

PROCEDIMIENTO PARA EVALUACIÓN DEL CONCURSO PROFESORAL

El procedimiento, la evaluación, el puntaje y el desarrollo del concurso de méritos en la modalidad de concurso general y de jóvenes talentos se regirán por lo dispuesto en el Reglamento para la selección de profesores en la UIS, aprobado mediante [Acuerdo del Consejo Superior n.º 046 del 29 de octubre de 2021](#) . modificado mediante [Acuerdo n.º 067 de 2024](#).

Las etapas y pruebas del concurso serán las siguientes:

1. Etapa I. Convocatoria

- a) Publicación y divulgación de la convocatoria.
- b) Inscripción de aspirantes.

2. Etapa II. Preselección

- a) Verificación del cumplimiento de los requisitos de la convocatoria.
- b) Prueba psicotécnica.

3. Etapa III. Evaluación

- a) Sesión Docente: que se compone de una propuesta escrita y el desarrollo de la sesión docente que será de carácter público (max. 30 minutos).
- b) Propuesta de investigación en el dominio disciplinar del concurso: que se compone del documento escrito y la sustentación de la propuesta de investigación (max. 30 minutos).
- c) Valoración de la hoja de vida.
- f) Entrevista.

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.

PRESELECCIÓN Y EVALUACIÓN

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

Prueba	Calificación (puntos)	Condición (puntos)
Prueba psicotécnica	Sí o no	Sí
Sesión Docente	0 – 300	≥ 240
Propuesta de investigación	0 – 300	≥ 240
Hoja de Vida	300	No aplica
Entrevista	0 – 100	No aplica

1. VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS

Terminado el plazo de recepción de hojas de vida de acuerdo con la fecha establecida, la Vicerrectoría Académica y el Comité de Evaluación harán una verificación del cumplimiento de los requisitos de la convocatoria por parte de los concursantes.

2. PRUEBA PSICOTÉCNICA

La Vicerrectoría Académica realizará la programación de la prueba psicotécnica entre los aspirantes que cumplan los requisitos previstos en el perfil convocado.

La prueba psicotécnica será practicada por una entidad designada por la universidad y se evaluará tomando en cuenta los aspectos señalados en el siguiente cuadro:

PRUEBA PSICOTÉCNICA
Aspectos referidos a evaluación
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

En este escenario, el candidato busca demostrar no sólo su competencia en el campo disciplinar, sino también su competencia para permitir el acceso de los demás a la comprensión de la información y a un saber hacer con ésta, esta sesión estará circunscrita a la propuesta escrita de sesión docente presentada.

En este sentido, debe tenerse presente que una sesión de máximo 30 minutos de mediación del aprendizaje es un simulacro y que, más allá de evaluar el conocimiento complejo que posea el profesor en el dominio de las ciencias de la educación, observa las competencias del profesor para aprovechar los escenarios de comunicación para apoyar el aprendizaje. En este sentido, la sesión docente busca valorar, en el mediador:

1. La calidad de los procesos dialógicos en el aula que, por su naturaleza, deben ser horizontales, generadores de confianza.
2. La construcción de una experiencia breve que motive a los interlocutores frente al asunto o tema del que trata la sesión.
3. La calidad, profundidad y complejidad de los conocimientos tratados, sin desmedro de la dosificación, pertinencia y lenguaje proporcional a la competencia (supuesta) de los interlocutores.
4. Las estrategias de aprovechamiento de las intervenciones de los interlocutores para valorar la comprensión que ellos llevan del tratamiento del tema.
5. Los modos de hacer partícipes a los interlocutores interesados en la actividad o sesión docente.
6. El aprovechamiento del error de los interlocutores para la comprensión del asunto, lo que implica procesos metacognitivos en el aula.
7. La flexibilidad del plan o de la estrategia planificada para ser adecuada a la realidad de la interacción en el desarrollo de la sesión docente.
8. La manera en que articula diversas informaciones, el interés por investigar en otras fuentes diferentes a lo que suministra el profesor, la relación del tema tratado con la formación profesional en el dominio de interés y en función del compromiso de los interlocutores con el mundo en que viven.

Previo al desarrollo de la sesión docente el candidato deberá remitir la propuesta escrita de 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 8.000 palabras, incluyendo bibliografía, preferiblemente fuente Times New Roman, 12 y Normas APA para citas y referencias.

La sesión docente con sus elementos de contenido y formales, se evaluará a partir de una serie de criterios e indicadores expresados en la matriz de valoración que sigue:

ASPECTO VALORADO	CRITERIOS Y VALORES				
	EXCELENTE (0.90--1 PUNTO)	BIEN (0.70 --0.89 PUNTO)	REGULAR (0.50-0,69 PUNTO)	DEFICIENTE (0-0.49 PUNTO)	TOTAL
I. Calidad de los procesos dialógicos	Su actividad discursiva genera un espacio propicio para el diálogo, las interacciones cordiales y el aprendizaje. Los participantes, de forma respetuosa y organizada, logran expresarse sobre el tema tratado.	El profesor ofrece un discurso interesante y atractivo para el auditorio, pero las posibilidades de interacción dialógica con los interlocutores son limitadas.	El profesor centra la intervención en su discurso y ofrece un espacio muy limitado de interacción dialógica al final de la sesión.	El discurso del profesor no ofrece la posibilidad de 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 compresión del tema tratado	El profesor utiliza diversas estrategias didácticas y discursivas que permiten la interacción con los estudiantes logrando eficiencia en la compresión 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 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 (Total general y la operación de multiplicar el resultado en puntos por 75)					

4. PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN

Para la elaboración de la propuesta de investigación en el dominio disciplinar del concurso, se tendrán en consideración los términos que se presentan a continuación:

1. Planteamiento de la pregunta o problema de investigación
- a) Pertinencia y actualidad del estado del arte
- b) Claridad en la descripción de la pregunta o problema
- c) Actualidad y vigencia de los planteamientos expuestos
2. Objetivos
- a) Concordancia con el problema o pregunta
3. Metodología
- a) Pertinencia de la metodología para el logro de los objetivos
4. Cronograma
- a) Correspondencia con las exigencias teóricas y metodológicas
5. Identificación clara de los resultados esperados con sus respectivos indicadores en:
- a) La generación de nuevo conocimiento
- b) El fortalecimiento de la comunidad científica
- c) Estrategias de divulgación
6. Presentación de la propuesta
- a) Redacción y ortografía
7. Bibliografía

- a) Pertinencia y actualidad
8. Presupuesto
- a) Pertinencia de los rubros.

Las características de la elaboración de la propuesta de investigación serán las siguientes: un máximo de 8.000 palabras, incluyendo bibliografía, preferiblemente fuente Times New Roman, 12, y Normas APA para citas y referencias.

La propuesta de investigación deberá plantearse para ejecutar en dieciocho (18) meses.

La evaluación de la propuesta de investigación, tanto en su componente escrito como en la sustentación, se seguirá mediante la siguiente matriz de valoración

COMPONENTE ESCRITO											
Criterios.	Deficiente					Aceptable			Bueno	Muy	Excelente
	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
A. Planteamiento de la pregunta o problema de investigación											
1. Pertinencia y actualidad del estado del arte											
2. Claridad en la descripción de la pregunta o problema											
3. Actualidad y vigencia de los planteamientos expuestos											
4. Viabilidad institucional de ejecución de la propuesta											
B. Objetivos											
5. Concordancia con el problema o pregunta											
C. Metodología											
6. Pertinencia de la metodología para el logro de los objetivos											
D. Cronograma											
7. Correspondencia con las exigencias teóricas y metodológicas											
E. Calidad e impacto de los resultados esperados en:											
8. La generación de nuevo conocimiento											
9. El fortalecimiento de la comunidad científica											
10. Las estrategias de divulgación											
F. Presentación de la propuesta											
11. Redacción y ortografía											
G. Bibliografía											
12. Pertinencia y actualidad											
H. Presupuesto											
13. Pertinencia de los rubros											
14. Fuentes de financiación											
Sub-totales											
Total componente escrito	Total general y la operación de multiplicar el resultado, en puntos, por 15/140										
SUSTENTACIÓN											
ASPECTO VALORADO	CRITERIOS Y VALORES										
	BUENA (5.0 – 4.0)				ACEPTABLE (3.9 – 3.0)			MALA (2.9 – 0.0)			PUNTAJE ASIGNADO

15.Introducción	Demuestra amplia reflexión y conocimiento del tema, justificando su pertinencia con la teoría. La exposición sigue una estructura lógica y un hilo conductor del discurso coherente	Le falta profundidad a la introducción al tema, presentó vacíos teóricos. Poca claridad en la estructura de la propuesta	No es clara la introducción, no la relaciona con la teoría. No tiene dominio en la presentación del tema	
16. Planteamiento del problema	Contextualiza claramente el problema y su justificación. Los objetivos tienen relación directa con el problema, además son claros y bien delimitados	Falta profundidad en el planteamiento del problema. Se presentan algunos vacíos entre el planteamiento del problema y los objetivos	Se presentan importantes vacíos en el planteamiento del problema. No hay relación clara entre el planteamiento del problema y los objetivos	
17. Metodología	Evidencia dominio de la metodología y las técnicas de investigación presentadas, relacionándolas con el planteamiento del problema y los objetivos de la propuesta de investigación	Presenta vacíos metodológicos y falta coherencia entre el problema y los objetivos	La metodología es inadecuada y no tiene relación entre el problema y los objetivos	
18. Relevancia de la información.	La propuesta presenta un tema relevante para el cargo postulado. Evidencia conocimiento del tema presentado	El tema presentado le falta actualidad. Le falta profundidad y claridad en el manejo del tema	El tema presentado no es de interés para el cargo. No demuestra solvencia en el manejo de la información	
19. Expresión oral.	Expresa de manera clara y concisa las ideas, haciendo uso fluido del lenguaje y mostrando capacidad de síntesis. Justifica adecuadamente y argumenta sus respuestas, mostrando congruencia y claridad en las mismas	Aceptable capacidad argumentativa. Le falta profundidad en las respuestas	No fue clara la presentación, inadecuado uso del lenguaje. No responde con claridad, ni solvencia las preguntas.	
20. Adecuación al tiempo establecido.	La exposición se ajusta y respeta el tiempo establecido	La presentación se pasó en diez minutos del tiempo establecido	No se ajustó al tiempo establecido	
21.Recursos audiovisuales	Correcta adecuación de los recursos seleccionados para la presentación. Calidad y adecuada utilización del material de apoyo audiovisual o gráfico comparado	decuada estructura de la presentación	Presentación muy cargada de texto y poco dinámica	
Sub-totales				
Total sustentación	Total general y la operación de multiplicar el resultado, en puntos, por 30/7			
Total General	Total componente escrito + Total sustentación			

5. VALORACIÓN DE HOJA DE VIDA CONCURSO GENERAL

Para la evaluación de la hoja de vida en el concurso general se tendrán en cuenta los títulos de pregrado y posgrado, la experiencia certificada (docente, investigativa y profesional) y la productividad académica, conforme a los aspectos y puntajes señalados en el siguiente cuadro:

HOJA DE VIDA	TOTAL 300 PUNTOS
Aspectos referidos a evaluación	
Cumplimiento de los requisitos exigidos en el perfil	160
1. ESTUDIOS	
1.1 Título Superior al requerido en el perfil, en caso del requisito ser doctorado se asignará la totalidad de los puntos al candidato	Hasta 40 puntos
2. EXPERIENCIA (Adicional a la requerida en el perfil del cargo)	Hasta 40 puntos
En docencia - investigación	Hasta 28 puntos
Profesional diferente a la docente o de investigación	Hasta 12 puntos

HOJA DE VIDA	TOTAL 300 PUNTOS
<i>3. PRODUCTIVIDAD ACADÉMICA (Adicional a la productividad mínima requerida en el perfil del cargo)</i>	Hasta 60 puntos
3.1 Publicaciones internacionales en revistas indexadas	
3.2 Publicaciones en revistas nacionales indexadas	
3.3 Patente	
3.4 Libro o capítulo de libro	

Para la aplicación de los puntos descritos en la tabla precedente, se tendrán en cuenta las siguientes consideraciones:

Experiencia: El Comité de evaluación otorgará 4 puntos por año de experiencia adicional a lo establecido en el perfil correspondiente, sin que en ningún caso el puntaje total sea superior al máximo establecido en este ítem.

Para efectos de la contabilidad, la experiencia simultánea se tendrá en cuenta una sola vez.

Productividad académica: El Comité de Evaluación hará la valoración de los productos que certifique el candidato según lo establecido en el artículo 10 del Decreto 1279 de 2002, el que lo modifique, sustituya, adicione o reemplace, y los puntajes totales de los candidatos se ordenarán de mayor a menor. Para efectos del concurso, solo se tendrá en cuenta la productividad de los últimos diez (10) años.

En caso de existir más de un candidato se le asignará la totalidad de los puntos establecidos para este criterio al candidato que tenga el mayor puntaje según el Decreto 1279 de 2002, el que lo modifique, sustituya, adicione o reemplace. Se hará una distribución proporcional para asignar los puntos a los demás candidatos.

En aplicación al principio de favorabilidad, para la asignación del puntaje correspondiente a la productividad académica adicional requerida en el perfil del concursante, específicamente en el caso de publicaciones en revistas (nacionales o internacionales indexadas), se considerará aquella que otorgue el mayor puntaje al concursante.

Por lo tanto, para el cumplimiento de los requisitos mínimos, se tomará en cuante la productividad académica de menor valor en cuanto a la clasificación u homologación establecida en Publindex.

Cuando el perfil del cargo de las áreas clínicas de la Escuela de Medicina se incluya como requisito experiencia asistencial en lugar de productividad académica, en la valoración de hoja de vida no se otorgarán puntos por productividad académica.

En ningún caso se podrá otorgar más del puntaje definido en el cuadro.

Para la experiencia y la producción intelectual, se reconocerá solo lo certificado en los diez (10) años previos al concurso. Para el caso de concursantes mujeres que hubieren tenido hijos dentro de los diez (10) años previos, se reconocerá la experiencia adicional y la productividad intelectual certificada en los doce (12) años previos al concurso.

Al momento de la inscripción la concursante, que se acoja a lo aquí dispuesto, deberá aportar el respectivo registro civil de nacimiento de los hijos.

Cuando la certificación de experiencia docente sea por horas, un año de experiencia docente equivalente a tiempo completo corresponde a la dedicación de mínimo 12 horas semanales de docencia directa durante dos semestres académicos.

El puntaje otorgado en la calificación de la hoja de vida aplicará únicamente para efectos del concurso profesoral. Para determinar el salario de enganche se aplicará lo establecido en el decreto 1279 de 2002, el que lo modifique, sustituya, adicione o reemplace.

Si al calificar la hoja de vida de un aspirante, se concluye que no cumple con alguno de los requisitos para participar en el concurso profesoral o uno de los requisitos definidos en el perfil, el aspirante no continuará en el proceso y por tanto no procede la calificación de su hoja de vida.