

Fundación Universitaria Monserrate Proceso de selección y vinculación profesores

La Unimonserrate seguirá los principios de transparencia, mérito y objetividad para la aplicación de las normas. Así, el principio de transparencia implica que los procesos y procedimientos que se establecen en este Estatuto sean de conocimiento de los profesores, y cuando éstos se encuentren involucrados en un proceso en particular, puedan obtener información sobre el desarrollo de cada una de las etapas de este. El principio de mérito requiere considerar la idoneidad de un profesor para realizar alguna función, actividad o tarea en la Institución; y, el de objetividad demanda utilizar este reglamento en igualdad de condiciones para todos los profesores de la Institución.

(Estatuto de profesores, artículo 3, parágrafo 1).

La Unimonserrate dispone en el Estatuto de Profesores, artículo 5, tres políticas para los procesos de selección y vinculación de profesores:

- Política de selección. La Institución selecciona el personal calificado e idóneo, de acuerdo con los perfiles requeridos, con criterios incluyentes y mediante procesos transparentes.
- Política de vinculación a la Institución. La Unimonserrate, de acuerdo con sus requerimientos, vincula, mediante contrato laboral, únicamente al personal que cumpla con los requisitos institucionales exigidos y determinados por la ley.
- Política para la vinculación de graduados. La Unimonserrate vincula laboralmente a sus egresados.

Selección

A continuación, se presentan los requisitos para ser profesor en la Institución conforme al Estatuto de Profesores, artículo 7:

- Competencia pedagógica para desarrollar procesos de formación.
- Sentido social y de contextualización de la enseñanza orientada al fomento de la autonomía y la actitud crítica e investigativa.
- Relaciones humanas abiertas, afectuosas, comunicativas y de respeto con los miembros de la comunidad universitaria, siempre encaminadas hacia el trabajo en equipo y participación con la comunidad académica.
- Creatividad, emprendimiento y capacidad de gestión de proyectos.
- Pensamiento y actitud de apertura frente a los cambios culturales, sociales, científicos y tecnológicos.
- Compromiso con la permanente actualización profesional, investigativa, científica y pedagógica.
- Disposición para su propia educación permanente e integral.
- Compromiso con los valores que distinguen a la Institución y al proyecto educativo de la misma: servicio, compromiso social transformador, solidaridad, equidad, transparencia, responsabilidad y sentido humanista en el ejercicio de la profesión y en todos los actos pedagógicos.

Bajo los presupuestos que se presentaron anteriormente, la Unimonserate organiza los procedimientos de selección y vinculación de profesores, a saber:

Para la selección como lo señala el Estatuto de Profesores en el artículo 19, la Institución cuenta con dos procedimientos el primero, UMS-HO-P-28 Atracción al cargo, que sigue los principios de transparencia, mérito y objetividad; en el proceso intervienen las siguientes áreas de la Institución: programas académicos, Gestión Humana y Organizacional, y Psicología Organizacional; e inicia a partir de tres caminos: 1. Una suplencia del cargo a partir de los profesores vinculados a la Institución, 2. Elección del profesor dentro de los elegibles del banco de profesores y 3. Convocatoria, para esto:

- Se identifican las vacantes
- Los directores preseleccionan las hojas de vida de los candidatos más idóneos (colaborador vinculado a la Institución o elegible del banco de hojas de vida, de procesos anteriores) los relaciona en el formato destinado para ello (UMS-HO-F-30).
- Los directores de unidad académica o administrativa, solicitan a través del CAU los procesos de selección y vinculación, informan la necesidad del cargo, el perfil y los soportes requeridos. En el caso de solicitudes de un cargo de administrativo psicología organizacional, revisa la solicitud y gestiona la convocatoria; en los programas académicos son los directores los encargados de esta gestión.
- Los interesados revisan la oferta laboral y si les interesa el cargo se postulan como candidatos y envían la hoja de vida.

El segundo procedimiento es el de la selección misma, y se encuentra en el SGC en UMS-HO-P-03, aquí interviene el director de la unidad académica o administrativa, gestión humana y organizacional, unidad de idiomas, la IDT, y los decanos, e implica las siguientes acciones:

- Los precandidatos diligencian la hoja de vida en el sistema de información Olimpo.
- El director de programa realiza la entrevista para precisar: trayectoria del profesor orientada por el principio de mérito y correspondencia con los requisitos del cargo.
- Psicología Organizacional revisa la hoja de vida de los precandidatos.
- Psicología Organizacional cita para pruebas psicotécnicas, de tecnologías de la información e inglés.
- La unidad de idiomas aplica pruebas de inglés, psicología organizacional las psicométricas e Innovación y desarrollo tecnológico las de tecnologías de la información.
- La IDT y la unidad de idiomas generan los resultados obtenidos por los candidatos en las pruebas.
- Las distintas instancias que participan en el proceso diligencian lo correspondiente a los resultados, en el formato dispuesto para ello.
- Psicología organizacional envía informe de selección a la instancia correspondiente, dando respuesta a la solicitud realizada en el procedimiento de atracción al cargo mediante el CAU.

- El director de programa, o de unidad, estudia los resultados del proceso y selecciona según los criterios establecidos, los más idóneos para el cargo.
- El decano estudia los candidatos seleccionados y con base en los criterios establecidos elige.
- El director de programa, bajo el principio de transparencia informa a los candidatos los resultados del proceso.
- El candidato seleccionado para ocupar el cargo sube al Sistema Olimpo la información solicitada con soportes.
- El director de programa o de unidad reporta Gestión Humana y Organizacional a través del Sistema Alpha la solicitud de contratación.
- Psicología Organizacional imprime los documentos, arma la carpeta de historia laboral y entrega la información a contratación.
- Gestión Humana y Organizacional inicia el proceso de contratación.

Vinculación

Como lo establece el Estatuto de Profesores en el artículo 20, la Institución vincula como profesores los aspirantes que comparten la filosofía institucional y han alcanzado los resultados más altos en el proceso de selección; la vinculación se perfecciona con la firma, del contrato laboral, entre las partes (parágrafo del artículo 21).

En la Unimonstrate como lo establece el artículo 8 del Estatuto de Profesores hay cuatro tipos de vinculación: profesor de planta, catedrático, ocasional y visitante:

- Profesor de planta. Contratado a término indefinido o a término fijo por periodos académicos, con dedicación tiempo completo o medio tiempo, para desarrollar funciones de docencia, investigación, innovación y/o creación artística y cultural, proyección social y/o gestión académica y las labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales, administrativas, y de extensión asociadas a dichas funciones.
- Profesor catedrático: Es el profesor contratado por horas-cátedra para desarrollar funciones de docencia y/o proyección social durante un periodo académico específico y las labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales, administrativas, y de extensión asociadas a dichas funciones.
- Profesor ocasional. Es aquel que se vincula a la Unimonstrate en forma esporádica, con una finalidad y en un período específico, o para atender vacancias temporales de profesores de planta. Se rige por las normas establecidas en su respectivo contrato y podría desarrollar labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales, administrativas, y de extensión dependiendo de su formación y experiencia.
- Profesor visitante: Es aquel profesor que colabora a título personal o en virtud de convenios con instituciones nacionales o extranjeras, con el desarrollo académico de los programas de la Unimonstrate de carácter cultural, científico, humanístico, tecnológico o técnico, en los campos propios de su especialidad.

Así mismo, el artículo 9 del Estatuto de Profesores establece los tiempos de dedicación de un profesor para cumplir las funciones según la contratación:

- Tiempo completo: Cuando el profesor destina entre 40 y 48 horas semanales a las funciones contratadas de acuerdo con la normatividad laboral vigente.
- Medio tiempo: Caso en el cual el profesor designa 23 horas semanales a las funciones contratadas.
- Hora cátedra: Si el profesor dispone hasta ocho (8) horas-cátedra a la semana a funciones de docencia y/o proyección social.

En la Institución solo los profesores de tiempo completo y medio tiempo desempeñan funciones administrativas (Estatuto de profesores, artículo 9, párrafo).

La institución cuenta con el procedimiento de contratación que se encuentra en UMS-HO-P-04 y establece, en otros, que:

- Gestión Humana junto con Docencia y Currículo clasifican al docente según lo establecido en el Escalafón Docente, teniendo en cuenta la hoja de vida y los soportes correspondientes. Además, diligencia la parte que le toca en el formato presentación e ingreso de profesores.
- GHO diligencia afiliaciones y seguridad social según certificación de administradoras de seguridad social presentadas por el docente
- El registro del empleado en el sistema se hace teniendo en cuenta el documento de identidad, los datos deben corresponder a los registrados en la Registraduría Nacional del Estado Civil.
- La secretaría académica de la escuela ingresa la programación a cada docente. GHO establece la periodicidad de los contratos y las fechas en las que se puede ingresar o modificar información.
- Si el contrato es a término fijo, GHO parametriza la información para cada docente asignando, escalafón, salario.
- Si el tipo de contrato es por OPS por valor mayor o igual al SMLV, el docente hace aportes a seguridad social y gestiona documento equivalente y demás soportes.