad			
	4. Afabilidad			
	5. Entusiasmo			
	6. Sonríe frecuentemente			
	7. Conocimiento de danza oriental			
	8. Conocimiento cultura árabe			
Sume los puntos obtenidos y coloque el resultado en la casilla correspondiente en la primera página [Entrevista]				

TERCERA PARTE: APLICACIÓN

- Solicitar al profesor una improvisación que dure un minuto como mínimo. El ritmo a elegir será tomado de los indicados por el profesor (a) en la ficha de pre solicitud.

Pauta de evaluación

1. Evidencia seguridad	1	3	5	TOTAL
2. Conocimiento del ritmo				
3. Conocimiento de la técnica				

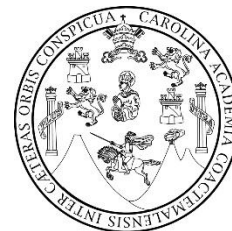
4. Ritmo				
5. Entusiasmo				
6. Sonríe frecuentemente				
7. Flexibilidad				
8. Aislamiento				
9. Estilo propio				
10. Proyección escénica				

- Solicitar al profesor(a) que planifique una clase modelo. El ritmo deberá ser elegido de la ficha de presolicitud para cualquiera de los niveles que se requiera: principiante, intermedio o avanzado.

Pauta de evaluación

1. Aplica una motivación	1	3	5	TOTAL
2. Selecciona música apropiada				
3. Planifica calentamiento				
4. Relaciona el contenido con algo familiar				
5. Va de lo simple a lo complejo				
6. Estructura su clase				
7. Planifica estiramiento				
8. Su actitud es positiva en la clase				
9. Evalúa la clase				
10. Se despide de las estudiantes				

Suma los puntos obtenidos y colóquelos en la casilla correspondiente en la primera página [Presentación] [Clase modelo]



ENCUESTA

DATOS GENERALES

Nombre del puesto _____

Dirección: _____

Haciendo una marca en el paréntesis, indique cuáles datos personales deberían ser requeridos para el puesto de profesor(a) de Danza Oriental:

Edad () Sexo () Escolaridad () Estado Civil ()

Formación previa en danza oriental ()

Especifique cuál es la formación deseada: _____

Otros datos:

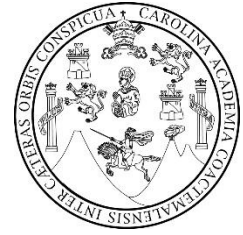
FUNCIONES O RESPONSABILIDADES

Indique mediante conductas observables, qué tareas debería realizar una maestra o maestro de danza oriental.

HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS

Indique en el espacio lo que se solicita:

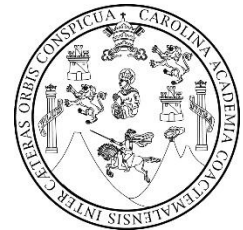
Conocimientos y habilidades necesarios para el puesto:	Años de experiencia en la danza oriental: Salario: Beneficios no monetarios:
Resultados que debe haber alcanzado en empleos anteriores:	Lugares en los que se recomienda haber laborado antes:
Disponibilidad de trabajar en el horario siguiente:	Disponibilidad de viajar con la frecuencia siguiente:
Otros requerimientos importantes:	



GRUPO FOCAL

Instructivo: a continuación sírvanse retroalimentar los resultados de una encuesta:

1. ¿Cuál es el salario justo y los incentivos no monetarios que debe recibir una maestra o maestro de danza oriental?
2. ¿Cuáles datos deben recabarse al recibir a una persona que desea ser maestra o maestro de danza oriental?
3. ¿Cuáles son las funciones de una maestra o maestro de danza oriental? Especifique en conductas observables.
4. ¿Cuáles habilidades y conocimientos debe poseer una maestra o maestro de danzas orientales?
5. ¿Cuál es el nivel de formación en danza oriental, que debe poseer una aspirante a maestra o maestro de danza oriental?
6. ¿Qué logros profesionales en danza, debe haber tenido una persona para poder ser maestra o maestro de danza oriental?
7. ¿Cuántos años debe haber tenido en danza la persona que aspire a ser maestra o maestro de danza oriental?



LISTA DE VALIDACIÓN

Instructivo: sírvase marcar con una si el perfil de maestra o maestro de danza oriental cumple con lo indicado:

Afirmación	Lo Cumple	No lo cumple
El perfil es realista		
Contiene todos los requisitos para ser maestra o maestro de danza oriental		
Es coherente entre sus componentes		
Las funciones corresponden a lo que se espera de una maestra o maestro de danza oriental		
El perfil evidencia los conocimientos que requiere ser maestra o maestro de danza oriental		
El perfil evidencia las habilidades que requiere una maestra o maestro de danza oriental.		
El perfil es comprensible y fácil de utilizar		