


TRAS BAMBALINAS

Experiencias de desarrollo docente

**El primer trabajo:
¿Cómo afronta un profesor novato
el proceso de contratación?**



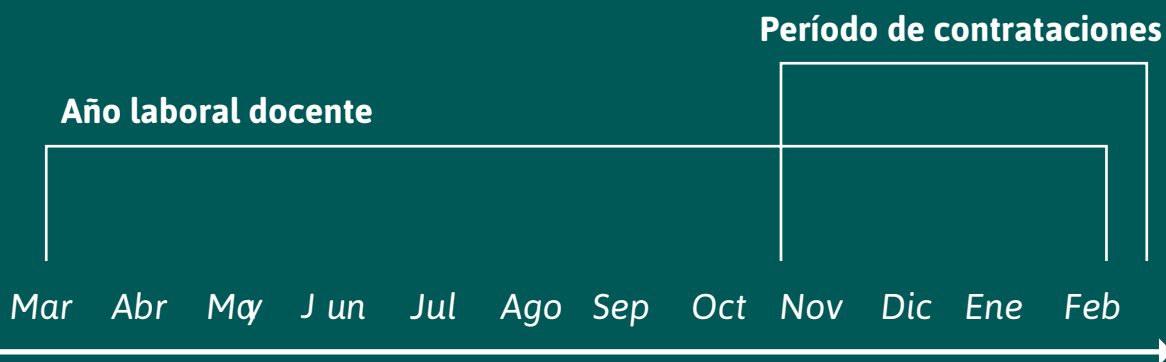


Elige Educar, por medio de su beca para profesionales interesados en formarse como profesores, permitió acompañar a estos docentes durante su proceso de formación e inserción laboral. "Tras Bambalinas" da cuenta de los aprendizajes obtenidos a partir de esta experiencia y del camino que debe recorrer un profesor en sus primeros años de ejercicio.

En este número, abordamos el proceso que vive un profesor nuevo al buscar trabajo en colegios por primera vez.

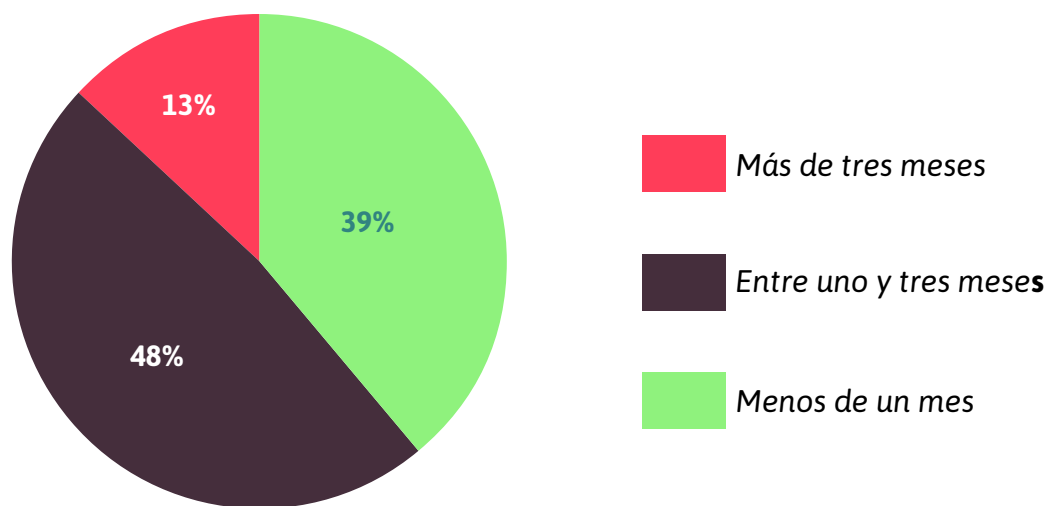
De acuerdo a lo observado durante el acompañamiento en la inserción laboral realizado a los becarios por Elige Educar, se identificó que el proceso de contratación, desde la perspectiva del docente novato, presenta ciertas particularidades comparado con el proceso que viven otros profesionales en nuestro país, principalmente en temas de tiempos, plazos y etapas del proceso de selección.

En primer lugar, las fechas en que se dan los procesos de contratación de profesores en los colegios están condicionadas por los tiempos del año escolar y por los plazos de los contratos, los que suelen ser de marzo a febrero. Considerando esto, los procesos de entrevista laboral generalmente se inician en los meses de octubre o noviembre y finalizan entre enero y marzo. Por lo tanto, la gran mayoría de los profesores buscan trabajo principalmente hacia fines del segundo semestre. En los casos de profesores que buscan contratarse en otros periodos del año, se ha observado que la búsqueda es mucho más compleja y con menos oportunidades laborales.



En segundo lugar, respecto a los plazos, dichos procesos de búsqueda de trabajo y contratación demoran mayoritariamente entre uno y tres meses, dependiendo del establecimiento. Al consultarle específicamente al grupo de becarios de Elige Educar respecto al tiempo transcurrido para encontrar trabajo (desde que fueron por primera vez a una entrevista hasta la selección en algún establecimiento), cerca de la mitad indicó que se demoraron entre uno y tres meses (48%), un 39% afirmó que el proceso fue más rápido y que le tomó menos de un mes. Al 13% restante el proceso fue más largo y le tomó más de tres meses.

¿Cuánto tiempo te demoraste en encontrar trabajo en un establecimiento educacional?



n= 164. Fuente: Elige Educar, 2012-2014

Por lo general, se constata que las personas encargadas de la selección al interior de los colegios (directores, encargados de recursos humanos, psicólogos, etc.) tal como se da en otros trabajos, inician el proceso con la revisión del currículum vitae para una selección de candidatos. Posterior a esto, **la situación es variable, pudiendo considerar algunas de las siguientes etapas o mecanismos: entrevista personal, clase modelo (donde deben planificar y ejecutar una clase frente a un curso), entrevista o test psicológico, entrevista con el sostenedor y/o director del colegio y posterior contratación. No obstante, también existen casos donde no hay proceso posterior y los profesores son seleccionados y posteriormente contratados sólo a partir de la información otorgada por el currículum vitae.** Según lo que los mismos docentes señalan, el nivel de exigencia y requisitos suele variar entre una institución y otra.

“Tuve una entrevista de inglés con la asesora, prueba psicológica, entrevista con el director, clase expositiva con un curso de enseñanza media, entrevista con el coordinador de inglés, y una entrevista final con el director. Fue bastante exigente y riguroso, en total tomó aproximadamente tres semanas.”

Profesora de Inglés, Colegio particular subvencionado

“Me entrevistó la directora del colegio y después la pastoral me explicó la visión del colegio. Creo que podría ser mucho mejor”

Profesor de Química, Colegio particular subvencionado.

“Dejé mi CV y me dijeron que viniera en marzo, que estaba contratado, que confiara en ella (haciendo referencia a la UTP). Es un mal proceso de selección porque en otros colegios me hicieron entre 3 y 4 entrevistas, pero aquí, donde me contrataron, nada. Esto disminuye también la valoración de los buenos profesores”

Profesor de Filosofía, Colegio particular subvencionado



Esta variabilidad demostraría que en general no existe un protocolo o proceso único medianamente estandarizado para ingresar al sistema escolar, sino que éste depende del criterio y las posibilidades de cada establecimiento. En ese sentido, “los procesos de búsqueda y contratación son extremadamente variados y van desde sistemas muy simples e informales, donde un número muy reducido de actores dilucida entre un par de postulantes, a procesos muy complejos donde un aparataje de profesionales dilucida en base a CV y a entrevistas y observaciones de clases” (Ortúzar et al., 2013)

Otro elemento observado en el proceso es que, en varios casos, los colegios pareciesen no haber definido un perfil claro del profesor que necesitan, de modo que esto podría estar dificultando el diseño de un proceso de búsqueda de profesionales que sea relativamente efectivo y con etapas claras: en la medida en que no se tiene claro qué tipo de profesor se está buscando y cuáles son las cualidades esenciales con que debiese contar, se dificulta el proceso de selección de los candidatos más idóneos para cada cargo.



En ese sentido, los profesores viven un proceso que en muchos casos es incierto, pues no saben con claridad las etapas que atravesarán ni el tiempo que pasará entre una y otra, lo que complejiza innecesariamente su ingreso a los colegios. De esta manera, si se encuentran postulando a varios establecimientos en forma paralela, les corresponderá cumplir con diversas etapas en cada uno y satisfacer distintos criterios de evaluación tanto personales como profesionales. Asimismo, lo acotado de los tiempos agrega una presión extra ya que los procesos deben darse en unos pocos meses: **en caso de no ser contratados en ese periodo, muchos deben esperar un año más para poder ejercer la docencia.**

“El último correo (...) era la confirmación de colegio subvencionado para trabajar el próximo año, sin embargo desde esa confirmación no he tenido mayores noticias del colegio. Desde dicha confirmación ha pasado un mes, y si bien he llamado, no ha habido mayores respuestas.

(...) Seguiré enviando mi currículum a otros colegios mientras tanto, pues pienso que es necesario estar preparado para cualquier situación y esta es la fecha de postulación a los colegios”

Profesor de Lenguaje en Colegio particular subvencionado.

“Fueron 2 entrevistas, una con la directora y psicóloga, la otra con la psicóloga de la municipalidad (fue una entrevista grupal y una individual). El proceso de contratación no es coherente con el tipo de alumnos, uno no sabe el tipo de alumnos, ni te cuentan de sus dificultades o problemáticas que puedan tener.”

Profesora de Historia, Colegio municipal de Peñalolén.



Otro tema que se observó tiene que ver con la cantidad de colegios a los que fueron llamados a entrevista los profesores tras el envío de su currículum, lo que permitió identificar cuántos procesos viven de forma paralela.

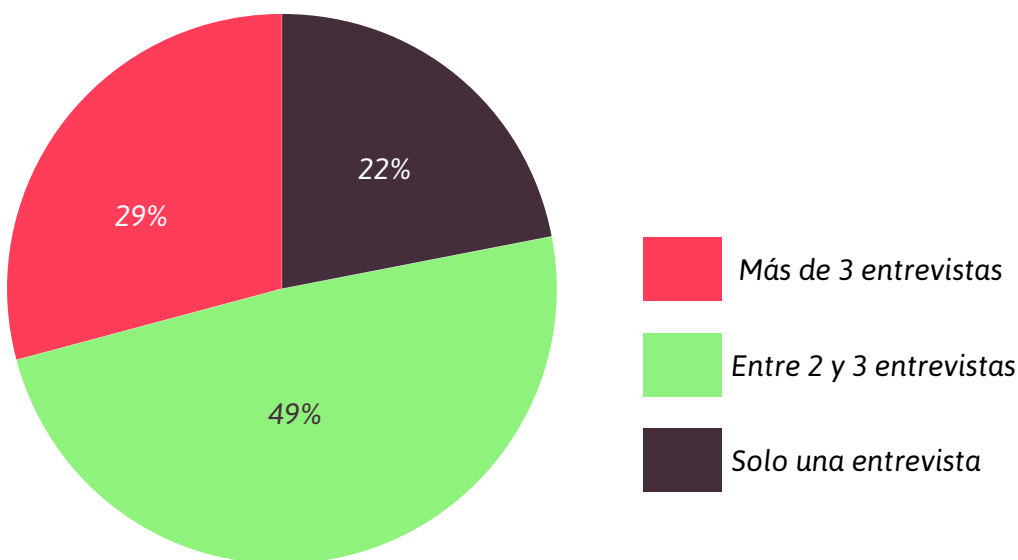
De una muestra de 164 becarios, el 22% afirmó haber vivido solamente un proceso de selección en un establecimiento antes de ser contratado; un 49% de los becarios encuestados señala haber asistido entre 2 a 3 entrevistas y un 29% de los becarios declara haber sido entrevistado en más de 3 establecimientos. Sin embargo, a pesar que los profesores tienden a participar en más de un proceso, al momento de recibir ofertas laborales “la mayoría de los docentes tienen sólo una oferta de trabajo al momento de tener que tomar la decisión de trabajar por primera vez en un colegio” (Paredes, 2013).

En resumen, se desconoce cuáles son las causas exactas que podrían estar generando esta diversidad en los procesos de selección de profesores, sin embargo, y considerando la

importancia que tiene un profesor en el sistema educativo y el cambio que puede generar en sus estudiantes, el proceso de selección de un docente para ingresar al sistema educativo, sería deseable que contara con algunos mínimos previamente establecidos sobre los cuales cada establecimiento pudiera hacer adecuaciones según su contexto. Esto podría contribuir a mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje que otorga cada comunidad educativa a sus niños y jóvenes, así como también otorgaría oportunidades laborales y de desarrollo profesional atractivas para los profesores.

A partir de buenas prácticas observadas en procesos de selección y contratación, que fueron respaldadas por la opinión positiva de los profesores contratados, se sugieren algunos lineamientos que podrían ayudar a los colegios en sus procesos de búsqueda de nuevos profesores.

Proceso de contratación en colegios PS y M



N= 164. Fuente: Elige Educar, 2012-2014

1 En primer lugar, la definición de un perfil podría favorecer un buen proceso de selección, teniendo claro qué capacidades y habilidades debe tener el profesor que el colegio necesita acorde a su proyecto educativo y cultura escolar, así como las etapas e instrumentos de búsqueda y selección.

Por ejemplo, si el establecimiento cuenta con un alto porcentaje de alumnos con diversas necesidades educativas especiales, como trastornos del lenguaje, del desarrollo psicomotriz, déficits cognitivos, etc., se requerirá un docente que cuente con herramientas para trabajar la diversidad dentro del aula, conocimiento sobre las distintas necesidades y cómo integrarlas y altas expectativas sobre el desempeño de todos sus alumnos independiente del contexto que estos tengan, solo por mencionar algunas competencias necesarias.

2 En segundo lugar, sería necesario tener claro las características personales acorde a las realidades del colegio y sus familias. Por ejemplo, si el contexto social del colegio es de alta complejidad y atiende una población con un índice de vulnerabilidad elevado, tal vez sería necesario considerar en el proceso la búsqueda de candidatos que cuenten con un alto grado

de resiliencia y de elevadas expectativas en sus alumnos, de tal forma que estén capacitados para superar múltiples dificultades, carencias y que nunca pierdan la esperanza de lograr buenos resultados.

3 En tercer lugar, de acuerdo al Estatuto Docente, en los establecimientos municipales, la dotación de profesores está supeditada a la matrícula total de alumnos por establecimiento, por lo que en ciertas ocasiones los procesos de contratación se realizan cuando el año ya está finalizando, lo que pudiese estar dificultando que los colegios puedan seleccionar con un plazo más extenso.

En ese sentido, **una posible solución sería que la contratación de profesores no esté directamente relacionada con la matrícula del establecimiento o que al menos permita una cuota más flexible.**

Independiente de cuál sea la solución más viable, lo importante es otorgar las condiciones necesarias para que los establecimientos puedan desarrollar un proceso de selección de sus profesores que sea adecuado al contexto de cada colegio, a la vez que permita asegurar docentes de calidad para sus alumnos y condiciones atractivas para los propios profesores.



Es importante destacar que, a pesar de todas las dificultades, hoy en día hay establecimientos que, en el intento por asegurar estos aspectos, han diseñado procesos rigurosos de selección y una definición precisa de las características que buscan. Asimismo, también existen organismos o iniciativas encargados de realizar un match entre los establecimientos y los profesores, realizando el proceso de selección y entregando una terna sobre la cual escoger, basada en las necesidades del colegio así como de los intereses y capacidades de los postulantes. Esos organismos pueden pertenecer al sostenedor de los establecimientos o ser un ente externo.

En definitiva, seleccionar docentes de manera adecuada y con las habilidades necesarias para ejercer su cargo en cada establecimiento es importante no sólo para disminuir la incertidumbre laboral que viven los profesores, sino porque permitiría a los establecimientos contar con docentes lo suficientemente competentes para asumir los desafíos respectivos, así como disminuir la deserción laboral o la alta rotación (Eirín Nemiña, García Ruso & Montero Mesa, 2009; Hobson, Grant & Harris, 2009), contribuyendo a mejorar los procesos de enseñanza para los niños y jóvenes.

