

# RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE VICERRECTORES EJECUTIVOS

Procedimiento

Octubre, 2022



INSTITUTO SUPERIOR  
DE FORMACIÓN DOCENTE  
SALOMÉ UREÑA  
ISFODOSU

# 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 (a) Ejecutivo (a) de Recinto toda la información referente a cada una de las etapas que se estará llevando a cabo para la selección del mismo.



# 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 en línea dentro de la página web del ISFODOSU, desde el 11 al 31 de octubre del 2022.

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 entrevistas de competencias, que incluye 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.

# Fase de evaluación de candidatos (as)

## 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 1E.** Verificación de antecedentes judiciales

**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.

**FASE 5.** Entrevista de panel

**FASE 6A.** Conformación de la terna

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

**FASE 6C.** Designación



# Evaluación de competencias (I)

## Descripción

La evaluación de competencias se realizará de conformidad con lo establecido en el Diccionario de Competencias y Comportamientos del ISFODOSU, aprobado por el Ministerio de Administración Pública (MAP), en el cual se detallan la selección de las competencias para el grupo ocupacional V o directivo, así como el grado o nivel a ser requerido en una escala de 1 a 5.

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

# Evaluación de competencias (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 (tabla de posición)

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 Max. 20 pts</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>
<b>Puntos adicionales por estudios</b>	<b>Puntaje Max. 5 pts</b>
Doctorado en educación, humanidades, ciencias económicas o ciencias sociales.	<b>3</b>
Tener una segunda maestría en otras áreas.	<b>2</b>

# Criterios de ranqueo (tabla de posición)

<b>Experiencia Laboral</b>	<b>Puntaje Max. 35 pts.</b>
5 años de experiencia en Gestión en Educación Superior (rector, vicerrector, decano, director de carrera, gestión en instituciones relacionadas con la educación).	30
5 años de experiencia en puestos de dirección en instituciones públicas o privadas de ámbito nacional relacionadas con la educación.	20
5 años de experiencia en gestión en instituciones relacionadas con la educación preuniversitaria o técnico-profesional.	15
<b>Otras experiencias de trabajo</b>	<b>Puntaje Max. 5 pts</b>
Experiencia en docencia en Instituciones de Educación Superior.	3
Experiencia en proyectos de investigación o extensión en Instituciones de Educación Superior.	2

# Criterios de ranqueo (tabla de posición)

Pruebas		Puntaje Max. 40 pts
Competencias		30
Pensamiento Sistémico		5
Pensamiento Analítico		5

  

Entrevista		Puntaje Max. 10 pts
Entrevista por competencias		10

## NOTA

*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 competencia y 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 menos de 5 candidatos superen los 70 puntos, previo a la entrevista de panel, se declarará el proceso desierto y se reiniciará todo el proceso de reclutamiento y selección.*

*Aquellos (as) candidatos (as) que hayan superado los 70 puntos en un proceso declarado desierto, entrarían en el nuevo proceso de reclutamiento y selección con la puntuación obtenida hasta esa fase en el proceso inmediatamente anterior para el mismo puesto y no será necesario que apliquen por segunda vez a la vacante. Concursarían junto a los nuevos (as) candidatos (as).*

# Fechas importantes

PLAZOS DEL PROCESO DE SELECCIÓN VICERRECTOR (A) EJECUTIVO (A)			
No.	NOMBRE DE LA TAREA	Fecha de inicio	Fecha de fin
1	Recepción de postulaciones.	11/10/2022	31/10/2022
2	Administración de pruebas que miden competencias, aptitudes y motivadores a candidatos que superaron la fase anterior.	24/11/2022	26/11/2022
3	Conducción de entrevista por competencias postulantes que superaron la fase anterior por parte de Firma de Recursos Humanos	28/11/2022	5/12/2022
4	Conducción de entrevistas de panel a cada candidato por parte de la Comisión Consultiva Asesora del Rector o la Rectora y otros miembros de la Junta de Directores.	11/1/2023	13/1/2023
5	Presentación a la Junta de Directores de los resultados del proceso y elección del candidato de la tema sugerida para ofrecerle el cargo	7/2/2023	7/2/2023
6	Finalización del proceso de reclutamiento y selección.	11/2/2023	15/2/2023



## CONTACTO

**Tania Vilorio**

**postulacionesvre@isfodosu.edu.do**

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



-----

**Av. John F. Kennedy Esq. Dr. Luis  
Lembert, Suite 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)**