

ESTRATEGIAS DE SELECCIÓN DE PERSONAL DOCENTE.

1. ESTRATEGIAS DE SELECCIÓN DE MAESTROS

DEFINICIÓN DE CRITERIOS

Descripción de cualidades y habilidades de un maestro, así como su experiencia y conocimientos sobre educación y pedagogía

PUBLICIDAD DE LA VACANTE

A través de las plataformas o ferias de empleo, dar a conocer la oferta laboral para que los interesados puedan postularse

REVISIÓN DE SOLICITUDES

Evaluar cuidadosamente los perfiles de los candidatos para determinar si cumplen con los requisitos solicitados.

ENTREVISTAS

Conocer más a profundidad a los candidatos y su rol como docentes, así como rectificar sus capacidades comunicativas e idoneidad para el puesto.

PRUEBAS DE HABILIDADES

Aplicar pruebas técnicas o psicotécnicas donde el maestro demuestra su capacidad y conocimiento para afrontar los retos dentro del aula.

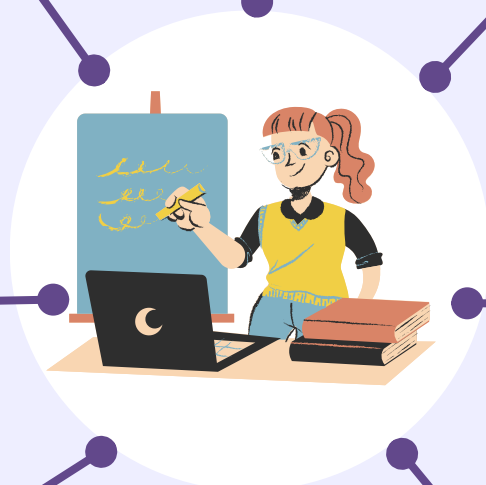
REFERENCIAS

Corroborar las referencias profesionales de personas familiares o antiguos empleadores para que se pueda dar testimonio de la capacidad del candidato.

EVALUACIÓN FINAL Y SELECCIÓN

Para tomar una decisión informada sobre quién es el más adecuado para el puesto se comparará las cualidades, habilidades y experiencia de los candidatos.

INDUCCIÓN Y SEGUIMIENTO
Una vez seleccionado, se hará inmediatamente una inducción adecuada al nuevo docente y se establecerá un seguimiento para garantizar la integración y su rendimiento continuo.



2. DISEÑO DE UN CONJUNTO DE CRITERIOS DE EVALUACIÓN

FORMACION ACADEMICA

- Evaluar la formación académica requerida para enseñar en el nivel y área específica.
- Tener en cuenta los títulos o certificaciones complementarias.

VALORES ÉTICOS

- Evaluar el compromiso de los candidatos con la equidad, la inclusión, el respeto a la diversidad cultural y el desarrollo integral de los estudiantes.
- Evaluar la conducta honesta, justa, ética y solidaria del candidato.

EXPERIENCIAS PREVIAS

- Evaluar la experiencia laboral de los candidatos, incluyendo el número de años enseñando en el nivel educativo correspondiente y en áreas específicas del plan de estudios.
- Considerar los contextos educativos en los que el candidato ha trabajado previamente.

HABILIDADES Y DESTREZAS

- Evaluar la capacidad de comunicación acertiva (claridad y coherencia)
- Habilidades de planificación de clases, diseño de materiales educativos y aplicación de estrategias de enseñanza innovadoras y efectivas.

Diseñar estrategias pedagógicas inclusivas y dirigidas a las necesidades de los estudiantes.
Tener conocimientos de la evaluación del desempeño de los estudiantes de manera objetiva y transparente



TRABAJO COLABORATIVO

- Valorar la disposición de los candidatos para colaborar con otros maestros, administradores y miembros de la comunidad escolar.
- Observar la capacidad para trabajar de manera efectiva en equipos y contribuir al desarrollo de una cultura escolar colaborativa y de apoyo.

EMPRESAS Y REDES SOCIALES RECLUTADORAS DE MAESTROS



Es un mecanismo donde el ministerio de educación nacional oferta vacantes reportadas por las entidades territoriales las cuales tienen en cuenta los méritos de aspirantes.



Es una plataforma para profesores que quieren trabajar en colegios privados. Es un servicio que distribuye el currículum a colegios e institutos privados teniendo en cuenta el perfil profesional y las necesidades del docente.



LinkedIn es una red social en la cual los usuarios pueden conectarse con los miembros de la comunidad profesional. También es utilizado por reclutadores que están buscando personal así como los usuarios pueden estar enterados de las ofertas de empleo.



Busca convocar profesionales excepcionales y diversos que quieran liderar la transformación desde las aulas de clase con un programa de capacitación y práctica de dos años en diferentes comunidades.



Superprof es una plataforma en la cual el usuario puede ofrecer los servicios de clases particulares a domicilio o desde la comodidad de su casa.

REFERENCIAS

- González, María. (2023). *La gestión del talento en tiempos de selección de docentes*. LinkedIn. Recuperado de [\[https://es.linkedin.com/pulse/la-gesti%C3%B3n-del-talento-en-tiempos-de-selecci%C3%B3n-docentes-?trk=article-ssr-frontend-pulse_more-articles_related-content-card\]](https://es.linkedin.com/pulse/la-gesti%C3%B3n-del-talento-en-tiempos-de-selecci%C3%B3n-docentes-?trk=article-ssr-frontend-pulse_more-articles_related-content-card)(https://es.linkedin.com/pulse/la-gesti%C3%B3n-del-talento-en-tiempos-de-selecci%C3%B3n-docentes-?trk=article-ssr-frontend-pulse_more-articles_related-content-card)
- Indeed México (s.f.). *¿Qué hace un maestro? Funciones clave*. Recuperado de <https://mx.indeed.com/orientacion-profesional/como-encontrar-empleo/que-hace-maestro-funciones-clave#:~:text=Funciones%20clave%20de%20los%20maestros%201%201.%20Conocimiento,5.%20Aspectos%20relacionados%20con%20la%20%20C3%A9tica%20profesional%20>
- Ministerio de Educación de Colombia. (s.f.). *Sistema Maestro*. Recuperado de <https://www.mineducacion.gov.co/portal/micrositios-institucionales/Sistema-Maestro/#:~:text=Sistema%20maestro%20es%20el%20nuevo%20mecanismo%20de%20provisi%C3%B3n,docentes%20para%20el%20ingreso%20al%20servicio%20educativo%20oficial>.
- CVExpres. (s.f.). *CVExpres - Servicios Profesionales de Redacción de Currículum Vitae*. Recuperado de <https://www.cvexpres.com/>
- Escuela Bancaria y Comercial (s.f.). *¿Qué es LinkedIn? En EBAC Blog*. Recuperado de <https://ebac.mx/blog/que-es-linkedin>
- Enseña por Colombia (s.f.). *Convocatoria abierta 2023: LIDERA: Enseñar para transformar*. Recuperado de <https://ensenaporcolombia.org/noticias/convocatoria-abierta-2023/#:~:text=Se%20trata%20del%20programa%3A%20LIDERA%3A%20Ense%C3%B1ar%20para%20transformar%2C,liderar%20la%20transformaci%C3%B3n%20desde%20las%20aulas%20de%20clase>.