



**ACUERDO DEL DIECISÉIS (16) DE ABRIL DEL AÑO 2016 POR EL CUAL SE EXPIDE EL PROCEDIMIENTO DE GESTIÓN DE CONTRATACIÓN DOCENTE DE LA FUNDACIÓN TECNOLÓGICA DE MADRID.**

**EL CONSEJO SUPERIOR DE LA FUNDACIÓN TECNOLÓGICA DE MADRID EN EJERCICIO DE SUS ATRIBUCIONES LEGALES Y ESTATUTARIAS,**

**CONSIDERANDO QUE:**

- 1) Por la Ley 30 de 1992 “se organiza el servicio público de la Educación Superior” y se desarrollan los principios constitucionales que se refieren a la misma, entre los cuales se encuentra el de la autonomía universitaria.
- 2) Dentro de las facultades de la autonomía universitaria se comprende la de “admitir a sus alumnos y adoptar sus correspondientes regímenes”; así como “establecer, arbitrar y aplicar sus recursos para el cumplimiento de su misión social y de su función institucional” (artículos 28 y 29 literal f) de la Ley 30 de 1992).
- 3) El Reglamento Docente de la FUNDACIÓN TECNOLÓGICA DE MADRID establece las condiciones y demás requisitos de convocatoria, selección, vinculación, clasificación y categorización del personal docente de la Institución.
- 4) Que con ocasión al desarrollo de programas académicos por ofrecerse bajo la metodología virtual, debe definirse un procedimiento asertivo y concreto que permita seleccionar y vincular los formadores más idóneos para prestar el servicio educativo impartido por la Institución.
- 5) En consecuencia, se hace necesario expedir el procedimiento de gestión de contratación docente que se vincularán a los distintos programas académicos ofrecidos por la Institución, bajo la metodología presencial y a distancia, tradicional o virtual.

**ACUERDA:**



**PRIMERO.** Expedir el **PROCEDIMIENTO PARA LA GESTIÓN DE CONTRATACIÓN DOCENTE QUE PERTENECERÁN A LOS PROGRAMAS ACADÉMICOS EN LAS MODALIDADES PRESENCIAL, DISTANCIA TRADICIONAL Y VIRTUAL OFRECIDOS POR LA FUNDACIÓN TECNOLÓGICA DE MADRID**, el cual se contiene en las siguientes disposiciones:

## **PROCESO DE SELECCIÓN DE DOCENTES**

### **JUSTIFICACION DEL PROCESO:**

El docente en la FUNDACIÓN TECNOLÓGICA DE MADRID es generador de cambio, actualizado, con capacidad de responder a las necesidades de la región, como aspectos fundamentales para el ejercicio de su labor, fundamentada en que solo quienes asumen permanentemente la aventura del conocimiento están en condiciones de impartir enseñanzas válidas, de transmitir la pasión que requiere una vida intelectual activa y de cumplir de ese modo con los propósitos de la educación superior.

En la docencia se asume la interacción profesor-estudiante, mediando el conocimiento por el modelo pedagógico y los procesos de aprendizaje, generando reflexión sobre los fundamentos de la ciencia y la tecnología y sus campos de aplicación, para lo cual la comunidad de docentes debe promover el desarrollo de la autonomía responsable con base en conocimientos didácticos que orientan la enseñanza como ayuda para el aprendizaje caracterizado por el desarrollo de competencias.

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.

El proceso de selección no es una tarea fácil, pero el principal ideal es contratar docentes íntegros que combinen armónicamente su saber académico y sus potencialidades de desarrollo, con su historia y trayectoria profesional; docente 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 identifiquen 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 FUNDACIÓN TECNOLÓGICA DE MADRID se fundamentará en una valoración cuidadosa de la calidad humana, 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: formar personas emprendedoras, con competencias integrales, para desempeñarse en el mundo productivo, a partir del uso racional de la tecnología, generando procesos de cambio que incidan en el desarrollo de la Sabana de Occidente, del país y de los ámbitos internacionales. Sólo así se puede garantizar una enseñanza por vía de la identificación y del testimonio.

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

La Fundación Tecnológica de Madrid 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 de su personalidad.

El presente documento se desarrolla teniendo en cuenta el reglamento docente vigente de la FUNDACIÓN TECNOLÓGICA DE MADRID, siguiendo los procedimientos y lineamientos de la convocatoria, selección de hojas de vida, comité de desarrollo docente, contratación docente e informe final.

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

La FUNDACIÓN TECNOLÓGICA DE MADRID tiene dentro de sus objetivos del proceso de selección los siguientes:



- Prestar a la comunidad un servicio educativo con calidad, el cual hace referencia a los resultados académicos, a currículos pertinentes y fundamentados, a los medios y a los procesos empleados, a la infraestructura institucional, a las dimensiones cualitativas y cuantitativas del mismo y a las condiciones en que se desarrolla cada institución.
- Constituir 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.
- Tener criterios y procedimientos claros y exigentes para convocar, seleccionar y vincular, a los docentes de la Fundación, tanto en la sede central como en los centros.
- Vincular a los docentes que demuestren poseer los mejores perfiles personales y profesionales para el logro de una real formación integral de los estudiantes.
- Evitar la improvisación, los compromisos personales y los afectos particulares a la hora de vincular los docentes.
- Para lograr alcanzar los objetivos propuestos en este proceso de selección de los Docentes, en todos y cada uno de los programas de la Fundación, se seguirá el siguiente procedimiento:

**INVESTIGACIÓN DE LAS NECESIDADES:** Los Directores del Programa con la coordinación de la Vicerrectoría académica, harán un estudio de las vacantes o de la creación del cargo nuevo de Docentes, y diseñarán los perfiles, las características y los requerimientos pertinentes. Esta información la harán llegar al Departamento administrativo y financiero, con un (1) mes 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 Docente o instructores encargados del curso no continuarán, ya sea por renuncia o porque la FUNDACIÓN TECNOLÓGICA DE MADRID no le renovará el contrato.



**PLANIFICACIÓN DEL DESARROLLO DE PROCESOS:** La Fundación Tecnológica de Madrid 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 la vicerrectoría académica, los directores de programas y el departamento administrativo y financiero. 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.

**ENTREVISTA INDIVIDUAL:** El equipo evaluador de las habilidades expositivas seleccionará los candidatos más adecuados para que sean entrevistados por la Vicerrectoría Académica. En esta entrevista se determinará la compatibilidad del perfil de los candidatos con La Misión de la Institución.

#### **CRITERIOS DE EVALUACIÓN:**

- Trayectoria 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 FUNDACIÓN TECNOLÓGICA DE MADRID 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. 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.

**EQUIPO EVALUADOR:** En la reunión informativa participarían: la Secretaría Académica, Responsable de la Gestión Administrativa, Dirección del Programa correspondiente.



**APLICACIÓN DE PRUEBAS TÉCNICAS Y PSICOTÉCNICAS:** Se aplicarán por parte del Área de Gestión Administrativa las pruebas técnicas y psicotécnicas que resulten pertinentes según criterio del Equipo Evaluador.

**CATEGORIZACIÓN.** Con fundamento en lo establecido en el Reglamento Docente, el Consejo Académico, a solicitud del Comité de Desarrollo Docente, categorizará los docentes que hayan superado, en términos del Equipo Evaluador, las exigencias para su vinculación.

**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 el perfeccionamiento del contrato.

Una vez que el candidato haya sido seleccionado, previo visto bueno de la Vicerrectoría Académica, con la aprobación del Rector, debe reclamar en la dirección administrativa y financiera el listado con los requisitos que debe cumplir para su afiliación al sistema de seguridad social y firmar el contrato correspondiente.

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.

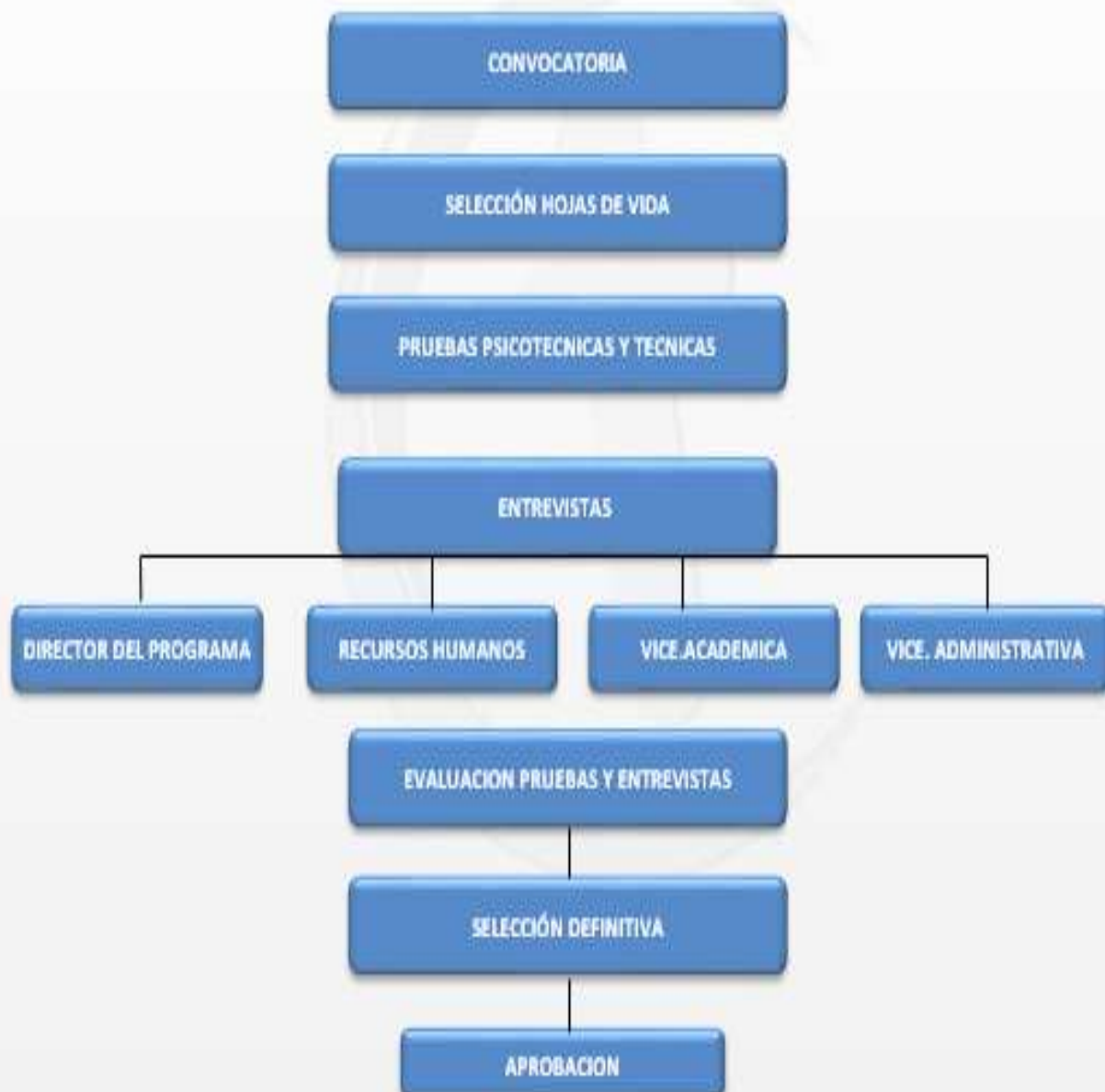
**INDUCCIÓN:** El proceso de inducción en la **FUNDACIÓN TECNOLÓGICA DE MADRID** se hará desde la primera entrevista en la que se dará, al aspirante, información sobre la Institución y sobre el programa respectivo.

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 institucional Conocimiento del programa: enfoque curricular, contenidos fundamentales, estrategias metodológicas, bibliografía. Reglamento estudiantil, haciendo énfasis en el capítulo sobre evaluación cualitativa.

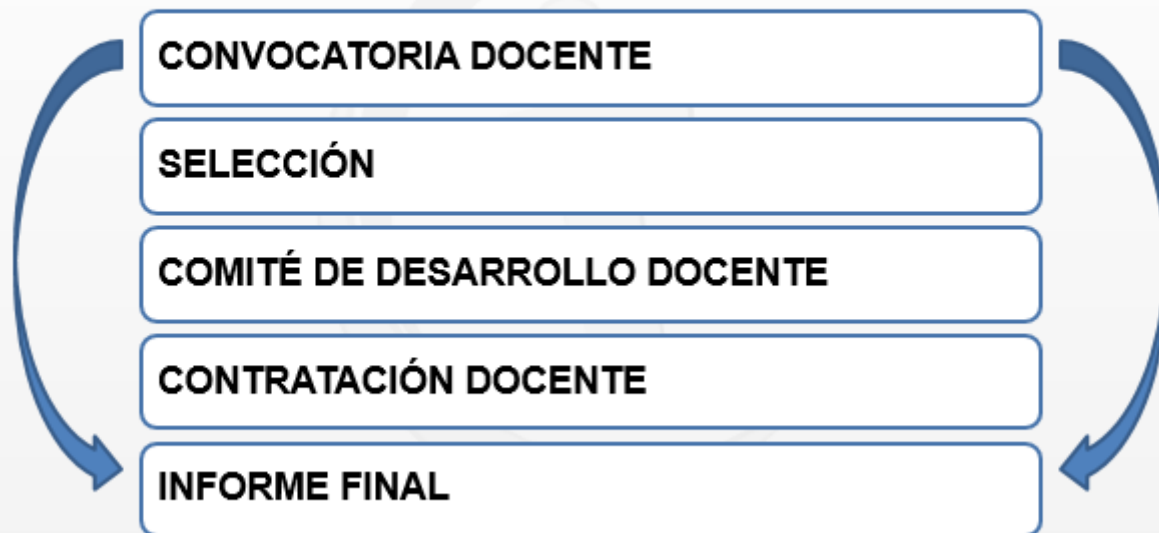
Aspectos básicos del estatuto docente. Funcionamiento de los colectivos académicos. Proceso de evaluación de los docentes.

## PROCESO DE SELECCIÓN





## ETAPAS DEL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL DOCENTE



**SEGUNDO.** El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su publicación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

### COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá, D. C., a los dieciséis (16) días del mes de Abril de 2016.



**ANDRÉS MAURICIO GARZÓN DÍAZ**  
Presidente



**EDGAR MAURICIO LÓPEZ LIZARAZO**  
Secretario General