

CAPITULO VIII

- 8.0. MODELO DE RECLUTAMIENTO, SELECCION, CAPACITACION Y EVALUACION PARA DIRECTORES DE NUCLEO, COMPATIBLE A LAS TRES REGIONES EDUCATIVAS DEL PAIS.

I N T R O D U C C I O N

El presente trabajo tiene la finalidad de cumplir con los criterios que orientarán a la estrategia de la Nuclearización Educativa, cuyo propósito fundamental es mejorar la calidad de la educación y contribuir al desarrollo económico y social de nuestro país, a través de una educación participativa entre la escuela y la comunidad.

Concebida la Nuclearización como medio fundamental para el desarrollo de la calidad de la educación y como factor de desarrollo social y económico del país, al crear las Direcciones de Núcleo cuyo fin es administrar y ejecutar con ayuda de la comunidad los planes, programas y proyectos educativos, por lo tanto es necesario contar en las Direcciones de Núcleo con personal especializado en materia de administración educativa y que conozca además las necesidades de la comunidad.

Por ello se ha creído conveniente crear el modelo de recursos humanos denominados: "Modelo de Reclutamiento, Selección, Capacitación y Evaluación para Directores de Núcleo, compatible a las tres Regiones Educativas del país". En este modelo se presentan los objetivos, las políticas, las normas y procedimientos de cada una de las fases (Reclutamiento, Selección, Capacitación y Evaluación); además, un Manual de Organización y Funcionamiento de las Direcciones de Núcleo y su relación con la Estructura Organizacional Descentralizada.

J U S T I F I C A C I O N

Este modelo de Recursos Humanos radica principalmente en las si guientes razones:

1. Ofrece alternativas de relación entre la escuela y la comuni dad.
2. Optimiza el aprovechamiento de los recursos humanos existen- tes.
3. Es un modelo que ofrece grandes ventajas en la flexibilidad administrativa.
4. Ayuda a las Direcciones de Núcleo a ser más tenaces, más in dependientes y más seguro en las actividades educativas.
5. El modelo es funcional, práctico y participativo.
6. El modelo representa el nivel de participación de la comuni- dad comprometida en el proceso educativo.
7. El modelo propone la integración y logro de las políticas, ob jetivos y metas de los Planes Culturales Educativos.
8. El modelo está concebido como una metodología que acelere los procesos administrativos, en cuanto a Reclutamiento, Selec ción, Capacitación y Evaluación.
9. El modelo de recursos humanos en cuanto a Reclutamiento, Selec ción, Capacitación y Evaluación del desempeño para Directores de Núcleo, responde a la necesidad de satisfacer las demandas

educacionales (en el momento actual) en los aspectos relativos a la democratización y a las innovaciones de la Administración Educativa.

10. El modelo busca obtener mejoras cualitativas en el proceso cultural-educativo nacional.
11. El modelo propone las técnicas de reclutar, seleccionar, capacitar y evaluar a los Directores de Núcleo para que brinde a la comunidad educativa un mayor grado de autonomía y autocontrol a través de una participación activa en el desarrollo de la labor educativa.

OBJETIVOS, POLITICAS, NORMAS Y PROCEDIMIENTOS PARA EL RECLUTAMIENTO Y SELECCION.

OBJETIVOS

1. Obtener mayor eficiencia en la labor educativa mediante un adecuado reclutamiento y selección de Directores de Núcleo.
2. Establecer criterios técnicos y objetivos en el reclutamiento y selección de los Directores de Núcleo.
3. Propiciar que todos los puestos para Directores de Núcleo, sean cubiertos por personal técnico.



POLITICAS

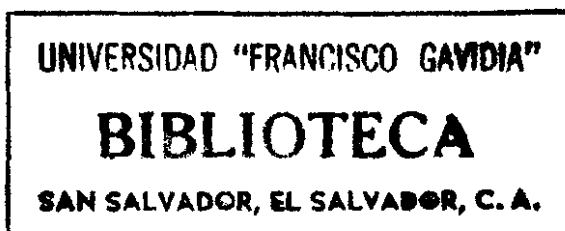
1. Al surgir una vacante o crearse un puesto nuevo en las Direcciones de Núcleo, se cubrirá adecuadamente con personal que se encuentra laborando en la comunidad educativa a la que corresponde la Dirección de Núcleo.
2. Se actualizará constantemente el registro de oferta laboral para poder responder con eficacia a la demanda.
3. Se utilizará técnicas adecuadas en el proceso de selección como: investigación de antecedentes, exámenes médicos, análisis de puesto y otros, con el fin de maximizar el propósito del proceso educativo.
4. Se propenderá a la implementación de un Banco Curricular de Personal, para mantener una visión administrativa en la relación oferta-demanda laboral en lo Técnico, Administrativo y Docente.

NORMAS

1. La Dirección Regional, administrará y coordinará todo lo relativo al reclutamiento y selección de los Directores de Núcleo, dando las orientaciones y sugerencias necesarias a fin de propiciar la escogitación de los posibles candidatos.
2. No podrán ser Directores de Núcleo, los familiares de los Directores Regionales y/o de la Dirección Superior del Ministerio de Educación (Ministro, Subsecretarios y Directores Generales).
3. Se tomará en consideración la participación de la comunidad educativa para reclutar y seleccionar a Directores de Núcleo, a través de las asociaciones de la comunidad.
4. Se tomará en primer lugar al personal que labora en la comunidad educativa a que pertenece el Núcleo.
5. Todo concursante deberá llenar la "Oferta de Servicios" co--rrespondiente anexando a esto los demás documentos que se le exijan.
6. Todo aspirante a Director de Núcleo deberá someterse a las condiciones y requisitos exigidos por el puesto.
7. Se considerará como elegible aquella persona que haya cumpli-do con todos los requisitos y condiciones exigidas para el puesto.
8. Al hacer la propuesta al Director Regional, se deberá compro-

bar que los candidatos elegibles hayan reunido la informa
ción siguiente:

- a) Oferta de Servicio
 - b) Referencia investigada
 - c) Exámenes Médicos
 - d) Curriculum Vitae
 - e) Documento de Propuesta de la Comunidad Educativa.
9. La comunidad educativa escogerá al candidato que consideren adecuado, a través de una terna de las personas elegidas, pa
ra que dentro de ella se efectúe la escogitación. (Ver pági
na No.108).
10. A la Dirección Regional, se le notificará inmediatamente so
bre la elección de la persona que va a ocupar el puesto de Director de Núcleo.
11. La Dirección Regional dará el visto bueno de la elección y procederá inmediatamente la admisión del nuevo Director de Núcleo, estableciéndose a la vez las normas del contrato.



Perfil Técnico-Curricular para aspirantes al Puesto de Director de Núcleo.

1. Como mínimo Docente III, especialidad administrativa.
2. Edad de 25 a 45 años de edad.
3. Haber desarrollado Docencia un mínimo de 3 años.
4. Capacidad para elaborar y coordinar la realización de planes, programas y proyectos de tipo educativo-cultural aplicados a la comunidad.
5. Poseer excelentes relaciones humanas.
6. Notoria responsabilidad en su desempeño.
7. Aptitudes para trabajar en equipo.
8. Cualidades evidentes de líder.
9. Actitud positiva al cambio en función de la comunidad educativa.
10. Dominio a través de una personalidad dinámica, para resolver la problemática de la comunidad educativa.
11. Capacidad de dirección y organización de la labor educativa-cultural en la comunidad.
12. Estado óptimo de salud física y mental según certificación médica.

Criterios y Dinámica de escogitación para candidatos a través de la Comunidad Educativa.

Previo consenso entre Comisión de Padres de Familia y Consejo de Profesores (ASECOM) se procederá a:

1. Proponer una terna para ser presentada ante el Director Regional de Recursos Humanos.
 2. Permitir el libre juego de ideas por parte de los padres de familia.
 3. Orientación en la escogitación por parte del Consejo de Profesores.
 4. Proceder objetiva y técnicamente sin dar cabida a intereses creados.
 5. Desarrollar un trabajo pensando en la funcionalidad de cada una de las escuelas que forman el núcleo educativo.
 6. Evitar despilfarro de tiempo y energía en la proposición de la terna.
 7. Hacer llegar a la Dirección de Recursos Humanos los nombres de las personas mediante la Asociación Educativa de la Comunidad. (ASECOM).
 8. Crear plazos laborables de 2 años y ser reelegibles en el Núcleo según aval de la ASECOM.
-

PROCEDIMIENTOS

RECLUTAMIENTO Y SELECCION
DE DIRECTORES DE NUCLEO

	1.	Representante de la Comunidad Educativa.	- Elabora documento - Remite necesidad de nueva plaza para Director de Núcleo a Unidad de Recursos Humanos.
	2	Unidad de Recursos Humanos de la Región Educativa.	- Recibe la solicitud. Llenará formulario de requisición de personal. - Envía documentos de requisición de personal a Director Regional.
	3	Director Regional	- Recibe documento de requisición. - Verifica la necesidad. - Aprueba o rechaza según el caso: a) Comprobada la necesidad da su visto bueno y remite a la Unidad de Recursos Humanos. b) Remite a representante.
	4	Unidad de Recursos Humanos de la Región Educativa.	- Comprobará toda la información con su visto bueno la envía de regreso a la Comunidad Educativa solicitante.
	5	Representante de la Comunidad Educativa.	- Negativo: Archiva - Positivo: Investiga si existen dentro de la comunidad personas idóneas según requisitos para el cargo. - Solicita la opinión de las autoridades educativas a través de las asociaciones respectivas. Proponen candidatos.
	6	Candidatos a ocupar el puesto de Directores de Núcleo.	- Presentan copia de su documentación archivada en la Unidad de Recursos Humanos.

RECLUTAMIENTO Y SELECCION
DE DIRECTORES DE NUCLEO

7	Representante de la Comunidad		<ul style="list-style-type: none"> - Recibe documentación de los candidatos, la estudian y analizan a cada uno de ellos. - Entrevista en forma preliminar a los candidatos a fin de detectar si ellos son las personas idóneas a ocupar el puesto. - Evalúan el grado de especialización de los candidatos en las labores educativas, experiencia, actitudes y experiencia personal. - Elige a la persona idónea para cubrir el puesto de Director de Núcleo. - Remiten inmediatamente la propuesta del candidato seleccionado a través de un documento, anexando la copia del expediente a la Unidad de Recursos Humanos de la región educativa.
8	Unidad de Recursos Humanos Región Educativa.		<ul style="list-style-type: none"> - Recibir la propuesta y su documentación respectiva, la analiza para comprobar que no hace falta ningún documento, luego lo remite al Director Regional del nivel respectivo.
9	Director Regional		<ul style="list-style-type: none"> - Analiza y estudia la propuesta, da su visto bueno y envía a Recursos Humanos.
10	Unidad de Recursos Humanos Región Educativa.		<ul style="list-style-type: none"> - Asienta el nombramiento del candidato elegido y lo remite al Director Regional.
11	Director Regional		<ul style="list-style-type: none"> - Firma nombramiento llama y entrevista al can

RECLUTAMIENTO Y SELECCION
DE DIRECTORES DE NUCLEO

	12	Director de Núcleo	didato, es investido al cargo. - Entra en funciones.

OBJETIVOS, POLITICAS, NORMAS Y PROCEDIMIENTOS PARA CAPACITACION.

OBJETIVOS

1. Dar al personal que ocupa el puesto de Director de Núcleo la oportunidad de obtener permanentemente, los conocimientos necesarios para realizar en forma adecuada las funciones de su cargo.
2. Desarrollar las capacidades potenciales de los Directores de Núcleo, a fin de que en el futuro puedan superar los obstáculos que afrontan en las labores administrativas y técnico-pedagógicas, en la Dirección del Núcleo.
3. Aprovechar a través de la capacitación, las cualidades de los Directores de Núcleo, a fin de mejorar la calidad de la educación.

POLITICAS

1. Se impulsarán programas de capacitación dirigidos a los Directores de Núcleo para mejorar la educación del salvadoreño.
2. Se estimulará el deseo de superación a todos los Directores de Núcleo, mediante la creación de oportunidades de capacitación.
3. Se contribuirá al fortalecimiento de un ambiente agradable y racional de trabajo.
4. Se creará una constante en la capacitación a través del trabajo de grupo.
5. La capacitación se hará bajo modalidades presenciales y a distancia.
6. Se promoverá al Director de Núcleo para que sea autogestor de su capacitación.

NORMAS PARA LA CAPACITACION

1. La capacitación se elaborará en base a necesidades prioritarias que poseen los Directores de Núcleo, en base a Diagnósticos pre-elaborados.
2. La capacitación a los Directores de Núcleo, estará constituida por cursos, seminarios, conferencias, charlas u otras modalidades de entrega no presenciales con el propósito de aumentar sus habilidades potenciales, ya sea en beneficio de sus actuales funciones o de aquellas que en el futuro se les asignen.
3. Que los Directores de Núcleo manifiesten una abierta disposición a la autoformación.
4. Que los Directores de Núcleo propendan a través de la comunidad la búsqueda de un desarrollo de tipo autogestado y/o co-gestado.
5. El COMITE TECNICO, será responsable de la planeación general y administración de los programas de capacitación de personal especializado, de carácter educativo-cultural.
6. La capacitación para los Directores de Núcleo será dinámica y continuada según criterios temporales de necesidades obtenidas en diagnósticos.
7. Será obligación de los Directores de Núcleo participar en los ejercicios que los instructores organicen para determi

nar el grado de aprovechamiento de los conocimientos impartidos; por que ésto responde a un seguimiento de evaluación formativa.

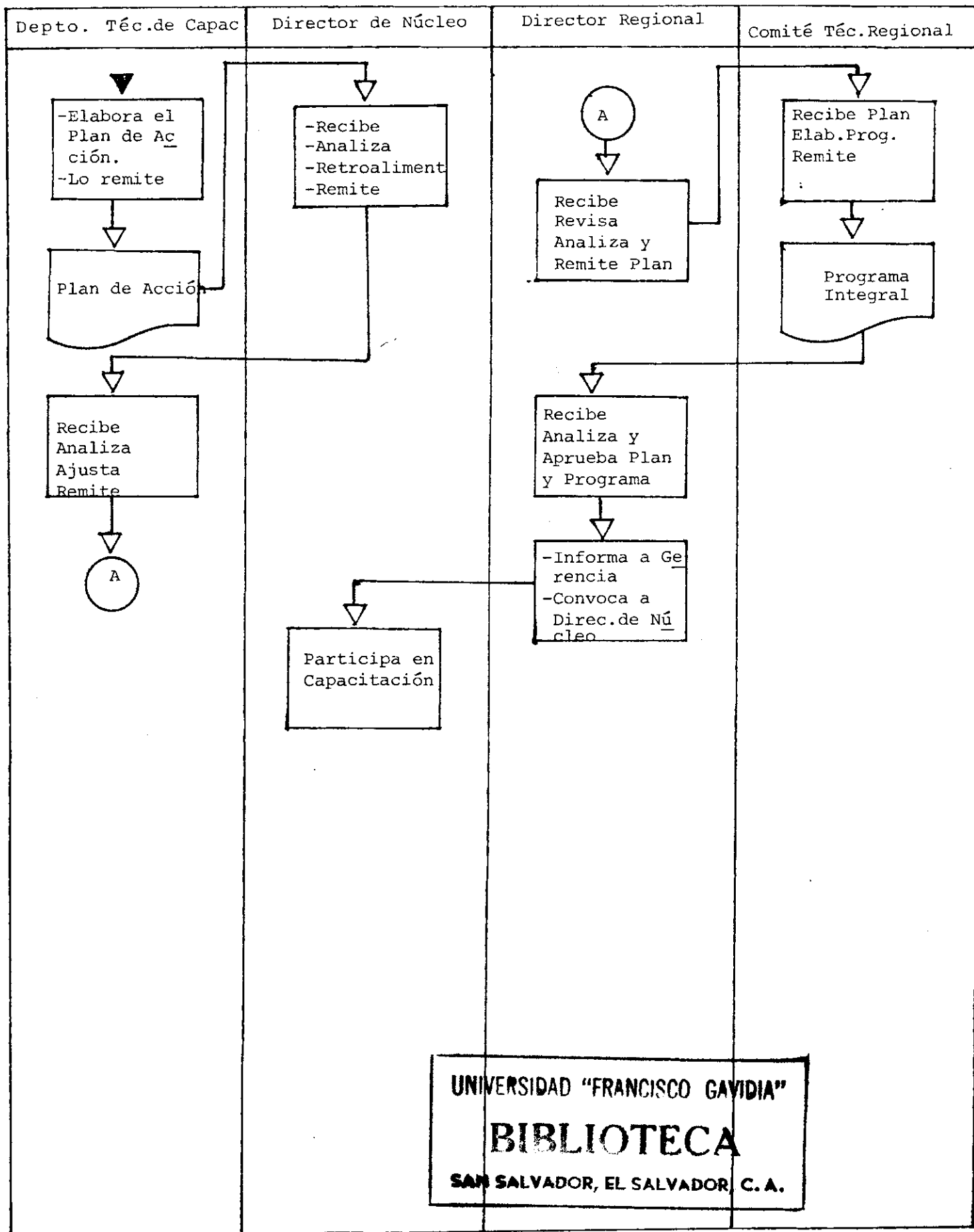
8. Los instructores para impartir los Cursos de Capacitación serán propuestos por el COMITE TECNICO Regional.
9. La elaboración de los programas, temas y contenidos de la capacitación serán elaborados por una Comisión de Especialistas en Curriculum y/o Administración; previa autorización del COMITE TECNICO.
10. La capacitación para los Directores de Núcleo deberá desarrollarse en el lugar de trabajo y con una mecánica que permita la utilización de recursos de la comunidad.
11. Para desarrollar capacitación masiva deberá usarse los sistemas de comunicación estatal y privado, que vayan dirigidos a multimedios y/o educación a distancia.

CAPACITACION PARA DIRECTORES
DE NUCLEO

1	Departamento Técnico de Capacitación.		- Elaboran plan de acciones
2	Director de Núcleo		- Responden a instrumentos previamente diseñados para señalar áreas de necesidades de capacitación. - Incluyen y envían recomendaciones necesarias para fortalecer el programa de capacitación.
3	Departamento Técnico de Capacitación.		- Ajusta, modifica o implementa. - Remiten el plan de necesidades con recomendaciones respectivas al Director Regional y al Jefe de Recursos Humanos, de la región educativa.
4	Director Regional		- Recibe, revisa y analiza conjuntamente con el Gerente Regional y el Jefe de Recursos Humanos de la Región Educativa. - Remite el plan de necesidades de capacitación con las recomendaciones u observaciones al Comité Técnico de la región.
5	Comité Técnico de la Región Educativa.		- Recibe el plan de necesidades para su consulta para determinar los requerimientos necesarios en la implementación del Programa de Capacitación. - Elabora programa integral de capacitación para Directores de Núcleo. - Remite plan integral al Director Regional para su consideración.

CAPACITACION PARA DIRECTORES
DE NUCLEO

	6	Director Regional	<ul style="list-style-type: none"> - Recibe, analiza y estudia el programa de capacitación, de acuerdo a políticas y objetivos del plan regional educativo-cultural. - Aprueba el plan. - Da a conocer el programa a la Gerencia Regional. - Convoca a Directores de Núcleo.
	7	Directores de Núcleo	<ul style="list-style-type: none"> - Participan en los programas de capacitación.



UNIVERSIDAD "FRANCISCO GAVIDIA"
BIBLIOTECA
 SAN SALVADOR, EL SALVADOR, C. A.

OBJETIVOS, POLITICAS, NORMAS Y PROCEDIMIENTOS PARA EVALUACION.

OBJETIVOS

1. Implementar sistemas de evaluación formativos y sumativos con carácter científico.
2. Detectar fallas del sistema y de la administración de personal a través de la evaluación sistemática.
3. Validar oficialmente la evaluación, como una práctica constante técnicamente confiable.
4. Orientar las acciones laborales según necesidades percibidas en la evaluación.
5. Practicar la autoevaluación y la heteroevaluación.
6. Retroalimentar el proceso educativo-cultural entre las bases de la comunidad y las autoridades de la Región.

POLITICAS

1. La evaluación será una constante que permitirá mejorar el sistema administrativo en función de la educación y la cultura.
2. La evaluación institucionalizada permitirá realizar un trabajo técnico científico que modifique posiciones personales antagónicas.
3. Se creará todo un sistema basado en las técnicas modernas de evaluación y se designará a un Departamento ad-hoc.
4. La evaluación deberá responder a un planeamiento técnico.
5. Se creará un clima de confianza que haga de la evaluación un proceso flexible y factible, entre evaluados y evaluadores.

NORMAS

1. El Departamento de Evaluación correspondiente será responsable de realizar los programas de evaluación.
2. El Comité Consultivo Regional, conocerá y opinará sobre los programas de evaluación para los Directores de Núcleo.
3. La Gerencia como la máxima autoridad regional dará su visto bueno a los programas de evaluación.
4. Ninguna persona investida del cargo de Director de Núcleo se frustraerá de la evaluación.
5. Las personas evaluadas deberán conocer por formas idóneas los resultados de la evaluación.
6. La Gerencia a través de su Comité Consultivo orientará las acciones resultantes de la evaluación.
7. De los resultados de la evaluación dependerán las acciones consultivas que fueren necesarias.

	1	Departamento de Evaluación.	- Detecta necesidades, elaboran plan global y envían documentos a Comité Consultivo.
	2	Comité Consultivo	- Recibe y analiza. - Envía documento con observaciones a la Gerencia Regional.
	3	Gerencia Regional	- Analiza y decide sobre material observado. - Lo envía a Departamento de Evaluación.
	4	Departamento de Evaluación	- Prepara infraestructura, solicita apoyo logístico.
	5.	Departamento de Estadística	- Recibe lineamientos. - Realiza trabajo de campo.
	6	Directores de Núcleo	- Reciben y desarrollan instrumentos de evaluación en sus diversas formas y modalidades.
	7	Departamento de Evaluación	- Recoge información - Procesan información - Envía documento
	8	Gerencia Regional Central	- Conoce documento, lo envían con observaciones a Departamento de Evaluación, con copia a Director Regional.
	9	Director Regional	- Recibe documento. - Implementa acciones de retroalimentación. - Informa a Directores de Núcleo. - Reciben información (idónea) de resultados.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS DIRECTORES DE NUCLEO.

