Proceso de selección del personal docente del nivel primario

Edith Soria Valencia

DEPARTAMENTO DE **EDUCACIÓN**

CENTRO DE **INVESTIGACIONES Y SERVICIOS EDUCATIVOS**

MAESTRÍA EN **EDUCACIÓN**

DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA ED**UCACIÓN**

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

¿Cómo se desarrolla el proceso de selección del personal docente del nivel primario en una organización educativa privada de Lima?

OBJETIVOS

- Conocer las percepciones que tienen los directores sobre el proceso de selección del personal docente en una organización educativa privada en Lima.

- Analizar en las percepciones de los directores, los mecanismos utilizados para el reclutamiento del personal docente en una organización educativa privada en Lima.

- Analizar en las percepciones de los directores, los procedimientos empleados en el proceso de selección del personal docente del nivel primario en una organización educativa privada en Lima.

DISEÑO METODOLÓGICO

Enfoque metodológico de corte cualitativo.
Carácter exploratorio.
Método usado: estudio de casos.

TÉCNICA E INSTRUMENTO

Técnica : entrevista

Instrumento : guión de entrevista

MARCO TEÓRICO

Nuevos Entornos

CLIENTES

TECNOLOGÍA

ORGANIZACIÓN

PARADIGMAS

LA PERSONA ELEMENTO ESTRATÉGICO EN LAS ORGANIZACIONES

Wright	Los recursos humanos aportan ventajas competitivas sostenidas a la organización.
Claver	… el mejor activo de la organización…
Alles	Las organizaciones hacen frente a diversos retos en el día a día (…) la única herramienta diferenciadora con la que cuentan son sus recursos humanos"
Dolan	… las personas brindan valor a la organización.
Aragón y otros	… las personas son elementos esenciales para el éxito de las organizaciones pues constituyen un factor estratégico y son fuente de oportunidades.
Chiavenato	… las personas y sus conocimientos, habilidades y competencias se convierten en la base principal de la nueva organización

Desafíos de la gestión del talento humano

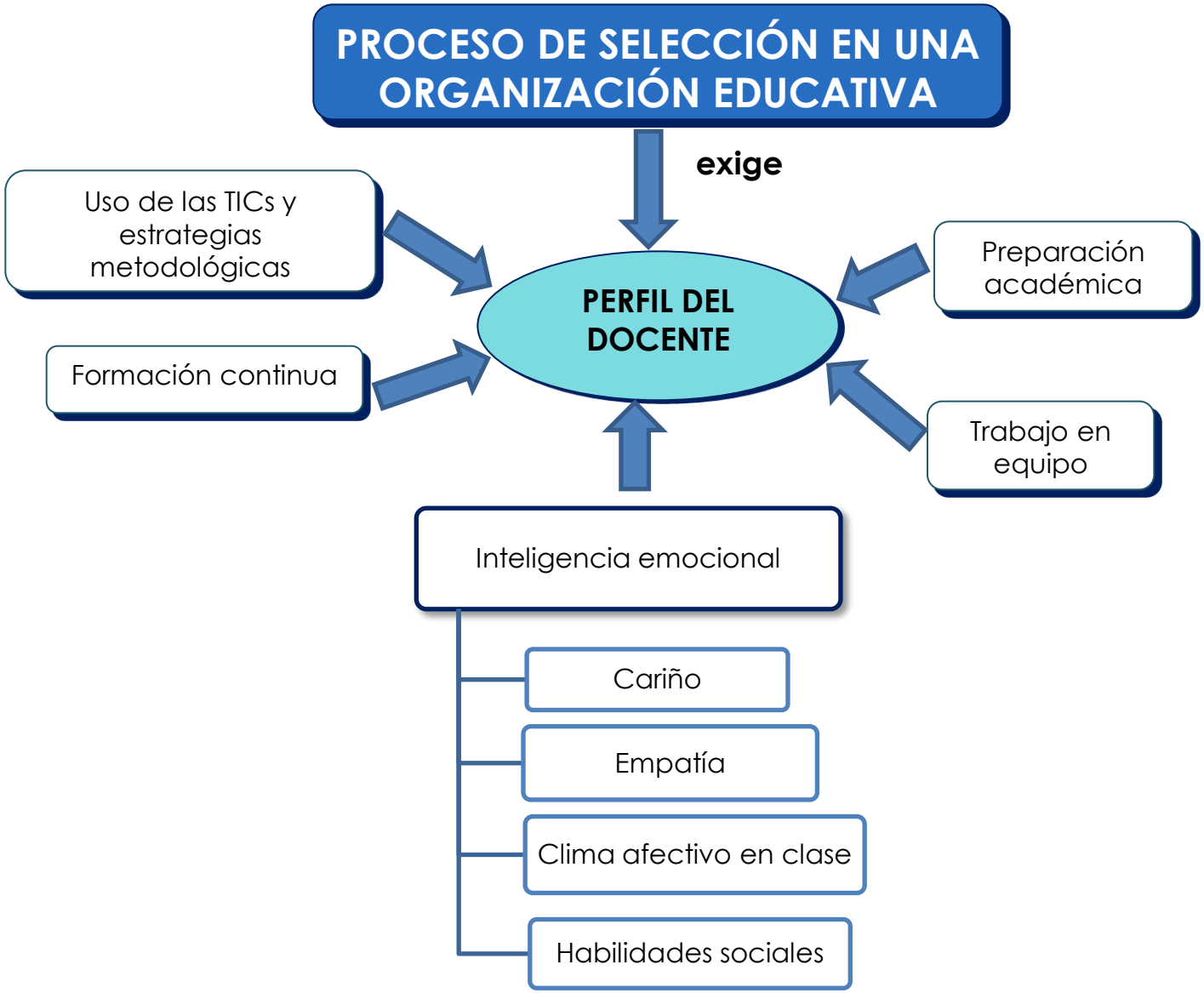
SIGLO XX	SIGLO XXI
Estabilidad, previsibilidad.	Mejora continua.
Tamaño y escala de producción.	Velocidad y capacidad de respuesta.
Mando y control de la cima hacia abajo.	Empowerment y liderazgo de equipos.
Rigidez organizacional.	Flexibilidad permanente.
Control por medio de reglas y jerarquía.	Control por medio de la visión y los valores
Información confidencial.	Conocimiento compartido.
Racionalidad y análisis cuantitativo	Creatividad e intuición.
Necesidad de certidumbre.	Tolerancia a la ambigüedad.
Reactivo y aversión al riesgo.	Proactivo y emprendedor.
Orientación hacia el proceso.	Orientado hacia los resultados.
Autonomía e interdependencia corporativa.	Interdependencia y alianzas estratégicas.
Integración vertical.	Integración virtual.
Enfoque hacia la totalidad de la organización	Enfoque en el entorno competitivo.
Orientación hacia el mercado nacional.	Enfoque internacional.
Ventaja competitiva sustentable.	Ventaja por colaboración y reinvención de la ventaja
Competencia por mercados actuales.	Competencia por mercados futuros.

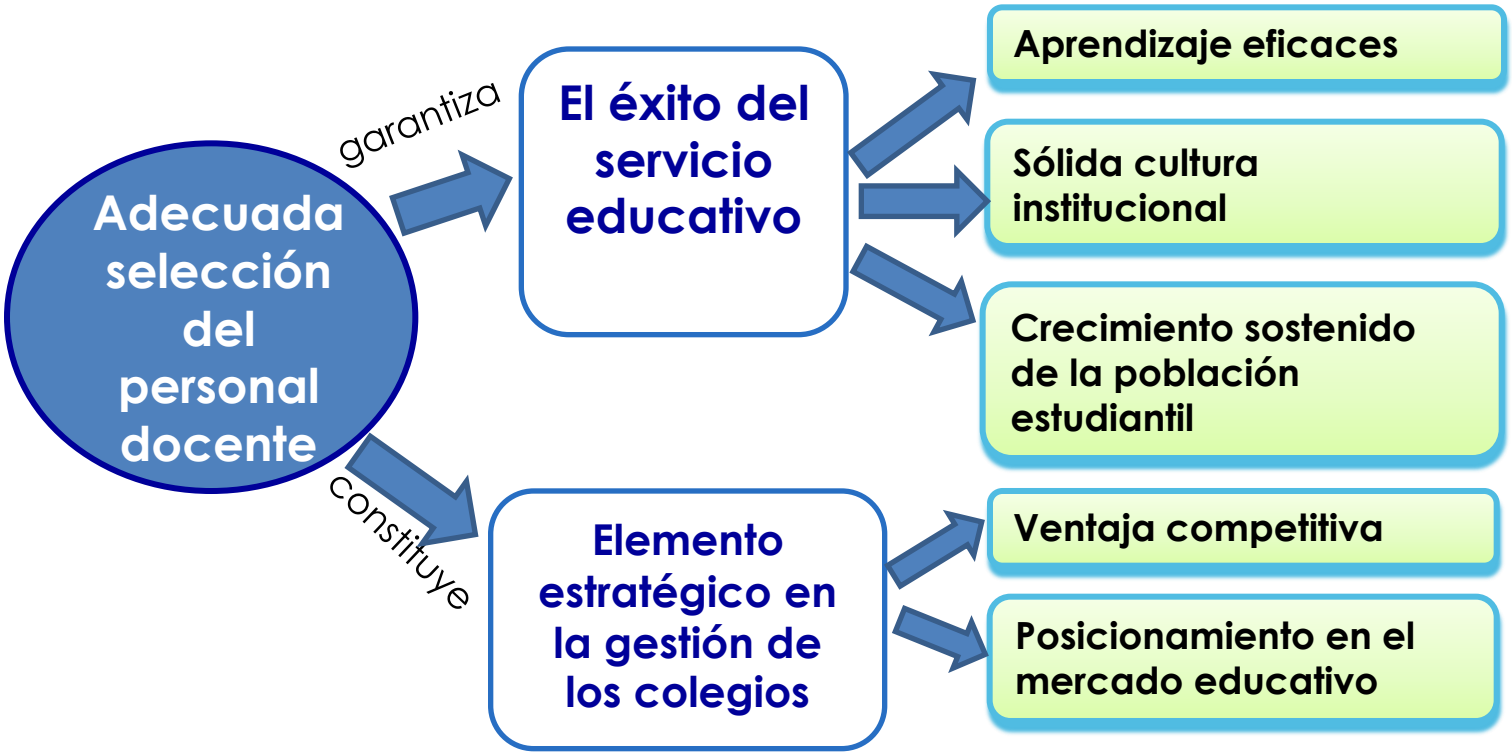
ESTIGACIÓN

CONCLUSIONES

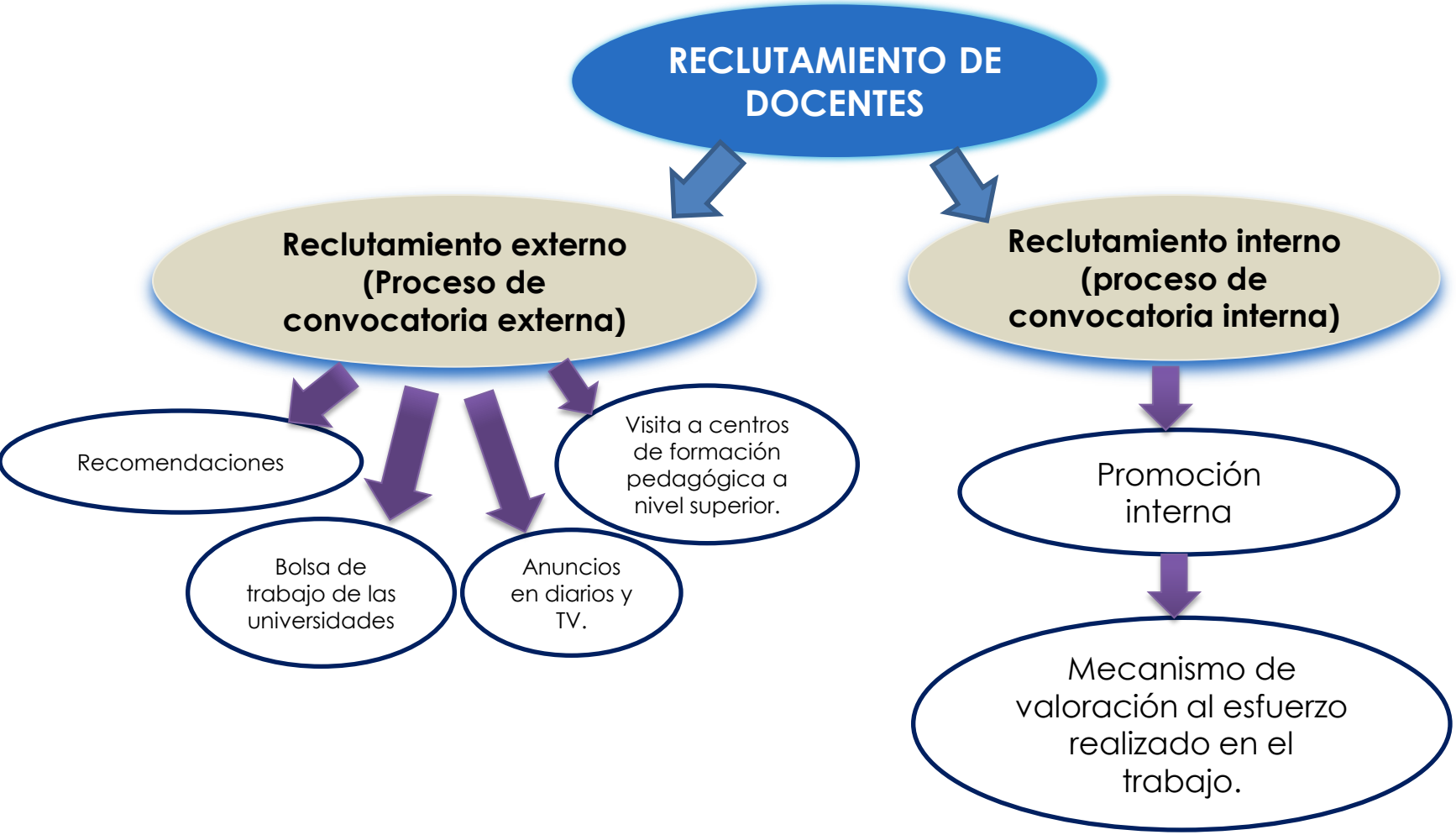
Proceso de selección docente ⟷ **Evaluación**

La selección está asociada a la competitividad de los colegios en el mercado laboral ⟷ **Posicionamiento en el mercado educativo**


PROCESO DE SELECCIÓN EN UNA ORGANIZACIÓN EDUCATIVA
exige
Uso de las TICs y estrategias metodológicas
Formación continua
PERFIL DEL DOCENTE
Preparación académica
Trabajo en equipo
Inteligencia emocional
Cariño
Empatía
Clima afectivo en clase
Habilidades sociales


Adecuada selección del personal docente
garantiza
El éxito del servicio educativo
Aprendizaje eficaces
Sólida cultura institucional
Crecimiento sostenido de la población estudiantil
constituye
Elemento estratégico en la gestión de los colegios
Ventaja competitiva
Posicionamiento en el mercado educativo

Reclutamiento ⟷ **Proceso de convocatoria**



RECLUTAMIENTO DE DOCENTES EN LAS ORGANIZACIONES
(proceso de convocatoria)

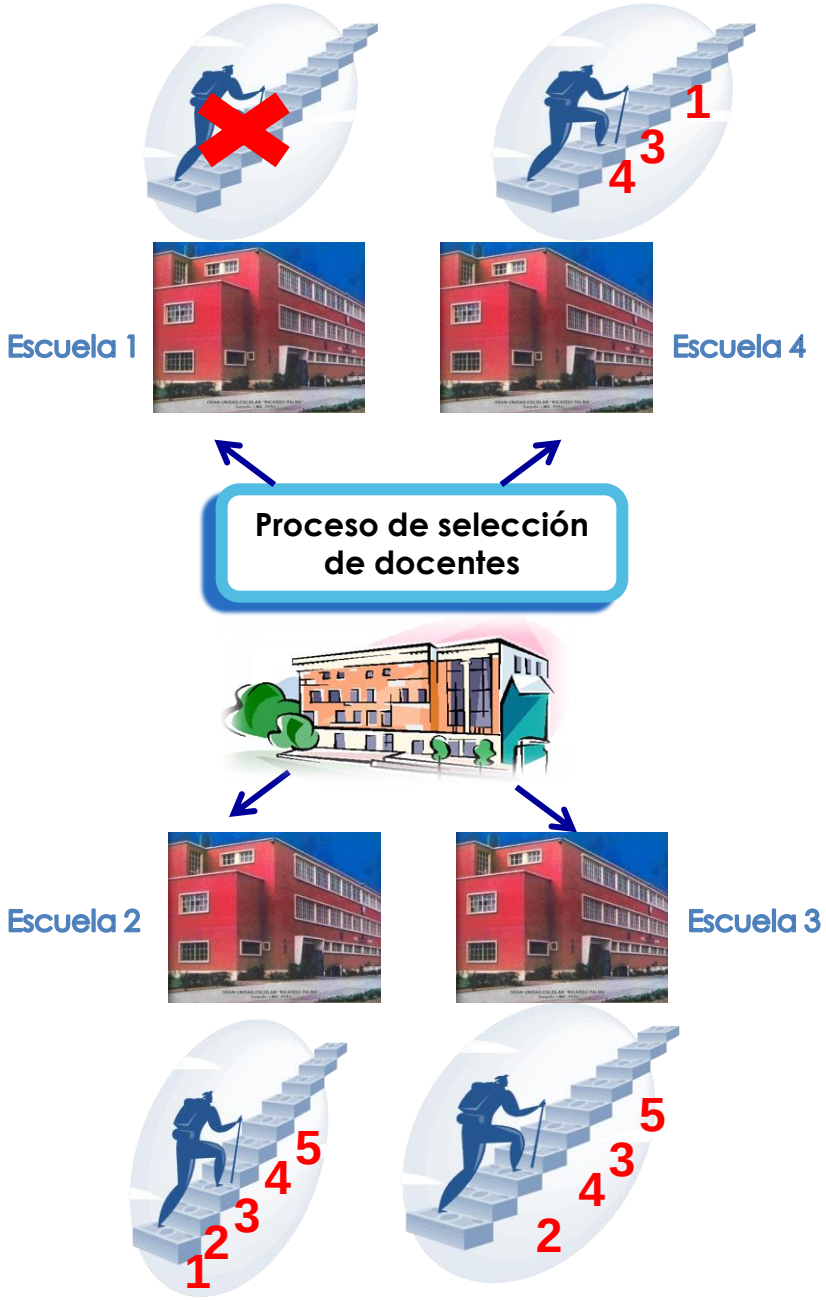
	Reclutamiento interno	Reclutamiento externo
Ventajas	• Los postulantes son recomendados. • Se reduce el tiempo del proceso. • Disminución de los costos operativos. • Desarrollo de línea de carrera. • Competencia interna. • Revela talentos escondidos.	• Permite oxigenar a la organización educativa. • Aumento de posibilidades para encontrar docentes talentosos. • Postulantes precedidos de nuevas ideas.
Desventajas	• Equipos con los mismos niveles de pensamiento. • Limitación en las posibilidades de innovación en la organización educativa. • Conflicto de intereses.	• Proceso largo. • Mayor inversión económica.

Procedimientos de selección de docentes

- Evaluación del currículo vitae
- Entrevista
  - Entrevista inicial
  - Entrevista final
- Evaluación psicológica
- Prueba de conocimientos
- Clase modelo
- Focus group

Participación de los agentes de la comunidad educativa

- Director(a)
- Maestros
- Psicólogos
- Personal administrativo



RECOMENDACIONES

- Procedimientos de selección.
- Cultura del proceso de selección de docentes.
- Promoción interna.
- Políticas en la gestión institucional.
- Aspecto metodológico.
- Experiencias de otras instituciones educativas.