

FUNDACION UNIVERSITARIA COLOMBO GERMANA
UniGermana

POLITICA INSTITUCIONAL

| Nombre de la Política | Dependencia |
|--|--|
| Política para la selección y vinculación de docentes | Vicerrectoría Administrativa / Vicerrectoría Académica |

Modificaciones a la versión anterior:

| Versión | Fecha | Revisado por: | Aprobado por: | Firma |
|---------|------------|---------------|---------------|-------|
| 01 | 22/01/2018 | | | |

1. MARCO DE REFERENCIA

MARCO DE REFERENCIA INTERNACIONAL.

Recomendaciones acerca de cada docente

Los Docentes en sus intentos por lograr que otros participaran en la reorientación de la formación de docentes para abordar el tema de la sostenibilidad. A fin de ayudar a otros interesados a mantener su interés, energía y buena voluntad durante la ardua tarea que tienen ante sí, formularon las siguientes recomendaciones:

- 1 Empezar a trabajar en la propia esfera de influencia y realizar reformas en los ámbitos en que se es competente.
- 2 Forjar alianzas y colaborar estrechamente con un colega, como mínimo, para garantizar la continuidad y la ayuda mutua.
- 3 Documentar los trabajos de cara a la labor actual de reflexión y evaluación.
- 4 Asistir a conferencias sobre la EDS con colegas, estudiantes de pedagogía y estudiantes ya graduados para actualizar los conocimientos y mantener el entusiasmo en los proyectos de EDS.
- 5 Adquirir competencias básicas para solicitar subvenciones.”

“La evidencia sugiere que algunas de las características de los profesores que más influyen en el desempeño de los estudiantes son las habilidades de enseñanza, el conocimiento de su área, la educación y la experiencia (Greenwald, Hedges, & Laine, 1996). A nivel institucional, se ha demostrado que un sistema meritocrático donde las compensaciones y el escalafonamiento estén relacionados con la habilidad de los profesores para mejorar el desempeño estudiantil es la mejor forma de mejorar la calidad docente (Hanushek & Rivkin (2007).”

Así mismo, experiencias de países como Finlandia, muestran que concentrar los esfuerzos en seleccionar a profesores con buenos resultados académicos y habilidades interpersonales, proveer formación de calidad, y realizar acompañamientos en el aula, les ha garantizado un buen desempeño de sus estudiantes.

La selección de profesores. En países como Finlandia ambos procesos hacen parte del proceso de evaluación del docente. Países que tienen éxito con el desempeño de sus estudiantes seleccionan aspirantes a profesor con buenos resultados académicos y habilidades interpersonales. Esta fase de evaluación requiere establecer un perfil de entrada y los desempeños y prácticas esperadas de un "buen profesor".

Mecanismos de acceso a la carrera: Los mecanismos de acceso a la carrera son las vías por medio de las cuales un docente inicia su vida laboral regular en el sistema educativo. En todos los países latinoamericanos se han establecido y se desarrollan procedimientos de selección conducentes a incorporar a los mejores profesionales a la carrera.

Métodos de selección

En general, los métodos de selección siguen siendo los procedimientos tradicionales, ya identificados en estudios anteriores (OREALC-UNESCO 2013). En la región prevalece el método de concurso de méritos, en donde la experiencia, reconocida como tal a través de la certificación y la antigüedad, se encuentra en la base del concurso. Sobre la base del concurso de méritos, como punto de partida, algunos países de la región desarrollan exámenes que permiten conocer el nivel de conocimiento de los postulantes. Este método de concurso por oposición es siempre un segundo grado de selectividad en los países donde ocurre. No obstante, las carreras docentes más recientes como las de México, Ecuador y Perú incluyen de manera expresa que los concursos por oposición de "lápiz y papel" son complementadas con acciones demostrativas, tales como clases modelo y entrevistas personales. Al ser un proceso de etapas "cancelatorias", solo acceden a la demostración del desempeño aquellos postulantes que pasan los puntajes mínimos establecidos en las pruebas de conocimientos. Estas evaluaciones presenciales de desempeño en Ecuador y Perú (países unitarios, a diferencia de México) incluyen participación local, con representantes de los gobiernos escolares (padres de familia, docentes, autoridades locales, entre otros).

MARCO DE REFERENCIA NACIONAL

Existen diferentes enfoques y modelos para la selección de profesores, algunos altamente complejos que valoran los conocimientos disciplinares, sus habilidades y competencias, y otros más informales que se solo dan cuenta de aspectos operativos como los títulos académicos, la producción científica y alguna experiencia en la docencia. Un estatuto o reglamento profesoral incluye aspectos como deberes y derechos de los profesores, proceso de selección y vinculación, tipo o modalidad de vinculación, funciones, evaluación (criterios y periodicidad), categorías, remuneración, desarrollo profesoral (estímulos y ascenso), entre otros aspectos o disposiciones más específicas a juicio de cada institución. En la solicitud inicial del registro, se incluyen los documentos de política o lineamientos institucionales con la descripción de sus componentes. Este aspecto es quizás el más instrumental y por ello, es la línea de base para la evaluación del desempeño del profesorado y la formulación de las propuestas de desarrollo y mejoramiento. Al igual que en las demás profesiones, concluido un periodo prudente de labores académicas (se sugiere al menos un semestre), y con base en los criterios empleados para su selección, se realiza una primera evaluación sobre su saber académico o disciplinar y su saber pedagógico o prácticas de enseñanza para verificar su cumplimiento y establecer un punto de partida para su desarrollo profesoral.

Se sugiere entonces la creación del perfil del profesor o "ruta de carrera" con los resultados y observaciones producto de las evaluaciones periódicas sobre su práctica pedagógica, sus avances académicos e

investigativos y las demás acciones relacionadas con su desarrollo profesoral definidas en los documentos de política institucional (Darling-Hammond, 2012). El perfil debe estar integrado por aspectos administrativos y académicos, situación que requiere una labor colaborativa entre estos sectores institucionales para trascender –sin omitir– la contabilización de productos propios del ámbito administrativo e incorporar la valoración de sus competencias básicas y desarrollo profesoral. En consecuencia, en la solicitud inicial, la institución debe presentar la siguiente información: • Núcleo de profesores básico y propuesto: cantidad, tipo de vinculación, dedicación y tiempo destinado a la docencia, la investigación, la extensión, el acompañamiento de estudiantes y actividades de carácter administrativo. • Cualidades académicas e investigativas de cada profesor, con tradición crítica y experiencia en el campo del saber del programa, con sus respectivos soportes. • Procesos de selección, contratación, cualificación, promoción, permanencia y evaluación del profesorado (régimen o reglamento profesoral). • Políticas de evaluación de desempeño, desarrollo profesoral y estímulo (propuesta, criterios y evidencias). • Participación en los órganos de gobierno o de decisión de la institución

2. OBJETIVO

Establecer los principios y las reglas tendientes a asegurar la selección y vinculación de docentes con las más altas cualidades humanas, académicas y éticas, comprometidos con el desarrollo de la misión institucional y del proyecto educativo de la Institución.

3. ALCANCE

La presente política rige para el conjunto de personas naturales que presten servicios como docentes a la Institución en cualquiera de sus modalidades.

4. DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA

1. Aplicar los principios de imparcialidad y objetividad, por lo cual el resultado de la selección no esté viciado por injerencias indebidas en contra de lo previsto en el estatuto docente.
2. Los docentes en la metodología presencial y en la modalidad virtual, serán vinculados con iguales criterios y lineamientos de contratación que garanticen la objetividad y pertinencia de su elección.
3. Todos los docentes vinculados en las diferentes sedes y/o modalidades deberán cumplir con el procedimiento de Selección e Ingreso e Inducción de Personal, del proceso de Gestión de Talento Humano, registrado en el Sistema integral de gestión de la fundación, con el fin de garantizar la transparencia y objetividad en la elección de personal idóneo que responda a los intereses académicos de la fundación.
4. Las vacantes disponibles deberán obedecer a las necesidades de cada programa, previo análisis de las mismas y se deberán diferenciar claramente los requisitos y perfiles definidos por la vicerrectoría académica para los docentes de pregrado o especialización.
5. Los docentes nuevos que ingresen a la Fundación Universitaria Colombo Germana, a partir del primer semestre de 2018 deben certificar como mínimo título de maestría o estar adelantando estudios en este nivel de formación. Los docentes antiguos que a la misma fecha no certifiquen el nivel de formación aquí mencionado, deberán iniciar dichos estudios a más tardar en el segundo periodo de 2018. En casos excepcionales se puede aceptar la amplia experiencia profesional del docente, el reconocimiento del gremio y de la sociedad civil, como criterio de cumplimiento mínimo de formación posgradual. De ser así, el docente deberá entrar en un programa de formación permanente que le permita actualizar su saber disciplinar.

La anterior política se regirá por los siguientes principios:

- Reconocer que la sociedad ofrece múltiples contextos de aprendizaje que se deben aprovechar para cualificar los procesos formativos y de gestión del conocimiento durante toda la vida.
- La gestión docente está encaminada al servicio de comunidades locales y regionales para propiciar diversas oportunidades educativas, con recursos y mediaciones pedagógicas, el uso didáctico y sistemático de las tecnologías de la información y la comunicación, en interacción con los contextos socioculturales y productivos.
- Consciencia de que existen diferentes estilos cognoscitivos, distintas condiciones de aprendizaje y diversos ritmos para aprender y conocer, y que su método de enseñanza debe ser adecuado, abierto y flexible a las oportunidades de aprendizaje, de los enfoques curriculares y el modelo pedagógico.
- Reconocer el aprendizaje autónomo del estudiante como núcleo del proceso formativo. El estudiante debe responder por la gestión de su formación, a partir de la apropiación crítica de la realidad, del desarrollo de su propio potencial de aprendizaje y de la capacidad de autodeterminación, autocontrol y autodirección.
- Consecuencia con los principios y valores de la Institución.
- Fomentar en los estudiantes una participación activa en los proyectos de investigación y proyección social.
- La libertad de cátedra, enseñanza, aprendizaje e investigación de la que dispone el docente debe enmarcarse en criterios de excelencia académica, de rigor intelectual y de respeto por los otros, evitando así las posturas basadas en la mera opinión y en el desconocimiento del otro como interlocutor.
- Garantía de la independencia y autonomía que tiene el docente para realizar su labor docente, en el marco de la Constitución y las leyes, en el marco del respeto a los reglamentos de la Institución.

5. ORIENTACIONES PARA LA IMPLEMENTACIÓN, DESPLIEGUE, ANÁLISIS O EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA

Ejecución:

Proceso de vinculación de docentes de planta. El proceso de vinculación de docentes de planta debe surtir las siguientes etapas:

- a. Disponibilidad de la plaza a ocupar, aprobada por el Rector.
- b. Convocatoria mediante comunicación en la página web de la Institución o publicación en medios electrónicos requerimientos mínimos.
- c. Recolección y preselección de hojas de vida por parte del departamento de Talento Humano
- d. Valoración de los candidatos que hayan cumplido el puntaje mínimo de evaluación por el Comité de Facultad, presidido por el Decano.
- e. Entrevistas a candidatos por parte del Coordinador de Área o el Decano, según formato institucional.
- f. Remisión de candidatos a la Dirección Administrativa y del Talento Humano
- g. Presentación de pruebas psicotécnicas
- h. Selección del candidato que cubrirá la plaza docente por parte del Comité de Selección y Escalafón Docente y remisión de la decisión a Talento Humano en formato institucional.
- i. Realización del proceso de contratación según proceso propio de la Institución.
- j. Vinculación de los docentes y formalización mediante la firma del contrato.

Condiciones de contratación de los docentes de planta. Los docentes de planta serán contratados bajo las siguientes condiciones:

- a. Será contratado bajo la modalidad de contrato laboral por término indefinido.

- b. El primer año de contratación será considerado como período de prueba académica antes de su ingreso al escalafón docente. Durante este año, al docente recién nombrado no se le asignarán funciones de dirección académica.

Proceso de selección de docentes de cátedra. Para la selección de aspirantes a docentes de cátedra en la Institución se deben tener como base los siguientes criterios:

- a. Formación (titulación académica).
- b. Experiencia docente en educación virtual, cuando se trate de profesionales que van a atender esta modalidad.
- c. Experiencia laboral en el área de conocimiento en la que se va a desempeñar.
- d. Experiencia como docente con prioridad en educación superior en el área de conocimiento requerida.
- e. Competencias en idiomas con prioridad en las lenguas de mayor relación con su área de conocimiento.
- f. Otras variables particulares a la experticia que como docente debe tener para el área de conocimiento, tales como certificaciones, manejo de Tic's, etc.

Proceso de vinculación de docentes de cátedra. El proceso de vinculación de docentes de cátedra debe surtir las siguientes etapas:

- a. Disponibilidad de la plaza a ocupar, aprobada por el Rector
- b. Convocatoria mediante comunicación en la página web de la Institución o publicación en medios electrónicos de requerimientos mínimos.
- c. Recolección y preselección de hojas de vida por parte del departamento de Talento Humano
- d. Valoración de los candidatos que hayan cumplido el puntaje mínimo de evaluación por el Comité de Facultad, presidido por el Decano.
- e. Entrevistas a candidatos por parte del Coordinador de Área o el Decano, según formato institucional.
- f. Remisión de candidatos a la Dirección Administrativa y del Talento Humano.
- g. Presentación de pruebas psicotécnicas.
- h. Selección del candidato que cubrirá la plaza docente por parte del Comité de Selección y Escalafón Docente y remisión de la decisión a Talento Humano en formato institucional.
- i. Realización del proceso de contratación según proceso propio de la Institución.
- j. Vinculación de los docentes y formalización mediante la firma del contrato.

Condiciones de contratación de los docentes de cátedra. Los docentes de cátedra serán contratados bajo las siguientes condiciones:

- a. El docente de cátedra para programas de pregrado presencial firmará contrato por el periodo académico correspondiente y de acuerdo con la carga académica acordada.
- b. Los docentes contratados para programas de posgrado, diplomados y cursos de proyección social se asimilarán como docentes ocasionales. Por ello, su contrato será en la modalidad de prestación de servicios profesionales y el valor de hora cátedra efectivamente dictada será determinada por resolución rectoral.
- c. Los docentes de cátedra de la modalidad a distancia y virtual recibirán la denominación de tutores y se asimilarán como docentes ocasionales, por ello, su contrato será en la modalidad de prestación de servicios profesionales y su remuneración será determinada por resolución rectoral atendiendo a consideraciones de número de estudiantes tutorados y número de grupos que tenga a cargo.

Evaluación:

- A través de indicadores de Gestión previstos en la planeación estratégica, se evaluarán los resultados de la vinculación midiendo las competencias y la forma de contratación.

6. RESPONSABILIDAD

Comité de Evaluación y Selección docente:

- a. Rector(a) quien lo preside.
- b. Vicerrector(a) Académico(a).
- c. Decanos
- d. Vicerrector(a) Administrativo(a)
- e. Director(a) de Planeación.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

<http://unesdoc.unesco.org/images/0024/002440/244074s.pdf>

Sistema Integral de Gestión.

Estatuto docente de la Fundación Universitaria Colombo Germana

UniGermana

Fundación Universitaria Colombo Germana

Personería Jurídica - Resolución No. 26827 de noviembre 29 de 2017 del MEN



PBX: 518 77 77
www.unigermana.edu.co

Av. Caracas No. 63 - 87
Bogotá D.C., Chapinero, Colombia