

## PROCESO DE SELECCIÓN DE DOCENTES

### JUSTIFICACION DEL PROCESO:

El personal docente es el factor fundamental para lograr los objetivos en una institución educativa y para conseguir calidad en el proceso de enseñanza aprendizaje. Por ello, es necesario hacer el mayor y el mejor esfuerzo en su proceso de selección.

La excelencia académica tiene como presupuesto básico la existencia de un docente idóneo, comprometido con su labor y con la institución. Una de las tareas fundamentales del personal directivo, de cualquier centro educativo es velar porque los docentes sean seleccionados de acuerdo con un proceso que garantice simultáneamente la idoneidad profesional y las condiciones humanas que permitan esperar que haya una excelente formación de los estudiantes en el área de conocimientos, en el área de desarrollo humano y en la formación en la misión, los valores y la filosofía que sustenta la institución.

No es tarea fácil seleccionar docentes íntegros que combinen armónicamente su saber académico y sus potencialidades de desarrollo, con su historia y trayectoria profesional; docentes con ética y sensibilidad frente a las problemáticas sociales; que sean, ante todo, personas de gran calidad humana, de las que pueda esperarse que se identificarán con los principios filosóficos y los valores que inspiran la Institución y que harán suya la misión institucional. Esto quiere decir, en términos concretos, que la formación académica, por sí misma, aunque necesaria, no será el único criterio válido para nombrar un docente, así su hoja de vida acredite buena formación académica y experiencia profesional.

La selección de docentes en la Funlam se fundamentará en una valoración cuidadosa de la calidad humana, de la claridad de su deseo por trabajar por la solución de los problemas de la niñez, la juventud y la familia, el fomento de la ética, la participación, la solidaridad y la autogestión, la convivencia armónica y la justicia social. En síntesis, que su deseo como profesional esté en la misma perspectiva de La Misión institucional y se manifieste en una historia efectiva de experiencia laboral. Sólo así se puede garantizar una enseñanza *por vía de la identificación y del testimonio*, que siempre será más efectiva que la enseñanza *por vía de la información*: "Un docente no enseña tanto con lo que dice como con lo que es". El ser y el decir de un docente pueden ser congruentes entre sí; pero también pueden ser divergentes, lo cual produce efectos problemáticos en la tarea educativa.

Después de verificar que estas condiciones se cumplen se analizarán la formación profesional, la experiencia docente, la trayectoria académica y otros aspectos.

La Funlam pretende vincular docentes que no se limiten sólo a transmitir información sino que comuniquen a los estudiantes su ser, su pasión por el respectivo campo del saber y el que hacer atinente a su profesión, de tal manera que puedan constituirse, para ellos, en referentes de identificación que los orienten en el desarrollo su personalidad.

### **OBJETIVOS DEL PROCESO DE SELECCIÓN:**

- Tener criterios y procedimientos claros y exigentes para convocar, seleccionar y vincular, a los docentes de la Funlam, tanto en la sede central como en los centros regionales.
- Establecer las condiciones necesarias para garantizar el logro de la calidad en el desarrollo de los programas y en el proceso de enseñanza y de aprendizaje.
- Evitar la improvisación, los compromisos personales y los afectos particulares a la hora de vincular los docentes.
- Vincular a los docentes que demuestren poseer los mejores perfiles personales y profesionales para el logro de una real formación integral de los estudiantes.
- Para lograr alcanzar los objetivos propuestos en este proceso de selección de los Asesores Docentes, en todos y cada uno de los programas de pregrado en la FUNLAM, se seguirá el siguiente procedimiento:

### **ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES:**

Los Directores del Programa con la coordinación de los Decanos, harán un estudio de las vacantes o de la creación del cargo nuevo de Asesores Docentes, y diseñarán los perfiles, las características y los requerimientos pertinentes. Esta información la harán llegar al Departamento de Relaciones Laborales, con dos (2) meses de anticipación para proceder a realizar la convocatoria. Es importante aclarar que cuando hablamos de vacante nos referimos a aquellos cargos ya creados, y que el Asesor Docente encargado del curso no continuará, ya sea por renuncia o porque la FUNLAM no le renovará el contrato.



## **CLARIFICACION DE CONCEPTOS:**

La Fundación Universitaria Luis Amigó pretende formalizar sus procesos de convocatoria, selección, vinculación, inducción y formación de docentes bajo los siguientes referentes conceptuales:

### **CONVOCATORIA:**

Es el proceso mediante el cual se busca motivar y atraer aspirantes calificados y con actitudes positivas para ocupar los cargos de docentes en los diferentes programas institucionales. Busca recoger un número amplio y suficiente de hojas de vida de personas con preparación, características y condiciones compatibles con el respectivo cargo y con la filosofía y la misión institucional, de tal manera que garantice, en cierta forma, el logro de los objetivos. Está centrada en la información, la invitación, la motivación y la atracción hacia la institución y sus programas. Debe ser coordinada entre los decanos, los directores de programas y el departamento de relaciones laborales.

La convocatoria puede ser interna si se hace entre las personas que ya están vinculadas a la institución en otros cargos o bajo otras modalidades. En este caso, tiene que ver con la reubicación o ascenso. O puede ser externo si se dirige a personas sin ninguna vinculación laboral con la institución.

### **SELECCIÓN:**

Es el proceso por medio del cual se escogen y se clasifican aquellos aspirantes con mejores características y perfiles para desempeñar los diferentes cargos. Es un proceso de comparación y decisión entre los requerimientos establecidos para el cargo y las características encontradas entre los aspirantes.

### **VINCULACIÓN:**

Es la etapa de contratación y posesión del cargo. Comprende la elaboración y firma del contrato respectivo, la entrega de los documentos necesarios para posesionarse y el acto mismo de posesión.

### **INDUCCIÓN:**

Es el proceso de contextualización, ambientación, conocimiento y capacitación inicial sobre el programa y el cargo que se va a desempeñar, con las respectivas responsabilidades.

## **FORMACIÓN:**

Es el conjunto de acciones desarrolladas por la Funlam para capacitar y actualizar a los docentes vinculados.

Esta reunión constituye una primera ocasión de contacto con los docentes, en la cual se pueden observar actitudes y otros aspectos de algunos de ellos. Debe estar presidida por el decano, el jefe de relaciones laborales y el director del respectivo programa.

## **SELECCIÓN DE HOJAS DE VIDA:**

El decano, con el director del programa, y el jefe de relaciones laborales, hará una primera selección entre las hojas de vida de los candidatos que asistan a la reunión, diligencien el formato arriba mencionado y decidan continuar con el proceso.

## **ENTREVISTA COLECTIVA:**

Los candidatos cuyas hojas de vida sean seleccionadas por acercarse al perfil requerido, serán llamados a una entrevista colectiva con la finalidad de evaluar aspectos personales, laborales y sociales y conocer un poco más sobre su formación y experiencia profesional y sobre sus actitudes e intereses. Esta entrevista será coordinada por el departamento de relaciones laborales, con participación del respectivo decano y director del programa.

La entrevista colectiva también se puede aprovechar para brindar a los candidatos información general sobre la carrera y sobre la Institución para que, en su decisión de vincularse, cuente con los mejores elementos de juicio.

## **PRESENTACIÓN DE PROYECTOS DE CARTAS DESCRIPTIVAS PARA LOS CURSOS:**

El siguiente paso en el proceso de selección será la presentación de proyectos docentes o cartas descriptivas de los cursos abiertos a concurso. Para ello se les aportará a los docentes información suficiente sobre los cursos, los elementos que debe contener una carta descriptiva, el enfoque que le deben dar, los autores básicos que deben considerar etc, y se les motivará para que sean creativos y enriquezcan la propuesta, de acuerdo con su experiencia, conocimientos e inventiva. Cada carta descriptiva debe contener, al menos los siguientes elementos:

- Justificación

- Objetivo General y específicos.
- Unidades temáticas.
- Diseño metodológico.
- Estrategias alternativas a la cátedra magistral.
- Proceso de evaluación.
- Bibliografía guía para los estudiantes y general del curso.
- Recursos necesarios.
- Otros requerimientos específicos de acuerdo con el programa

Las cartas descriptivas deben estar acompañadas de un cronograma que comprenda el número de semanas académicas que dura el semestre. En este cronograma debe consignarse la actividad que se realizará en cada fecha. En la descripción de la actividad debe estar consignado:

Con cuál, o cuáles, de los objetivos está relacionada. A qué unidad temática corresponde. Cuáles son las estrategias metodológicas y qué recursos didácticos se emplearán, y si se requiere de alguna infraestructura especial. Qué preparación previa se necesita por parte del estudiante (por ejemplo, si es una mesa redonda sobre algún texto, cuál es el texto o el fragmento del mismo que deben preparar). Cuál es la bibliografía complementaria de dicha actividad. Cómo se articulará esta actividad en el proceso de evaluación cualitativa y permanente del curso.

Por cada plaza o curso se elegirían los candidatos que presenten las mejores cartas descriptivas para participar en la siguiente fase del proceso.

### **EVALUACIÓN DE HABILIDADES EXPOSITIVAS:**

Las nuevas tecnologías, la industria de los recursos didácticos, y las nuevas metodologías en el campo educativo han ido desplazando poco a poco la importancia de la exposición magistral por parte del docente; lo cual, sin duda alguna, ha contribuido al enriquecimiento del proceso de enseñanza y de aprendizaje. En congruencia, uno de los aspectos que se evaluarán en las cartas descriptivas que presenten los aspirantes a docentes es, justamente, que la metodología no se reduzca a la cátedra magistral, sino que implemente distintas técnicas. Sin embargo, en el proceso de evaluación de los docentes, la realización de una cátedra magistral por parte de los aspirantes puede servir al equipo evaluador para observar muchos aspectos, si se implementa de manera adecuada:

El proceso de evaluación se realizaría de la siguiente manera: Después de elegidos los candidatos que posean las mejores hojas de vida, a aquellos candidatos que presenten las mejores cartas descriptivas, se les pedirá que preparen una exposición sobre uno de los temas que aparecen propuestos en su carta descriptiva. Una vez realizada la exposición, se le harían preguntas, durante unos quince minutos. El tema sería elegido

por el comité de evaluación y al candidato se le avisaría tres días antes de la fecha en que le corresponde exponerlo. Esta actividad permitiría evaluar:

Si el candidato realmente domina las áreas temáticas que consignó en su carta descriptiva. Si sabe planear la exposición de un tema, y administrar adecuadamente el tiempo previsto para ella. Si organiza las ideas de manera lógica y adecuada para la enseñanza y el aprendizaje. Si puede constituirse, para los estudiantes, en un referente de identificación por su saber y su posición frente al conocimiento y a la vida. Su capacidad histriónica. Su capacidad para interpretar adecuadamente las preguntas que se le hacen y de dar una respuesta clara y pertinente a las mismas. Su modestia y honestidad en caso de que no conozca la respuesta a la pregunta.

Las cartas descriptivas serán devueltas a los respectivos autores ya que son de su propiedad intelectual.

#### **ENTREVISTA INDIVIDUAL:**

El equipo evaluador de las habilidades expositivas seleccionará los candidatos más adecuados para que sean entrevistados por el Jefe de relaciones laborales en colaboración con el director del programa. En esta entrevista se determinará la compatibilidad del perfil de los candidatos con La Misión y la Filosofía de la Universidad.

#### **CONSULTA DE REFERENCIAS LABORALES:**

Después de realizada la evaluación de los proyectos de cartas descriptivas y de competencias expositivas, se procederá a una consulta de las referencias laborales.

#### **EQUIPO EVALUADOR:**

En la reunión informativa participarían: el Jefe de Relaciones Laborales de la Universidad, el director del programa, y el decano de la facultad correspondiente o un representante suyo.

En la evaluación de las habilidades expositivas de los candidatos participarían el decano de la Facultad, o un representante suyo, un profesor competente en el campo del diseño curricular y el Director del Programa correspondiente. De esta fase se pasarán los mejores por curso para la siguiente fase que sería la entrevista.

En las entrevistas finales participarán el Jefe de Relaciones Laborales y el director del respectivo programa y, si es posible, el decano.

Una vez realizada la entrevista, se clasificarán los candidatos y se presentará un informe al Rector de la institución para que, en su calidad de autoridad máxima, emita su concepto sobre los candidatos.

### **VINCULACIÓN:**

Una vez que el candidato haya sido seleccionado, con la aprobación del Rector, debe reclamar en relaciones laborales el listado con los requisitos que debe cumplir para su afiliación al sistema de seguridad social y firmar el contrato laboral. (Ver anexos)

Cuando el candidato haya entregado toda la información, se acuerda con él la fecha de iniciación de labores, teniendo en cuenta que se debe afiliar a riesgos profesionales 24 horas antes de comenzar a desempeñar el objeto del contrato.

### **INDUCCION:**

El proceso de inducción se hará desde la primera entrevista en la que se dará, al aspirante, información sobre la Institución y sobre el programa respectivo. Además, deberá tomar un curso formal de inducción, bien sea previo a la vinculación o posterior a ella de acuerdo con las circunstancias y que comprenderá los siguientes temas:

Información general sobre la Institución: historia, filosofía, principios, objetivos, misión, políticas generales, estructura orgánica.

Docencia universitaria

Conocimiento del programa: enfoque curricular, contenidos fundamentales, estrategias metodológicas, bibliografía.

Reglamento estudiantil, haciendo énfasis en el capítulo sobre evaluación cualitativa.

Aspectos básicos del estatuto docente.

Funcionamiento de los colectivos académicos.

Proceso de evaluación de los docentes.

## **CRITERIOS DE EVALUACION:**

### **Traectoria académica y profesional:**

La historia académica del docente para determinar su idoneidad en este campo. La historia laboral para determinar su desempeño, su ética, su compromiso con los estudiantes y otros aspectos como puntualidad, entrega oportuna de informes, etc.

Se tendrán en cuenta los procesos de formación en el saber específico y la experiencia e idoneidad para ser un gestor y mediador de aprendizajes. También es importante conocer lo mejor posible su capacidad y experiencia en escritura, su actitud frente a la investigación y la docencia investigativa, la capacidad para integrar la teoría con la práctica.

### **Actitudes:**

El gusto del docente por el trabajo con colectivos humanos. Habilidad para relacionarse y para interactuar con otras personas. La capacidad para planear y coordinar trabajos en equipo. El deseo por su oficio y por su área del saber. La motivación por el cargo al que aspira. La posibilidad que encuentra en la FUNLAM para colmar sus expectativas. Actitud positiva frente al cambio, frente a la vida frente a sí mismo, frente a los demás.

### **Personalidad:**

Los valores que regulan su proyecto de vida como persona humana. Grado de aproximación a los postulados de la Filosofía Amigoniana. Comportamiento ético, moral y de compromiso social y profesional. Su control de impulsos. Su tolerancia a la frustración. Su relación con la ley. Su capacidad crítica y de discernimiento. Responsabilidad y disciplina en el trabajo y en la vida personal y familiar. Sentido de pertenencia.

### **Conocimientos en el área respectiva:**

Dominio del saber específico en extensión, profundidad y en rigurosidad metodológica. Experiencias laborales y docentes relacionadas con el área. Experiencias de investigación. Trayectoria en publicaciones relacionadas con el área y campos afines.

### **Habilidades y destrezas en el desempeño docente:**

Habilidad expositiva verbal y escrita. Claridad y orden en la exposición de las ideas. Recursividad y creatividad en el campo metodológico. Capacidad y hábitos de lectura. Actitud frente al cambio.