



PROTOCOLO DE SELECCIÓN DE PERSONAL DIRECTIVO

El educador dominico está llamado a educar con pasión y con compromiso vital, a ser artesano de fraternidad con un profundo sentido de pertenencia, a vivir el estudio como búsqueda constante de la Verdad, a sentirse, pensar y actuar con libertad y a descubrir y respetar el misterio de cada educando.

La misión educativo - evangelizadora de nuestros centros se desarrolla a través de un estilo de gestión - animación que se caracteriza por ser generador de vida y productor de sentido, ser fraterno y democrático viviendo la autoridad como servicio y por la pasión de manifestar el rostro materno de la misericordia del Padre.

*Ideario de los Colegios de la Provincia
Hermanas Dominicas de Santa Catalina de Siena*

I. Principios generales

1. El proceso de selección de personal es un proceso que consiste en planificar, organizar y ejecutar una serie de procedimientos con la finalidad de buscar y encontrar a la persona más idónea para cubrir un puesto vacante teniendo en cuenta el contexto y la realidad de cada colegio.
2. La selección del directivo se realizará teniendo en cuenta la formación profesional, la experiencia, la personalidad, la concepción de la educación y de la pastoral educativa.
3. El directivo seleccionado debe ser capaz de enseñar y testimoniar las enseñanzas de Jesús Maestro, así como comprender la naturaleza distintiva del colegio y contribuir a la realización de las características resultantes del Ideario de los Colegios de la Provincia.
4. La selección debe asentarse en procedimientos que aseguren el mayor grado de objetividad, transparencia e imparcialidad. Por esto debe ser el resultado de un trabajo colectivo y en equipo, integrando diferentes miradas y opiniones tanto en las diferentes etapas como en la decisión final.
5. La selección de los cargos directivos será realizada por el EPGE con la participación de por lo menos dos de sus miembros según el área que corresponda y por el Colegio con la participación del Apoderado Legal o Director general o de algún directivo según corresponda, de acuerdo con lo establecido en el presente protocolo.
6. La selección del cargo de Apoderado Legal o Director general será realizada por el EPGE con la participación de por lo menos uno de sus miembros y la Coordinadora General.



7. Todas las etapas del proceso de selección serán seguidas por el EPGE, por lo tanto, la Coordinadora General estará siempre informada de los avances de las mismas.
8. El nombramiento de los cargos directivos será realizado por el Equipo de Animación de la Provincia.

II. Selección de cargos Directivos

9. La selección de personal directivo es un proceso complejo compuesto de cuatro etapas:
 - a. Reclutamiento
 - b. Selección
 - c. Contratación
 - d. Inducción
10. Primera Etapa: el reclutamiento. Es el conjunto de procedimientos orientados a atraer candidatos potencialmente calificados capaces de ocupar cargos dentro de la institución
11. Primer paso: Definición de requisitos y otros. Ante la necesidad de llenar una vacante de un cargo directivo en el colegio y a fin de proceder a su divulgación, el EPGE en conjunto con el Apoderado Legal o Director general deben definir los requisitos formales, el perfil del cargo, la fuente y los medios de reclutamiento, así como la fecha en que se requiere tener seleccionado al directivo.
12. Dentro de los requisitos exigidos se debe tener en cuenta: los títulos y la experiencia en gestión educativa requerida, la edad, la disponibilidad horaria y para participar de encuentros formativos de la Congregación y los atributos personales (capacidad de trabajo en equipo, de diálogo, de escucha etc.) así como todo otro requerimiento demandado por la legislación vigente.
13. El perfil del cargo debe identificar las responsabilidades y principales funciones y tareas que implica el mismo.
14. La selección de la persona a ocupar un puesto de trabajo puede tener varias fuentes de reclutamiento:
 - a. Interna: entre candidatos que pertenecen al colegio
 - b. Externa: entre candidatos ajenos a la institución
 - c. Mixta: abarca las modalidades interna y externa
15. En el caso en que el reclutamiento sea externo se deberán utilizar diversos medios, tales como:
 - a. Avisos en prensa escrita, radio, página web, redes sociales, etc.
 - b. Contacto con asociaciones gremiales y colegios profesionales.
 - c. Contacto con Universidades, Institutos Profesionales o Centros de Formación Técnica
 - d. Contacto con otros colegios o referentes educativos
 - e. Consulta a bases de datos externas en Internet, de instituciones públicas y privadas.
 - f. Oficina de colocaciones o bolsas de trabajo, de municipios, organismos intermedios de capacitación, etc.



16. Segundo paso: Definición del equipo evaluador. Se debe decidir quiénes realizarán la selección del directivo desde la etapa de reclutamiento hasta la instancia de las entrevistas personales. Este equipo estará conformado por miembros del EPGE y el Apoderado Legal o Director general.
17. Tercer paso: Difusión del reclutamiento. Al momento de iniciar esta etapa, se debe comunicar a la interna del colegio el inicio del proceso de selección y, de haberse optado por un reclutamiento interno, los requisitos exigidos para ocupar el nuevo cargo.
18. Los integrantes del Equipo de Conducción del colegio, de acuerdo a su rol, serán responsables de la difusión del reclutamiento por los medios seleccionados.
19. Segunda Etapa: La selección. Es el proceso mediante el cual se descubre por una serie de técnicas y pruebas el candidato adecuado para ser ubicado en el puesto determinado.
20. Primer paso: Presentación de la documentación requerida. Los postulantes deben presentar el Curriculum Vitae y una carta personal en la que se describe cuáles son sus motivaciones y expectativas.
21. Segundo paso: Preselección de candidatos. El Equipo evaluador realizará una valoración de los postulantes en base a los requisitos y al perfil del cargo definido y se definirán aquellos que serán entrevistados.
22. Tercer paso: Entrevista personal a los postulantes seleccionados. Su principal objetivo es descubrir capacidades intelectuales y personales que se identifiquen con el carisma, conocimientos profesionales o específicos de un área, así como la experiencia y práctica en la aplicación de los mismos.
23. Cuarto paso: Investigación de antecedentes laborales. Se debe indagar el desempeño de la persona en su empleo anterior en lo que respecta a relaciones interpersonales, motivación, puntualidad y asiduidad, aportes o iniciativa, conflictos, período laboral y motivos del egreso.
24. Quinto paso: Selección de candidatos. Una vez culminadas las entrevistas, el equipo evaluador realizará un análisis comparativo de las personas entrevistadas y elegirá, en la medida de lo posible, los tres candidatos que más se adecuan al perfil solicitado.
25. El equipo evaluador elevará al EPGE toda la información resultante del proceso de selección, así como la propuesta de la terna seleccionada y sus fundamentos
26. El EPGE estudiará el informe y realizará un discernimiento de los candidatos propuestos.
27. Sexto paso: Entrevista de evaluación de condiciones para el empleo a cargo de un profesional. Una vez que se cuenta con los tres candidatos que más se adaptan al perfil requerido se contratará un psicólogo idóneo el cual aplicará un test psicométrico a los tres candidatos seleccionados y elaborará un informe.
28. El profesional actuante evaluará a cada candidato de acuerdo a los siguientes indicadores:
 - a. Capacidad de trabajo en equipo, de conducción de grupos y de mediación y negociación.
 - b. Capacidad para anticipar y para la toma de decisiones.



- c. Capacidad de establecer vínculos saludables en el ámbito laboral, con estabilidad en el modo de involucrarse.
 - d. Habilidad para fijar objetivos y su seguimiento.
 - e. Capacidad de comunicación
 - f. Equilibrio emocional, seguridad personal.
 - g. Sentido común. Receptividad a las críticas.
 - h. Organización personal, planificación.
 - i. Capacidad de análisis y de interpretación.
 - j. Apertura de pensamiento. Flexibilidad.
 - k. Sensibilidad para lo trascendente – religioso.
 - l. Compromiso con la realidad.
 - m. Percepción de la perspectiva pedagógica-didáctica, administrativa – organizativa, legal y socio comunitarias del rol que le tocará desempeñarse.
 - n. Competencias académicas para el rol
29. El psicólogo elaborará un informe de cada candidato y en un encuentro personal o virtual, realizará la devolución al EPGE.
30. Séptimo paso: Informe al Equipo de Animación Provincial.
- a. Una vez completadas todas las instancias, el EPGE realizará el discernimiento de cuál es el mejor candidato, analizando las fortalezas y debilidades de cada uno.
 - b. El EPGE elaborará un informe de lo actuado en las diferentes etapas de selección con la proposición del candidato más idóneo para ocupar el cargo.
31. Octavo paso: Designación: El Equipo de Animación Provincial procederán al nombramiento del nuevo director.
32. Comunicación de la designación: La Secretaria del Equipo de Animación Provincial comunicará el nombramiento a la Coordinadora General del EPGE quien a su vez lo informará al resto de los miembros del EPGE, al Apoderado legal o Director general, al equipo de conducción y al candidato seleccionado.
33. El Apoderado legal o Director general notificará a los candidatos que no fueron seleccionados, agradeciéndoles su participación. En el caso que se trate de la selección del Apoderado legal o Director general lo hará la Coordinadora General del EPGE.
34. El Apoderado legal o Director general enviará una nota a la comunidad educativa del colegio comunicando la designación del nuevo director. En el caso en que el designado sea el Apoderado legal o Director general, lo hará la Coordinadora General del EPGE.
35. Tercera etapa: Contratación. La relación de trabajo debe ser formalizada de acuerdo a la ley local para garantizar los intereses, derechos y deberes tanto del funcionario como del colegio. Para ello se suscribirá un contrato de trabajo en el cual se establecerán las obligaciones, responsabilidades y las condiciones bajo las cuales se prestará la actividad a desempeñar además se especificarán las prestaciones a las que tendrá derecho el nuevo trabajador, como ser: sueldo, jornada laboral, vacaciones y otros beneficios.
36. La contratación estará a cargo de:
- a. El Apoderado legal o Director general si se tratara de Directores y Vicedirectores de nivel
 - b. El EPGE si se tratara del Apoderado legal o Director General, del Coordinador de pastoral y/o del Administrador



37. Cuarta etapa: Inducción. Implica la incorporación de la nueva persona a la institución y su adaptación al puesto de trabajo. Aspectos como normas, políticas, valores, costumbres procedimientos, deben ser informados al nuevo directivo. Se le debe proporcionar el Ideario de los Colegios de la Provincia, así como los demás documentos que identifican al colegio.
38. La inducción estará a cargo del Apoderado legal o Director General. Si quien se incorpora a la institución es el Apoderado Legal o Director General, será responsable el EPGE
39. Sin perjuicio de la responsabilidad del Apoderado Legal o Director General, también deben colaborar en la inducción los demás directores y colegas del área que corresponda.
40. Evaluación. El desempeño del directivo contratado será evaluado por el EPGE junto al Apoderado legal o Director General tanto a lo largo de año como al finalizar el mismo.
41. Si se tratara del Apoderado legal o Director General, la evaluación será realizada por el EPGE

Aprobado por el Equipo de Animación Provincial
Según notificación de fecha 1º de octubre de 2019