

# RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE VICERRECTORES EJECUTIVOS

Procedimiento

Mayo, 2023



# Bases del procedimiento (1)

## Estatuto Orgánico

- **Artículo 27 literal b:** La Junta de Directores tendrá las siguientes funciones: Literal b) Conocer y aprobar las normas, valores y objetivos y velar por el fiel cumplimiento de los Estatutos y los Reglamentos internos del Instituto.
- **Artículo 27 literal h:** La Junta de Directores tendrá las siguientes funciones: Literal h) Nombrar los (as) Vicerrectores (as) o posiciones equivalentes consignados en el organigrama, a partir de ternas recomendadas por la Rectoría.
- **Artículo 29 párrafo:** En el Instituto habrá tantos vicerrectores (as) como requiera la institución y sean aprobados por la Junta.
- **Artículo 30 párrafo II:** Los vicerrectores(as) serán designados por períodos de 4 años, pudiendo ser renovados en sus puestos por procedimientos formales establecidos por la Junta de Directores.
- **Artículo 31 párrafo:** para ser vicerrector se requerirán las mismas condiciones que para ser Rector, a excepción de la experiencia profesional que podrá ser de 5 años en áreas relevantes para el cargo.
- **Artículo 32 literal d:** Entre las atribuciones del Rector establece la de: Proponer a la Junta Directiva la creación o supresión de vicerrectorías o posiciones equivalentes y otras instancias u organismos de dirección.

## Bases del procedimiento (2)

# Estatuto Orgánico

- **Artículo 32 literal e:** Entre las atribuciones del Rector establece la de: “Presentar a la Junta Directiva ternas de candidatos(as) para ocupar las vicerrectorías o posiciones equivalentes del Instituto.”
- **Artículo 38 párrafo:** Al frente de cada recinto estará un vicerrector(a) ejecutivo(a) designado por la Junta de Directores quien reportará directamente al Rector, sujeto a los principios de centralización normativa y unidad de mando administrativa, establecidos en este Estatuto Orgánico y en los reglamentos que se desprenden del mismo.
- **Artículo 44:** Los Comités Consultivos son organismos formales de vinculación del Instituto con la sociedad y las comunidades, a través de los(as) representantes de diversos sectores de las mismas, y se constituirán como instancias de apoyo al desarrollo del Instituto y sus Recintos.
- **Artículo 45:** Los Comités Consultivos podrán ser integrados en torno a la Rectoría o en torno a uno o más de los Recintos existentes, a propuesta del Rector(a) y con ratificación de la Junta de Directores.
- **Artículo 58:** La designación o contratación, evaluación, promoción, remuneración, jubilación y remoción de todo el personal del Instituto se regirá por las leyes aplicables y por sus reglamentos internos.

## ► Objetivo:

Proveer a los candidatos aspirantes a la posición de Vicerrector de Recinto toda la información referente a cada una de las etapas que se estará llevando a cabo para la selección del mismo.



# Proceso de gestión de postulaciones

01

## Publicación

Llamado público a presentación de postulaciones en medios de circulación nacional escrita y digital.

02

## Recepción de postulaciones

La presentación de postulaciones deberá hacerse únicamente a través del formulario electrónico ubicado en la web [www.isfodosu.edu.do](http://www.isfodosu.edu.do), desde el 6 hasta el 26 de junio del 2023.

03

## Revisión de perfiles profesionales

Se procederá a comparar a los expedientes de los candidatos con el perfil mínimo establecido para estos fines, y se seleccionará a los que cumplan con el mismo para el siguiente paso del proceso. Se comunicará vía electrónica las personas que no cumplen con los requisitos.

04

## Evaluación

Evaluación en base a pruebas y entrevista por competencias, que incluye adicionalmente aptitudes, motivadores y valores

05

## Revisión de referencias

Se procederá a contactar como mínimo 2 referencias laborales, se hará una revisión de antecedentes e historial incluyendo la depuración judicial correspondiente.

06

## Entrevista de panel

Realización de entrevista de panel realizada por la Comisión Consultiva a cargo del proceso.

*Al término del proceso de postulación, se elaborará una tabla de posiciones mediante la cual cada candidato se le asigna un lugar en base a sus resultados relacionados con la experiencia profesional, la formación académica, los resultados en la entrevista por competencias y las demás pruebas.*

# Fases del procedimiento de selección y reclutamiento

## Procedimiento de selección Vicerrectores (as) Ejecutivos (as)

**FASE 1A.** Ratificación del perfil del cargo y el procedimiento por la JD

**FASE 1B.** Publicación de la vacante

**FASE 1C.** Recepción de postulaciones

**FASE 1D.** Depuración de expedientes en base al perfil del cargo

**FASE 2.** Aceptación de condiciones del cargo por el postulante

**FASE 3A.** Entrevista por competencias

**FASE 3B.** Prueba por competencias

**FASE 4.** Verificación de referencias laborales y de antecedentes judiciales

**FASE 5.** Entrevista de panel

**FASE 6A.** Conformación de la terna

**FASE 6B.** Selección del candidato - Pleno JD

**FASE 6C.** Designación

# Fase de evaluación de candidatos (I)

## Descripción

Competencias requeridas	Definición
<b>Liderar con el ejemplo</b>	Tiene la capacidad de motivar e inspirar siendo un modelo para los demás. Da instrucciones y directrices claras, marcando objetivos, retroalimentando al equipo y desarrollando el compromiso de los colaboradores. Adapta su estilo de liderazgo de acuerdo con el individuo y/o situación concreta y aplica mecanismos de delegación y seguimiento de responsabilidades.
<b>Innovación</b>	Rompe paradigmas y propone innovaciones que impactan el sistema educativo. Mira más allá de los métodos convencionales de formación, haciendo propuestas nuevas y originales que permitan perfeccionar o modernizar los servicios institucionales. Implica conocer los procedimientos y una actitud permanente de brindar aportes.
<b>Colaboración</b>	Emplea un enfoque cooperativo con los demás, compartiendo información y conocimientos, aportando ideas, y mostrando comprensión interpersonal y confianza. Promueve la armonía y colaboración dentro del equipo y ayuda a los procesos de desarrollo y consecución de objetivos institucionales.
<b>Visión Estratégica</b>	Tiene la habilidad para identificar, analizar y anticiparse a los cambios del entorno nacional e internacional para diseñar estrategias que impacten la identidad y los resultados tanto a corto como a mediano plazo. Posee habilidad para conducir la institución como un sistema integral, proponiendo alternativas de solución a posibles amenazas y debilidades que pudieran surgir

# Fase de evaluación de candidatos (II)

## Otras competencias requeridas:

Competencias requeridas	Definición
<b>Compromiso con los Resultados</b>	Muestra un enfoque en ser un referente en la formación de docentes, trazándose expectativas altas, centrándose en la ejecución y sistematizando las buenas prácticas. Además, muestra capacidad para definir lineamientos para administrar los recursos disponibles de la Institución y para anticiparse y prever los obstáculos que podrían impedir el cumplimiento de los objetivos planteados.
<b>Desarrollo de Relaciones</b>	Establece y desarrolla relaciones profesionales e interpersonales efectivas y positivas con otros, tanto dentro como fuera de la organización, facilitando la creación de alianzas y redes de contacto. Es capaz de crear vínculos positivos con los grupos de interés y establecer relaciones de confianza para el beneficio institucional y logro de los resultados y el de la organización.
<b>Influencia y Negociación</b>	Genera una primera impresión positiva y logra influenciar las acciones de otros, usando estrategias directas o indirectas, transmitiendo credibilidad que se mantiene a lo largo del tiempo, con el fin de concretar acuerdos beneficiosos y duraderos para todos. Implica analizar y buscar acuerdos satisfactorios, que sigan los objetivos institucionales y que respondan a las necesidades o expectativas de las diferentes partes.
<b>Integridad y Respeto</b>	Capacidad para diseñar políticas de actuación en el ámbito de los valores éticos y morales y para instaurar mecanismos para transparentar las decisiones y las acciones en su área o equipo de trabajo. Implica ser un referente en la institución por la coherencia de sus actos y lo que predica.
<b>Pensamiento Analítico</b>	Capacidad para solucionar problemas analizando sus partes constitutivas integrando información dispersa y/o inconexa, distinguiendo lo relevante de lo irrelevante.
<b>Pensamiento Sistémico</b>	Capacidad de solucionar problemas por medio de la percepción y comprensión de sistemas y elementos interrelacionados entre sí de una forma global, detectando las consecuencias que las interacciones entre los elementos tienen sobre el sistema como un todo.

# Criterios de ranqueo: Formación académica

Al término del proceso de postulación, se elaborará una tabla de posiciones mediante la cual cada candidato se le asigna un lugar en base a sus resultados relacionados con la experiencia profesional, la formación académica, los resultados en la entrevista por competencias y las demás pruebas. Estos elementos tendrán el peso indicado a continuación dentro del proceso de evaluación:

<b>ESTUDIOS REQUERIDOS</b> <b>Puntaje Máximo: 20 puntos</b>	
<b>Criterio</b>	<b>Puntaje Max. 15 p</b>
Maestría en Educación: Educación, Educación Superior, Gestión Universitaria, Planificación y/o Administración Escolar o Educación Superior u otras afines.	<b>15</b>
Maestría en alguna de las siguientes áreas: humanidades, ciencias económicas o ciencias sociales.	<b>10</b>

*\*si tiene más de una maestría, se le contabiliza una sola vez.*

<b>Puntos adicionales por estudios</b>	<b>Puntaje Max. 5 ptos</b>
Doctorado en educación, humanidades, ciencias económicas o ciencias sociales.	<b>5</b>

# Criterios de ranqueo: Experiencia laboral

## EXPERIENCIA LABORAL

Puntaje Máximo: 35 puntos

Experiencia en gestión Puntaje Máximo: 20 puntos		Experiencia docente Puntaje máximo: 10 puntos		Otras experiencias académicas Puntaje Máximo: 5 puntos	
Criterio	Puntaje	Criterio	Puntaje	Criterio	Puntaje
5 años de experiencia en Gestión en Educación Superior (rector, vicerrector, decano, director de carrera, gestión en instituciones relacionadas con la educación superior).	20	5 o más años de experiencia docente en Instituciones de Educación Superior (IES).	10	Experiencia como investigador principal, investigador asociado en proyectos de investigación o como miembro de un grupo de investigación, debidamente acreditados.	0 - 3
De 2 a 4 de experiencia en Gestión en Educación Superior (rector, vicerrector, decano, director de carrera, gestión en instituciones relacionadas con la educación superior).	15	De 2 a 4 años de experiencia docente en Instituciones de Educación Superior (IES).	8		
5 años de experiencia en puestos de dirección en instituciones públicas o privadas de ámbito nacional relacionadas con la educación preuniversitaria o técnico-profesional.	10	5 años de experiencia docente en instituciones preuniversitarias o de formación técnico profesional.	5		
				Experiencia en proyectos de extensión.	0 - 2

*NOTA: Se elaborará una rúbrica para evaluar la puntuación que se asignaría a un (a) candidato (a) con relación al rango, tanto en proyectos de investigación como de extensión.*

# Criterios de ranqueo: Pruebas y entrevistas por competencias

## **PRUEBAS Y ENTREVISTA POR COMPETENCIAS**

**Puntaje Máximo: 50 puntos**

### **Pruebas de competencias y aptitudes**

**Puntaje Máximo: 40 puntos**

Competencias	30
Pensamiento Sistémico	5
Pensamiento Analítico	5

### **Entrevistas**

**Puntaje Máximo: 10 puntos**

Entrevista por competencias	10
-----------------------------	----

# Puntos importantes

- ❑ Para pasar a la entrevista de panel se requerirá que cada candidato haya obtenido al menos el 70% de la fase que comprende las pruebas de competencias y aptitudes, así como la entrevista por competencias. Las referencias judiciales y laborales deben realizarse previo a la entrevista de panel.
- ❑ El propósito del ranking de calificaciones se limita a la de aportar un criterio de juicio en las ponderaciones. En caso de que 5 candidatos (as) o más superen los 70 puntos (como resultado de sumar las puntuaciones obtenidas en cada fase), se pasaría de forma directa a la fase de entrevista de panel.
- ❑ En caso de que solo 3 o 4 candidatos (as) superen los 70 puntos (como resultado de sumar las puntuaciones obtenidas en cada fase, previo a la entrevista de panel), la Junta de Directores en pleno deberá decidir si declarará el proceso de reclutamiento y selección como desierto o le dará
  - ❑ continuidad al mismo.
- ❑ En caso de que menos de 3 candidatos (as) superen los 70 puntos (como resultado de sumar las puntuaciones obtenidas en cada fase, previo a la entrevista de panel), el proceso de reclutamiento y selección se declarará desierto.
- ❑ Aquellos (as) candidatos (as) que han participado en procesos de selección para la posición de vicerrector (a) ejecutivo (a) de recinto y hayan llegado hasta la entrevista y evaluación de aptitudes así como de competencias, pero no hayan obtenido los puntajes mínimos en las pruebas deberán esperar, al menos, un (1) año para participar en un nuevo concurso para la misma posición.

## CONTACTO

**Tania Vilorio**

**postulacionesvre@isfodosu.edu.do**

**+1 809-540-1418 Ext. 133**



-----

**Av. John F. Kennedy Esq. Dr. Luis  
Lembert, Su7ite 2-03, Plaza Haché.  
Santo Domingo, República Dominicana**

**Para ampliar estas informaciones consulte la página web: [www.isfodosu.edu.do](http://www.isfodosu.edu.do)**