



# PLAN POLÍTICAS DE SELECCIÓN Y RETENCIÓN DE PERSONAL

**AÑO : 2022 - 2023**

Jorge A. Jadue Valle  
JEFE U.T.P.  
Centro de Educación "Paula Jaraquemada"  
San Ramón



## Política de selección y Retención de Personal

El Centro de Educación “Paula Jaraquemada” de San Ramón, está formado principalmente por las personas que trabajan en él (el capital humano que en ellos reside), y sus alumnos, alumnas, es por esto que resulta muy importante contar con estrategias que permitan seleccionar y retener el personal más idóneo para consolidar el colegio y hacerlo cada vez más eficiente y eficaz, permitiendo entregar un servicio de calidad.

Como política de selección, el colegio procederá de la siguiente forma:

- Surgida la necesidad de cubrir una vacante y siempre que ésta no pueda ser cubierta por otro funcionario (ascenso interno), se publicará en la prensa el cargo a completar.
- Una vez recepcionados los currículum, el equipo directivo seleccionará los más apropiados para el cargo.
- Se les citará a una entrevista personal con el Jefe de UTP o Inspectora General.
- Posteriormente los candidatos pasan a una entrevista con la Psicóloga del establecimiento.
- Se realizará una selección entre dos o tres candidatos y sostendrán una entrevista con la Directora, quien les explicará los detalles de su cargo, políticas de funcionamiento del colegio y remuneración.
- Reunidos todos los antecedentes, se definirá con el Equipo Directivo el candidato más idóneo y se les comunicará la resolución.

### **Estrategias de Retención**

Para una adecuada retención del personal, presentamos una serie de estrategias que permitirán retener a los mejores funcionarios y profesionales de la educación:

1. **Empezar con buen pie.** Esta fase comienza por contratar a personas adecuadas para el trabajo que van a desempeñar y asegurarse de que comprenden dónde van a trabajar. Se les expondrá las responsabilidades del cargo y lo que se espera del trabajo, conjuntamente con un proceso de orientación, con el fin que las personas se sientan bien acogidas y que forman parte de un colectivo. Esta orientación consistirá en una entrevista con la Directora y Equipo Directivo, y posteriormente, en el caso de los profesionales que trabajan directamente con los alumnos, alumnas, tendrán acompañamiento en aula de algún miembro del Equipo Directivo, por un periodo de tres días.
2. **Compartir la información.** Se ofrecerá información sobre el colegio, sus estrategias y planes. Permanentemente, a los buenos funcionarios, el equipo directivo les hará saber que confía en ellos, que son importantes en el colegio y que se les respeta su habilidad para comprender y contribuir en la gestión del establecimiento. Permanentemente, se creará un ambiente de confianza para que los funcionarios puedan aportar sus ideas.

3. **Flexibilidad.** Unos acuerdos laborales flexibles tienen mucho éxito a la hora de retener a los funcionarios, por lo que en el colegio existen horas semestrales disponibles (con goce de sueldo) que permiten afrontar situaciones personales o familiares. Los empleados que se sientan con sobre carga laboral valoran esa clase de flexibilidad.
4. **Autocuidado**
- Se dispone de plan de autocuidado- bienestar<sup>1</sup>, además de atención y apoyo psicológico en casos puntuales que así lo requieran.
  - Se estimula a todos los funcionarios con Actividad (es) o Salida (s) gratuita (s) a un Centro de Eventos / Lugar Recreacional o similar, en el cual se realizarán actividades que consideren un descanso efectivo del ambiente laboral, alimentación y movilización, fomentando la valoración y creación de vínculos positivos de los funcionarios con la institución.
  - Para el año 2022 se ofrece un taller de Yoga gratuito, tanto para funcionarios como para apoderados. En el año 2023 se evaluará la continuidad de esta acción.
5. **Formular nuevos proyectos.** Se permitirá, estimulará y facilitará llevar a cabo proyectos que los funcionarios propongan (que sean pertinentes con el proyecto educativo del colegio). Esto permitirá en los funcionarios sentirse emprendedores corporativos. “Hacer sentir a los funcionarios parte de la organización significa crear compromiso en ellos”.
6. **Cultivar la comunicación.** Un empleado se sentirá integrado en la medida en que advierta que sus ideas, opiniones y sugerencias son tomadas en consideración. De este modo, sentirá que tiene un lugar que le pertenece y que puede colaborar activamente en el cumplimiento de las metas de la organización. “Si el empleado se siente valorado, tomado en cuenta y miembro activo de esta familia, desarrollará una lealtad natural hacia la misma”.
7. **Capacitación.** Los empleados talentosos requieren de constantes retos para progresar. Por ello, las capacitaciones en diversas áreas son las instancias precisas que ellos requieren para sentir que evolucionan y crecen profesionalmente. En ese sentido, se invierten recursos anuales en diferentes capacitaciones, dependiendo de las necesidades de la institución, esto permite fortalecer habilidades y talentos.
8. **Reconocimientos.** Se estimulará públicamente o privadamente a los funcionarios destacados por su labor y entrega. Se reconocerá el trabajo del funcionario, enviando felicitaciones escritas a los hogares y/o verbales, para que generen un vínculo positivo en la relación laboral. Además, de las felicitaciones de carácter público y/o privado podrán entregarse estímulos que reconozcan desempeños sobresalientes individuales o colectivos.

---

<sup>1</sup> Se adjunta al presente documento.

## 9. Beneficios en Jornada Laboral:

- Los funcionarios contarán semestralmente con 6 horas de permiso para realizar trámites personales (sin aplicarse descuento).
- Se otorga a nivel Institucional un día libre con motivo de su cumpleaños (previa autorización y coordinación con jefatura)
- Se otorgan a nivel de Fundación dos días administrativos (previa autorización y coordinación con jefatura).
- Se liberarán espacios durante el año escolar con o sin actividades dirigidas que permitan fomentar el bienestar y autocuidado en los funcionarios, fomentando un clima laboral positivo.

10. **Uniformes:** Los funcionarios recibirán de parte del establecimiento uniformes para ordenar e identificarse dentro del establecimiento según sus funciones, facilitando su reconocimiento por parte del estudiantado y/o apoderados.

11. **Ascensos:** En los casos que se produzcan vacantes dentro de la institución, se procurará que las mismas sean cubiertas, preferentemente, por funcionarios de la organización, los cuales en razón de sus méritos y aptitudes puedan aceptar el reto de la promoción.

Para que un funcionario pueda solicitar y/ o considerarse para una promoción, deberá reunir los siguientes requisitos: Tener una antigüedad mínima de 3 años en el colegio; tener su record de asistencia y puntualidad superior al promedio del establecimiento; no tener en su expediente amonestaciones por ineficiencia, insubordinación o falta de disciplina; contar con las aprobaciones que sean necesarias, de acuerdo al nivel de la posición y contar con otro empleado igualmente calificado que pueda sustituirlo en sus responsabilidades anteriores, antes de ser promovido.

**En definitiva, concluyen los especialistas, que una organización que permita al funcionario combinar retos, oportunidades de desarrollo, balance entre vida laboral y familiar, ambiente estimulante y cultura de confianza, será un funcionario que no querrá abandonar la institución y permanecerá aportando sus potencialidades y talentos, que es lo que persigue el “Centro de Educación Paula Jaraquemada”, San Ramón.**

## **Anexo a Políticas de Selección y Retención de Personal:**

### Programa de Autocuidado 2022

El autocuidado es la capacidad del ser humano para proporcionarse cuidados y protección, tiene que ver con la práctica de actividades que las personas inician y desarrollan en su propio beneficio, fortaleciendo su vida, salud y bienestar.

No obstante lo anterior, esto cobra mayor relevancia cuando nos referimos al autocuidado de equipos de trabajo, debido a que implica asumir múltiples impactos – personales, familiares, educacionales y sociales – de tal modo que para tener los resultados óptimos en el cumplimiento de los objetivos, no sólo bastan las estrategias de autocuidado individual, sino también a nivel de equipo, lo que sin lugar a dudas beneficia la cohesión del grupo, la satisfacción de sus miembros y por ende la calidad del servicio.

#### Objetivos

##### *Objetivo General*

Propiciar la internalización del concepto de auto-cuidado generando junto al personal del establecimiento Paula Jaraquemada San Ramón, estrategias para aplicar el autocuidado en sus vidas en aspectos personales como también grupales.

##### *Objetivos Específicos*

- Explorar e integrar los conceptos de Autocuidado, dentro del quehacer profesional y personal.
- Explorar las condiciones personales y grupales para liberar estados de estrés.
- Indagar sobre prácticas de Autocuidado en los docentes.
- Integrar herramientas de relajación y bienestar.
- Brindar espacios de esparcimiento para potenciar vínculos saludables entre los funcionarios.

### Metodología de trabajo:

- Talleres de Yoga: martes y jueves de 16:30 hrs a 17:30 hrs.
- Pausas saludables de estiramiento o actividades lúdicas con distintos premios.
- Entrevistas personales con funcionarios que lo necesiten.
- Tardes libres de reflexión para todos los funcionarios.
- Actividades artísticas-culturales, salidas, paseos al aire libre.
- Apoyos Externos y activación de Redes: Contamos con la Red de Apoyo Habilidades Para la Vida, San Ramón, con quien se ha generado una alianza donde esta Institución nos impartirá Talleres de Autocuidado y distintas pausas saludables para todo el personal.
  
- Equipo de Bienestar: Su objetivo es lograr un ambiente de trabajo fundado en el compañerismo de docentes, auxiliares y personal administrativo. Asimismo, haciendo hincapié en el respeto profesional y la solidaridad permitiendo que se formen vínculos estables y seguros dentro del establecimiento.
  
- Reconocimiento funcionario destacado: Cada año se premia a aquellos funcionarios del establecimiento Paula Jaraquemada, que han tenido una labor destacada en su área de trabajo. La premiación busca reconocer el esfuerzo y estimular a otros a dar lo mejor de sí.

*Encargados:* Será realizado y organizado por el equipo de Convivencia Escolar.

*Duración:* Actividades planificadas durante todo el año escolar.

*Participantes:* funcionarios del Establecimiento Educacional (Directivos, Docentes, Paradocentes y Auxiliares).