

PROCEDIMIENTO PARA EVALUACIÓN DEL CONCURSO DOCENTE EN EL MARCO DEL *PLAN DE FORMALIZACIÓN DOCENTE*

El procedimiento, la evaluación, el puntaje y el desarrollo del concurso docente se regirán por lo dispuesto en el Reglamento aprobado mediante [Acuerdo del Consejo Superior n.º 022 del 17 de abril de 2026](#).

- a) Verificación del cumplimiento de los requisitos de la convocatoria.
- b) Prueba psicotécnica.
- c) Sesión Docente.
- d) Entrevista.
- e) Valoración de la hoja de vida.

Cada una de las pruebas contempladas en las etapas del concurso tienen carácter eliminatorio, excepto la valoración de la hoja de vida y la entrevista. Asimismo, la no presentación de alguna de las pruebas por parte del candidato se considerará como retiro voluntario del concurso.

CUANTIFICACIÓN DE RESULTADOS

Para cuantificar los resultados del concurso, los responsables de la evaluación de cada una de las pruebas emplearán como guía el siguiente cuadro:

Aspectos Evaluados	Calificación (puntos)	Condición Mínima
Prueba psicotécnica	Sí o No	Sí
Sesión docente	40	32 (80% del tope máximo de puntos)
Entrevista	10	No aplica
Hoja de vida	50	No aplica

ETAPAS Y PRUEBAS

1. VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS

Terminado el plazo de recepción de hojas de vida, la Vicerrectoría Académica realizará una verificación del cumplimiento de los requisitos. Los resultados de este proceso serán publicados en la página web institucional.

2. PRUEBA PSICOTÉCNICA

La Vicerrectoría Académica realizará la programación de la prueba psicotécnica entre los aspirantes que cumplan requisitos. La prueba psicotécnica será practicada por la Universidad o una entidad seleccionada para dicho propósito.

La prueba psicotécnica se evaluará tomando en cuenta los siguientes aspectos:

1. Estructura de personalidad.
2. Aceptación de los demás.
3. Satisfacción de logro.
4. Compartir experiencias.
5. Trabajo en equipo.
6. Potencial para desarrollar sentido de pertenencia.

3. SESIÓN DOCENTE

Los aspirantes que superen la prueba psicotécnica presentarán la prueba de sesión docente presencial en los términos y fechas establecidas en la convocatoria.

Previo al desarrollo de la sesión docente el candidato deberá remitir la propuesta escrita de la sesión docente definida como una alternativa de acción pedagógica y didáctica que pretende organizar el proceso de enseñanza para potenciar los aprendizajes y la formación integral. Con tal propósito, en la propuesta escrita se debe definir unas bases teóricas de orden pedagógico, didáctico y disciplinar, a partir de las cuales se observan conocimientos previos, se establecen objetivos de enseñanza y resultados de aprendizaje, se organizan y relacionan las actividades de aula y los instrumentos didácticos, además, se establece el proceso de evaluación.

Las características de la elaboración de la propuesta escrita de la sesión docente serán las siguientes: un máximo de 5.000 palabras, incluyendo bibliografía, preferiblemente fuente Times New Roman, 12, y Normas APA para citas y referencias.

Para asignar el puntaje correspondiente a la sesión docente se tendrán en cuenta factores como: la coherencia con el Proyecto Institucional y con el Modelo Pedagógico UIS; la organización, coherencia y pertinencia de la propuesta del ambiente y experiencias de aprendizaje en la mediación del proceso formativo de calidad; el uso del lenguaje; la capacidad argumentativa y creativa en el desarrollo de competencias para la enseñanza, el aprendizaje y la evaluación en la construcción del conocimiento hacia el descubrimiento o la comprensión; la vigencia de los conceptos utilizados, según la rúbrica incluida en el siguiente cuadro.

ASPECTO VALORADO	CRITERIOS Y VALORES				
	EXCELENTE (9 – 10 PUNTO)	BIEN (7 – 8.9 PUNTO)	REGULAR (5 – 6.9 PUNTO)	DEFICIENTE (0 – 4.9 PUNTO)	TOTAL
I. Calidad de los procesos dialógicos	Su actividad discursiva genera un espacio	El profesor ofrece un discurso interesante y atractivo para el	El profesor centra la intervención en su discurso y	El discurso del profesor no ofrece la posibilidad de	

ASPECTO VALORADO	CRITERIOS Y VALORES				TOTAL
	EXCELENTE (9 – 10 PUNTO)	BIEN (7 – 8.9 PUNTO)	REGULAR (5 – 6.9 PUNTO)	DEFICIENTE (0 – 4.9 PUNTO)	
	propicio para el diálogo, las interacciones cordiales y el aprendizaje. Los participantes, de forma respetuosa y organizada, logran expresarse sobre el tema tratado.	auditorio, pero las posibilidades de interacción dialógica con los interlocutores son limitadas.	ofrece un espacio muy limitado de interacción dialógica al final de la sesión.	diálogo con el auditorio o genera relaciones unidireccionales e interacciones tensas y desorganizadas.	
2. Calidad, profundidad y complejidad de los conocimientos tratados.	El discurso del profesor muestra con claridad las bases teóricas y conceptuales de la disciplina que maneja.	El discurso del profesor deja entrever con cierta claridad las bases teóricas y conceptuales de la disciplina que maneja.	El discurso del profesor no permite ubicar las bases teóricas y conceptuales de la disciplina que maneja	El discurso del profesor no se fundamenta sobre las bases teóricas y conceptuales de la disciplina que maneja	
3. Estrategias de aprovechamiento de recursos didácticos y de interacción que permitan la comprensión del tema tratado	El profesor utiliza diversas estrategias didácticas y discursivas que permiten la interacción con los estudiantes logrando eficiencia en la comprensión del tema tratado	Reconoce los aportes de los interlocutores pero no los utiliza para identificar la comprensión y establecer relaciones que amplíen y aclaren el tema.	Establece relaciones confusas a partir de las intervenciones de los interlocutores y no construye acuerdos que permitan comprender el tema.	El profesor valora de forma negativa o no reconoce y utiliza las intervenciones de los interlocutores para identificar la comprensión de ideas y aclararlas.	
4. Flexibilidad del plan o de la estrategia planificada para ser adecuada a la realidad de la interacción en el desarrollo de la sesión docente.	El profesor adapta el desarrollo de la sesión docente a las características del auditorio y a las condiciones de espacio y tiempo establecidas. Frente a imprevistos o requerimientos del auditorio, adecúa su propuesta de aula sin inconvenientes y valoraciones negativas.	El profesor adecúa su intervención a las realidades de la interacción del aula, entre ellas, las características de los interlocutores y las condiciones de espacio temporales. Sin embargo, tiene dificultades para superar imprevistos o solicitudes nuevas del auditorio.	Frente a imprevistos o requerimientos nuevos del auditorio, el profesor no logra adecuar la propuesta inicial para la sesión docente.	El profesor no acepta modificaciones al desarrollo de la sesión. Tampoco se adecúa a las características de los interlocutores y a las condiciones de espacio y tiempo establecidas.	
Sub-totales					
Total					

4. ENTREVISTA

Las personas aspirantes que superen la prueba de sesión docente serán citadas a entrevista presencial, que será realizada exclusivamente por el Comité de Selección.

En la entrevista se abordarán aspectos de la persona candidata relacionados con su personalidad, capacidad para convivir en comunidad, tolerancia, actitud hacia la docencia, ética, rigor en el trabajo disciplinar y capacidad para comprometerse con la misión institucional y con el desarrollo intelectual, profesional y docente, en condiciones de igualdad y sin discriminación alguna.

5. VALORACIÓN DE HOJA DE VIDA

El Comité de Selección valorará la hoja de vida de las personas candidatas que hayan superado las pruebas anteriores y formalizará los resultados en el acta correspondiente. La valoración de la hoja de vida se realizará teniendo en cuenta los indicadores y puntajes señalados en la siguiente tabla:

INDICADORES	PUNTAJE MÁXIMO
1. CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS DEL PERFIL (se asignará el máximo puntaje)	20
2. EXPERIENCIA DOCENTE UNIVERSITARIA Experiencia docente universitaria adicional a la mínima requerida en el perfil (dos puntos por año) * *Cuando la certificación de experiencia sea como docente cátedra la dedicación de mínimo 15 horas semanales de dirección de asignaturas por semestre académico se entenderá como tiempo completo. Un año serán dos semestres académicos. Las dedicaciones inferiores se contabilizarán de manera proporcional.	25
3. FORMACIÓN EN EDUCACIÓN Formación en cursos para el ejercicio de la docencia realizados en los últimos 5 años. (1 punto por cada 60 horas de formación) Se reconocerán un máximo de 3 cursos que cumplan con el mínimo de horas, es decir se otorgarán máximo 3 puntos Formación a nivel posgrado, adicional a la mínima requerida para cumplir con el requisito definido en el perfil: i). Por especialización (3 puntos), ii). Por maestría o doctorado (5 puntos). En todo caso, solo se reconocerá el máximo puntaje establecido para este ítem.	5
TOTAL	50

LISTA DE ELEGIBLES

Cumplidas las etapas anteriores, el Comité de Selección formalizará un acta firmada por todas las personas integrantes, en la que conste el listado de profesionales que serán incluidos en la Lista de Elegibles, clasificados por perfiles y organizados en orden descendente según el total de puntos obtenidos en la convocatoria, anexando los formatos diligenciados por el Comité en los que se registren los resultados para cada una de las personas candidatas en cada prueba.

Con base en el acta del Comité de Selección, la Rectoría expedirá una resolución que establece la Lista de Elegibles, clasificada por perfiles y organizada en orden descendente según el total de puntos obtenidos en la convocatoria, y mantendrá publicada la lista de elegibles por los tres (3) días hábiles siguientes a la fecha de la fijación.

Contra la citada resolución procederá el recurso de reposición ante la Rectoría dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al vencimiento de la publicación, fundado en error aritmético. Los recursos deberán presentarse y sustentarse por escrito y se resolverán dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la solicitud.

La Lista de Elegibles tendrá una vigencia de dieciocho (18) meses, o hasta que se realice una nueva convocatoria que incluya los perfiles de lista de elegibles, lo que primero ocurra.

En los casos de empate en el puntaje final, la persona ganadora del concurso será aquella que haya obtenido el mayor puntaje individual en los siguientes aspectos, en su orden:

- Sesión docente.
- Hoja de vida.
- Entrevista.
- Certificación de haber ejercido el derecho al voto en las elecciones inmediatamente anteriores a la respectiva convocatoria

En caso de persistir el empate, este se dirimirá mediante un mecanismo de generación de números aleatorios. Para tal efecto, las personas que se encuentren en situación de empate serán convocadas a una reunión en la que se aplicará el siguiente procedimiento:

El/la Vicerrector(a) Académico(a), a través de una aplicación digital, generará tres (3) números aleatorios por cada persona empatada, siguiendo el orden de inscripción a la convocatoria. La suma de dichos números constituirá el puntaje asignado a cada participante. Resultará seleccionada la persona que obtenga el mayor puntaje total.

En caso de que persista el empate, el procedimiento se repetirá hasta que se obtenga un único puntaje mayor. Si alguna de las personas convocadas no asiste a la reunión, se entenderá que desiste del proceso, y la designación recaerá en quien o quienes hayan asistido.