

MECANISMOS DE SELECCIÓN Y EVALUACIÓN DE DOCENTES

UDI BARRANCABERMEJA



INTRODUCCIÓN

La vida académica universitaria, se centra en el estudiante como eje fundamental del quehacer institucional en la UDI, razón por la cual, todo lo relacionado con los Mecanismos de SELECCIÓN y EVALUACIÓN del estudiante, se constituyen en factores clave, para el crecimiento organizado de la UDI y el cumplimiento transparente de su función de educar.

Este documento describe de manera sencilla y concreta, todo lo que el candidato y posteriormente, docente, debe conocer en relación al proceso, condiciones, compromisos y deberes para ser un docente UDI.

En este documento el lector encontrará:

1. Mecanismos de selección de docentes
2. Mecanismos de evaluación de docentes

La información aquí presentada, servirá de consulta para los candidatos interesados en ser parte de la familia UDI, permitiéndoles, apropiarse los lineamientos, normativa y procedimientos institucionales en materia de Admisión y Evaluación, lo cual redundará en un camino académico exitoso.

MECANISMOS DE SELECCIÓN Y EVALUACIÓN DE ESTUDIANTES

La Universidad de Investigación y Desarrollo -UDI-, en su Misión, Visión y Proyecto Educativo Institucional, expresa su compromiso con la educación de calidad, encaminada hacia la apertura del conocimiento y el fomento de la Investigación para lograr el desarrollo integral de sus estudiantes en el campo profesional propio.

Hoy, más que nunca, en cumplimiento de su misión, la -UDI- forja conocimiento con un pensamiento abierto, democrático, universal y crítico en los campos técnico, científico, tecnológico, cultural y social, que aportan al desarrollo humano integral de Barrancabermeja, Santander y del país.

Como persona jurídica, la UDI busca formar los profesionales que el país requiere, de alta calidad científica, cívica y humana; al tiempo, tiene en cuenta que siendo parte de un contexto más amplio, debe generar en éstos las competencias generales y específicas necesarias para acceder con facilidad al mercado de trabajo regional, nacional e internacional, cada vez más competitivo y exigente, y las habilidades para la vida, necesarias para lograr liderazgo como persona y como guía de equipos de trabajo, para desempeñarse eficaz y eficientemente en ambientes laborales, políticos, sociales y familiares, utilizando toda su inteligencia, habilidades, su responsabilidad y sus valores, su sentido de respeto por la palabra empeñada, por los derechos de los demás y por la dignidad de la persona humana.

A continuación, se describe el modelo actual que aplica la universidad, acompañado de las normas, procedimientos y actividades que tienen como fin convocar, examinar y seleccionar a los aspirantes a ingresar a la Institución. Situación que se da en el momento previo al ingreso de un estudiante, y tiene como objetivo, determinar en primera instancia, su perfil (Perfil de Ingreso), no sólo como potencial estudiante, sino a partir de sus características integrales y la capacidad de asumir el compromiso social, inherente a los principios de la comunidad educativa de la UDI.

1. MECANISMOS DE SELECCIÓN DE DOCENTES

El primer contacto con la UDI se canaliza a través de la Oficina de Talento Humano y Vicerrectoría Académica, desde donde se realiza la divulgación de la vacante profesoral de pregrado y posgrado, en modalidad presencial, como virtual. Utilizando como principal canal de comunicación la web institucional www.udi.edu.co.

En esta página el interesado encontrará las diferentes plazas de vacantes de acuerdo a las Facultades y Departamentos que lo requieran, teniendo en cuenta las sedes ubicadas en Bucaramanga, Barrancabermeja y San Gil, así como, los aspectos indispensables de la convocatoria, fechas de aplicación y correo electrónico de contacto.



Convocatoria DOCENTE



Doctores



La Universidad de Investigación y Desarrollo – UDI convoca a la comunidad académica a presentar su hoja de vida para desempeñarse como Docente a nivel de Pregrado y Posgrado en los municipios de Bucaramanga, Barrancabermeja y San Gil.

Se requiere vinculación de magísteres y doctores titulados para los programas pertenecientes a las siguientes facultades y departamentos:

- Facultad de Ciencias Administrativas, Económicas y Contables.
- Facultad de Ingenierías.
- Facultad de Comunicación, Artes y Diseño.
- Facultad de Ciencias Sociales y Humanas.
- Facultad de Posgrados.
- Departamento de Ciencias Básicas y Humanas.
- Departamento de Bienestar Universitario.
- Instituto de Lenguas.

Magister



Los aspirantes a docentes investigadores deben acreditar experiencia en investigación, contar con CvLac y preferiblemente categorización MinCiencias.

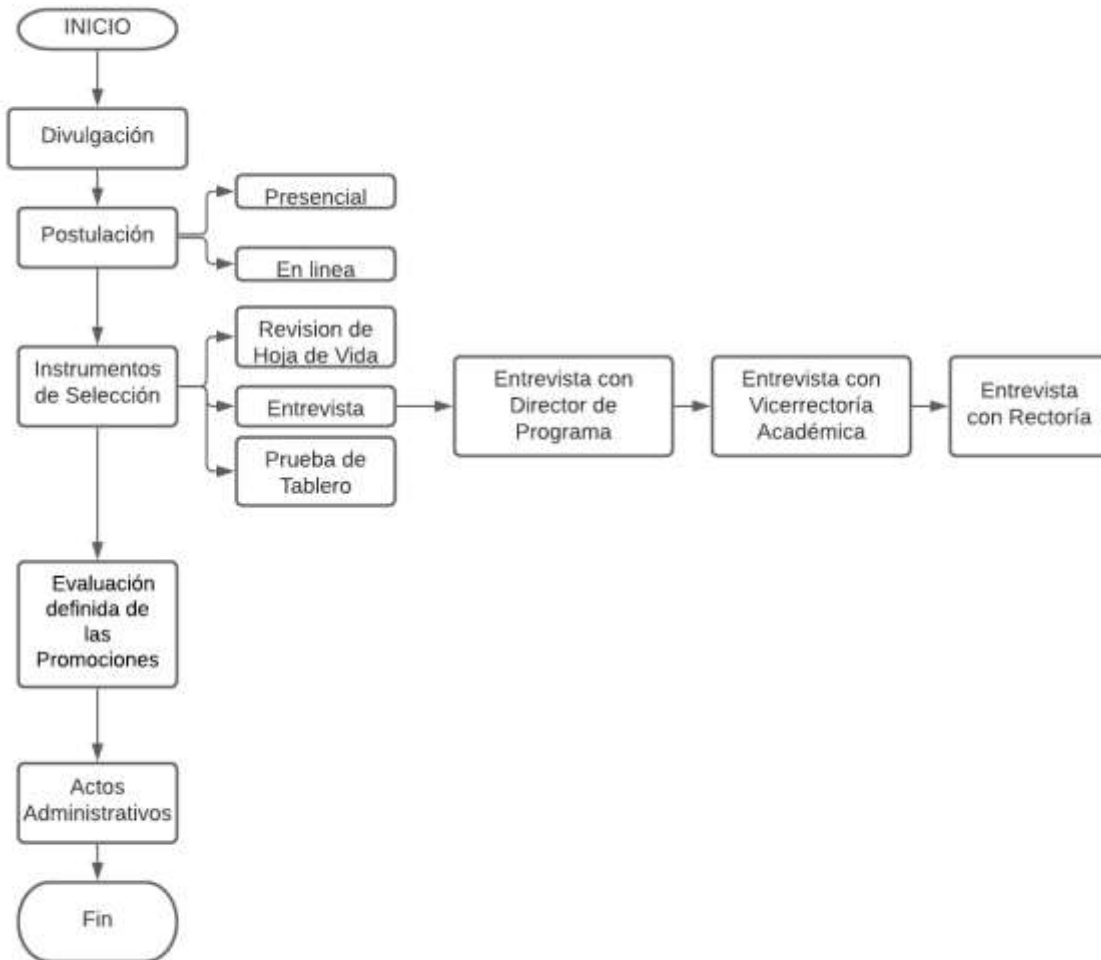
Los interesados deben remitir sus hojas de vida con soportes de sus estudios y experiencia desde el 11 de Marzo hasta el 31 de Marzo de 2021 al correo electrónico convocatoria2021@udi.edu.co.

FUENTE: Oficina de Planeación

La incorporación de profesores en la Universidad de Investigación y Desarrollo – UDI, está precedida de un proceso de selección establecido por la Institución, a través de una convocatoria, cuyo objetivo es seleccionar el mejor aspirante, dentro del grupo de concursantes que cumplan con los requisitos exigidos. Por ello, el proceso de selección abarca diferentes momentos, en la búsqueda de la pertinencia del candidato frente a todos los elementos institucionales, responde a políticas de desarrollo, no a decisiones

coyunturales. La selección profesoral se fundamenta en criterios académicos, congruentes con la Misión y la Visión Institucional.

PROCESO DE SELECCIÓN DOCENTE





Fuente: Vicerrectoría Académica UDI

Para realizar la Postulación el aspirante de debe cumplir los siguientes requisitos:

- Hoja de vida y soportes correspondientes.
- Pruebas psicotécnicas y técnicas: Donde el profesor demuestra sus habilidades en el manejo de herramientas y capacidades para afrontar retos frente a su rol de docente.
- Entrevista realizada por la Dirección del Programa, la Vicerrectoría Académica, la Vicerrectoría Administrativa y recursos humanos: La entrevista se realiza en diferentes momentos y espacios y están establecidas para tener una visión complementaria sobre el rol del docente en diversos procesos académico administrativos. El concepto y resultado de cada una de las entrevistas se agrupa para emitir una evaluación que tendrá una incidencia directa sobre la contratación.
- Presentación por escrito y exposición de una disertación académica sobre un tema referido al campo del conocimiento para el cual se requiere el profesor.

El Reglamento Docente contiene la información detallada sobre los procesos de selección de los profesores (CAPÍTULO II - DEFINICIÓN E INGRESO).

MODELO UDI PARA LA SELECCIÓN DOCENTE

El modelo adoptado por la UDI en este tema, cumple diversas etapas, respondiendo así a la necesidad el objetivo de seleccionar al mejor aspirante, dentro de un grupo de concursantes que cumplan con los requisitos exigidos. El modelo plasma un sistema, acorde a las particularidades de la UDI y de la población que atiende en el municipio de Barrancabermeja.

El proceso de selección vigente consta de las siguientes fases:

1. *Convocatoria*: es el proceso de divulgación que realiza la Institución para dar a conocer las diferentes vacantes que se requieren. Este procedimiento es permanente a través de publicaciones como bolsas de empleo, periódicos regionales, publicidad institucional, página web, emisoras radiales, redes sociales. De igual manera, se visitan las diferentes oficinas de egresados de Instituciones de Educación Superior y el sector externo de la región, buscando el mejor talento humano. Esta actividad es constante, permitiendo a la institución recopilar los mejores perfiles del sector. Dentro del proceso del proceso de convocatoria de los programas de pregrado, se desarrollan actividades en jornadas académico-prácticas e investigativas por facultades con la vinculación de Directores de Programa y docentes como parte activa de la promoción y divulgación de la imagen institucional.

CONVOCATORIA DOCENTE 2021-2



FUENTE: Oficina de Comunicaciones y Atención al Estudiante

2. *Selección de hojas de vida:* Consiste en organizar y filtrar las hojas de vida recolectadas en el proceso de convocatoria. Para este proceso se revisan los soportes de experiencia laboral y académica, y formación para identificar los más idóneos respecto a la vacante vigente. En este proceso la Oficina de Talento Humano interviene con la verificación de la veracidad de la información.

3. *Entrevista:* La entrevista, es un medio evaluativo que permite dimensionar el perfil del aspirante, su actitud y aptitud, respecto al cargo al que se desea postular. Esta actividad es liderada por el Director del Programa, quien se encarga de entablar una charla amena, en un ambiente privado, en el cual se tratan y documentan aspectos generales de la vida del aspirante. Una vez el Director de Programa considera favorable continuar con el proceso, interviene la Oficina de Recursos Humanos, para posterior entrevista con la Vicerrectoría Académica y finalmente Rectoría.

La entrevista se realiza en diferentes momentos y espacios y están establecidas para tener una visión complementaria sobre el rol del docente en diversos procesos académico administrativos. El concepto y resultado de cada una de las entrevistas se agrupa para emitir una evaluación que tendrá una incidencia directa sobre la contratación.

4. *Evaluación Pruebas y entrevistas:* En esta etapa se realiza una presentación por escrito y exposición de una disertación académica sobre un tema referido al campo del conocimiento para el cual se requiere el profesor, llamada prueba de tablero.

5. *Selección Definitiva:* Una vez han sido evaluados los resultados internamente, se tendrán en cuenta la ponderación de cada uno de los criterios de evaluación de la siguiente manera:

Hoja de vida: 40% - Entrevista: 20% - Exposición: 40%

Con esta información y la ponderación definida es posible realizar la selección definitiva y la aprobación dado que los requerimientos fueran superados.

6. *Aprobación y Actos Administrativos:* Finalmente el docente seleccionado, inicia su proceso de contratación con la Oficina de Talento Humano, quien se encargará de legalizar su vinculación con todos los aspectos legales vigentes.

MECANISMOS DE EVALUACIÓN DE DOCENTES

El sistema de evaluación del desempeño profesoral de la Universidad de Investigación y Desarrollo –UDI-; hace parte del sistema de autoevaluación de la institución, y se considera como un elemento formador y orientador de las acciones académicas. Objetivos del sistema de evaluación de profesores:

- Identificar el desempeño del profesor en el cumplimiento de los logros cognoscitivos, de formación ética humanística y en el desarrollo de habilidades y destrezas profesionales.

- Definir las estrategias para el desarrollo y perfeccionamiento del profesor en busca de la excelencia académica.
- Concebir y utilizar la evaluación como instrumento de cualificación y aprendizaje que permita suministrar retroalimentación adecuada y su aplicación en el ejercicio docente.
- Crear la cultura de la evaluación de profesores en forma objetiva, efectiva y con responsabilidad Sistema de Evaluación UDI.

SISTEMA DE EVALUACION DOCENTE

Heteroevaluación	Coevaluación	Autoevaluación
<ul style="list-style-type: none"> • Área de Gestión Académica - 60% • Área de Gestión Administrativa - 15% • Área de Gestión Interpersonal - 25% 	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Gestión Interpersonal - 50% • Área de Gestión Administrativa - 50% 	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Gestión Académica - 50% • Área de Gestión Administrativa - 25% • Área de Gestión Interpersonal - 25%

Fuente: Vicerrectoría Académica UDI

La evaluación docente se encuentra diseñada por competencias y se estructura de la siguiente forma:

Heteroevaluación: Esta evaluación la realizan los estudiantes a los docentes con los que interactúan en sus clases. Teniendo en cuenta el modelo pedagógico de formación por competencias y basado en el modelo socioformativo adoptado por la UDI.

Coevaluación: Esta evaluación se realiza en conjunto con el Director del Programa y el docente y busca bajo un mismo esquema de competencias unificar criterios sobre el grado de cumplimiento de las mismas por el docente.

Autoevaluación: Complementando las dimensiones de evaluación, la autoevaluación busca involucrar en la evaluación la visión que tiene el docente sobre su desempeño y grado de cumplimiento de las competencias asociadas a la búsqueda de la calidad en su ejercicio profesional. Se fundamenta en el principio de la autogestión del crecimiento personal y profesional. Se realiza dentro de los principios éticos permitiendo que al interior de cada docente haya una valoración del alcance de su actividad pedagógica.

En la actualidad la evaluación docente tiene acceso desde el sitio Web Institucional, el cual está a disposición de los alumnos para que participen de manera rápida y fácil en los procesos establecidos por la institución. La siguiente imagen refiere una captura de pantalla donde se aprecia el vínculo por el cual los estudiantes ingresan a la Plataforma de Evaluación.

Cuando un estudiante ingresa a la plataforma de evaluación, accede a la ponderación de las competencias que se consideran para cada uno de los docentes que orientan asignaturas a dichos estudiantes.

Plataforma de evaluación docente.



Resultado evaluación docente. Todo proceso requiere retroalimentación para establecer esquemas de medición y realizar acciones de mejora. Es por ello que posterior a la realización de las evaluaciones se genera un documento que permite resumir al docente el resultado de la ponderación de las competencias, reúne los comentarios de los estudiantes y permite gráficamente establecer el grado de cumplimiento de las competencias establecidas para la gestión docente.

Por otra parte, y en búsqueda de la calidad y el mejoramiento de los procesos académicos, los resultados de las evaluaciones realizadas son empleados como insumo para el proceso de contratación docente (continuidad docente). Es así que al final de cada periodo académico se registra entre otros elementos, los resultados de las dos evaluaciones realizadas a los docentes durante el periodo, los comentarios de los estudiantes, la puntualidad y cumplimiento, la mortalidad académica y los cursos académicos que fueron orientados, entre otros datos. De esta manera se hace una evaluación objetiva del docente y se establecen mecanismos de mejora de la academia.

DISTINCIONES E INCENTIVOS

La Universidad de Investigación y Desarrollo – UDI, ha implementado entre sus procesos académicos, el reconocimiento a todos aquellos docentes que hagan contribuciones a la ciencia, al arte, a la técnica, a la tecnología o por sus méritos académicos, investigativos y pedagógicos en el ámbito nacional o internacional y por pertenencia e identidad con los principios y el espíritu Udista'. Dicho reconocimiento se hace público en las reuniones docentes semestrales en donde se obtiene una participación significativa tanto de los docentes de las diferentes sedes como del cuerpo académico.

Se establecen las siguientes distinciones académicas para los docentes:

a. Mención de docente distinguido: Es otorgada por el Consejo Directivo de la -UDI-, a propuesta del Consejo Académico de la Institución, al docente que haya hecho contribuciones significativas a la ciencia, al arte, la investigación, la técnica, la tecnología y a la pedagogía.

b. Mención de docente emérito: Es otorgada por el Consejo Directivo, a propuesta del Consejo Académico de la Institución, al docente que haya sobresalido en el ámbito nacional por sus relevantes aportes a la ciencia, las artes, la investigación, la técnica y a la pedagogía; haber publicado un libro especializado sobre las áreas académicas institucionales.

c. Mención de docente honorario: Será conferida por el Consejo Directivo, a propuesta del Consejo Académico de la Institución, al docente que haya prestado sus servicios al menos durante quince (15) años a la Institución y que se haya destacado por sus aportes

a la ciencia, las artes, la investigación, la técnica, la tecnología o en la administración de la Institución

d. Menciones especiales: Las menciones especiales son otorgadas por el Rector al docente que por sus aportes intelectuales, evaluación académica, por tiempo de servicios o por sus actuaciones sobresalientes en certámenes tecnológicos, culturales, artísticos y deportivos merezcan dicha distinción. Adicionalmente tendrá una mención especial el mejor docente elegido por los estudiantes próximos a graduarse de cada programa en las diferentes ceremonias de grado.

Se establecen los siguientes incentivos para los docentes:

a. Beca de estudio: Son concedidas por el Rector al docente vinculado al servicio de la Institución, con una asignación mínima de 08 horas, que estando en la categoría Auxiliar, Asistente, Asociado o Titular, desea cursar como estudiante regular uno de los programas académicos ofrecidos por la -UDI-, sin perjuicio del cumplimiento de sus obligaciones contractuales.

b. Auxilio de Estudio: Es aquel que concede el Consejo Directivo a propuesta del Consejo Académico de la Institución, al docente vinculado de medio tiempo o tiempo completo al servicio de la Institución, que desea cursar programas de postgrado relacionados con el saber académico de la -UDI- y el área de conocimientos a la cual presta sus servicios.

c. Edición y publicación de Textos: Es el estímulo que da la Institución a sus docentes publicándoles sus apuntes de clase, ensayos, textos, manuales, y demás material escrito educativo o académico que el Comité General de Investigaciones autorice, previa solicitud del Consejo Académico.

d. Exhibición de obras: La Universidad de Investigación y Desarrollo - UDI- exhibirá aquellas obras artísticas, plásticas, literarias, tecnológicas u otras que ameriten sus exposiciones, como promoción del talento de los docentes.

e. Estímulos a la Investigación: La Institución estimulará de manera especial las actividades de investigación para el caso de proyectos aprobados por el Comité de Investigaciones