

El rol clave de los procesos de reclutamiento en los asistentes de la educación

El proceso de reclutamiento y selección de los asistentes de la educación en Chile, ha cobrado una importancia estratégica, especialmente con la implementación de la Ley 21.109. Esta ley reconoce el papel fundamental de los asistentes en el sistema escolar y eleva los estándares necesarios para garantizar perfiles idóneos en estos cargos clave.

Los asistentes de la educación son esenciales en el funcionamiento diario de las escuelas. Desde el apoyo administrativo hasta la asistencia directa a estudiantes con necesidades educativas especiales, su trabajo incide en el clima escolar y la calidad del servicio educativo, influyendo también en los ambientes laborales. La Ley 21.109 establece un marco claro para definir las funciones y competencias de los asistentes, aumentando la responsabilidad de asegurar que quienes ocupen estos cargos posean las habilidades necesarias. No basta con cumplir los requisitos formales; es clave identificar candidatos que comprendan la misión educativa y puedan aportar al desarrollo integral de los estudiantes y del sistema.

Con esto en mente, es fundamental perfeccionar los procesos de reclutamiento y selección. Se deben considerar tanto las habilidades interpersonales, como la empatía, el trabajo en equipo y la flexibilidad, que a menudo no se priorizan, pero son esenciales para el éxito, como lo son las competencias técnicas. El equilibrio entre ambos aspectos permite formular perfiles y procesos de selección que aseguren la incorporación de personas idóneas. Las teorías de gestión de personas modernas coinciden en que ubicar a una persona sin el perfil adecuado en un cargo, afecta negativamente tanto a ella, desde el punto de vista psicológico, como al entorno en el que trabaja, incluyendo en este caso a estudiantes y colegas.

La Ley 21.109 resalta también la importancia de la capacitación y el desarrollo profesional de los asistentes. La capacitación no es un hecho aislado, y para que sea efectiva, se requiere que los procesos de reclutamiento y selección previos logren seleccionar personas con una verdadera disposición motivacional. La vocación es crucial para que la formación profesional aporte a la mejora de resultados y al crecimiento tanto individual como institucional.



RODRIGO BASTIDAS RIVERA

Ingeniero Comercial
Magister en Gestión de Recursos Humanos
Encargado de Desarrollo de las Personas
SLEP Maule Costa

Se deben considerar tanto las habilidades interpersonales, como la empatía, el trabajo en equipo y la flexibilidad, que a menudo no se priorizan, pero son esenciales para el éxito, como lo son las competencias técnicas.

Un claro ejemplo de la importancia de un buen proceso de selección lo encontramos en los asistentes que trabajan con estudiantes con discapacidad. No basta con que cumplan con las certificaciones requeridas; deben tener un profundo compromiso y ser capaces de manejar situaciones complejas y brindar apoyo emocional. Un proceso de reclutamiento

que no considere esto corre el riesgo de seleccionar a alguien con las competencias técnicas, pero sin la disposición adecuada para realizar su trabajo con dedicación. Esto no solo afecta al desarrollo de los estudiantes, sino que también perjudica el clima escolar y laboral.

¿Qué podemos hacer para mejorar? Primero, es necesario implementar procesos de selección más robustos, que incluyan en-

trévistas situacionales y pruebas de competencias, y que consideren la opinión de los equipos educativos. Es importante superar la limitación de cumplir solo con los requisitos mínimos de la ley y estar dispuestos a innovar dentro del marco normativo, buscando la mejora continua.

En resumen, debemos poner al reclutamiento y selección de los asistentes de la educación en el centro de la agenda del desarrollo de las personas en el ámbito educativo. Si lo hacemos correctamente, no solo cumpliremos con la Ley 21.109, sino que también crearemos comunidades escolares más inclusivas y eficientes.