

Mecanismo de vinculación, permanencia, desarrollo docente, seguimiento y evaluación docente

Mecanismos de vinculación

Docentes de carrera, ocasionales y de cátedra

Docentes de carrera

La Institución desde 2006 inicia los procesos de vinculación de docentes mediante convocatoria de concurso público de méritos definida en el Acuerdo Consejo Directivo N° 286 de 14 de marzo de 2006, proceso que se han transformado a los largos de estos años, en la actualidad se rige lo establecido en el Acuerdo del Consejo Directivo 009 del 30 de mayo de 2019¹ y Acuerdo del Consejo Directivo No 002 del 28 de enero de 2014, en el que establecen las especificidades de las convocatorias de los concursos de méritos para acceder a la carrera docente, además regula la selección de los candidatos que conformarán la lista de elegibles para todos los programas de pregrado y posgrado de la Institución Universitaria de Envigado.

Entre los requisitos académicos y experiencia profesional establecidos en la convocatoria de docentes se tiene:

- Título profesional y pos gradual. (los títulos extranjeros deben ser debidamente homologables, de conformidad con los tratados internacionales y de acuerdo con la legislación vigente). Poseer tarjeta profesional.
- Diplomatura en Docencia Universitaria, homologable con título de pregrado o posgrado en educación.
- Distinciones o premio recibidos a título profesional.
- Producción investigativa, tener CvIac.
- Certificación en lengua extranjera, avalada por la Escuela de Idiomas de la IUE, cuando el perfil lo requiera.
- Certificación mínima de 16 meses, en docencia universitaria, acreditada por una institución de educación superior.
- Presentación propuesta académica de acuerdo con el perfil establecido por el Consejo de facultad.
- Presentación propuesta investigación de acuerdo con el perfil establecido por el Consejo de facultad.

¹ Acuerdo de Consejo Directivo 009 (30 de mayo de 2019). Se deroga el Acuerdo Consejo Directivo N°006 de 2011 (Convocatoria Pública de Méritos para docentes) y se dictan otras disposiciones.

Disponible en <http://www.iue.edu.co/portal/documentos/acuerdos/consejo-directivo/2019/AcuerdoCD09-2019.pdf>

² Acuerdo Consejo Directivo 006 (30 de mayo de 2019). Se unifican los comités de evaluación docente, de selección,

interno de asignación de puntos en un único comité y se efectúan las modificaciones estatutarias relacionadas con esta integración. Disponible en <http://www.iue.edu.co/portal/documentos/acuerdos/consejo-directivo/2019/AcuerdoCD06-2019.pdf>

Para este proceso se conforma el Comité de Concurso y Escalafón Docente², el cual verifica el cumplimiento de las siguientes etapas:

- Apertura
- Publicación de cronograma, perfiles y términos de referencia
- Acreditación y verificación de requisitos
- Aplicación de instrumentos de selección
- Evaluación e informe de resultados
- Lista de elegibles
- Período de prueba.



Docentes ocasionales

Atendiendo la normatividad institucional (Acuerdo del Consejo Directivo N° 007 de 31 de mayo 2018), los requisitos de contratación son:

- a. Acreditar título superior al del programa para el cual prestará sus servicios
- b. Acreditar título de posgrado.
- c. Acreditar mínimo dos (2) de experiencia en docencia en instituciones de educación superior.
- d. Acreditar experiencia profesional mínimo de dos (2) años en el área respectiva.
- e. Diplomado de docencia universitaria, salvo que, por su experiencia y sus calidades académicas, sea exonerado de este tipo de requisito, con concepto de la Vicerrectoría Académica y visto bueno de la Rectoría.
- f. Acreditar experiencia investigativa con producción registrada en CvLAC en los últimos dos años, si las funciones lo requieran.
- g. Acreditar una lengua extranjera, mínimo en el nivel B1 según el MCER, si el programa lo requiere.

Los demás que la Institución defina como pertinentes para el ejercicio docente.



Docentes hora cátedra

Atendiendo la normatividad institucional (Acuerdo del Consejo Directivo 007 de 31 de mayo 2018), los requisitos de contratación son:

- a. Acreditar título superior al del programa para el cual prestará sus servicios.
- b. Acreditar título de posgrado.
- c. Acreditar experiencia docente con un mínimo un (1) año en educación superior.
- d. Acreditar experiencia profesional mínimo de un (1) año en el área respectiva.
- e. Diplomado de docencia universitaria, salvo que, por su experiencia y sus calidades académicas, sea exonerado de este tipo de requisito, con concepto de la Vicerrectoría Académica y visto bueno de la Rectoría.

f. Acreditar experiencia investigativa con producción registrada en CvLAC en los últimos dos años, si las funciones lo requieran.

g. Acreditar una lengua extranjera, mínimo en el nivel B1 según el MCER, si el programa lo requiere

Los demás que la Institución defina como pertinentes para el ejercicio docente.

Los consejos de facultad podrán exceptuar el requisito de posgrado para quienes acrediten amplia experiencia y reconocimiento en el medio.



Estrategias de permanencia

Entre las acciones para promover la permanencia se tiene:

Remuneración por méritos:

Las políticas en materia de remuneración por escalafón docente, se encuentra regulado en el Estatuto Docente correspondiente a la asignación de puntaje por categoría dentro del escalafón docente y regulado por el Concejo Municipal en los Acuerdos N° 050 de 20143 y N° 035 de 20154.

A continuación, se presenta la escala salarial, de acuerdo con el tipo de contratación.

Asignación salarial docente

Categoría	2021
Cátedra Pregrado – valor hora	
Tecnólogo	\$ 30.307
Profesional	\$ 34.544
Especialista	\$ 41.878
Magíster	\$ 43.669
Doctor	\$ 47.092
Cátedra Posgrado Especialista - valor hora	
Especialista	\$ 78.112
Magíster	\$ 88.526
Doctor	\$ 102.197
Cátedra Posgrado Maestría - valor hora	
Magíster	\$ 100.000
Doctor	\$ 110.000
Extensión - valor hora	
Tecnólogo	\$ 32.752

3 Disponible en <http://www.concejoenvigado.gov.co/index.php/acuerdos-2000-2015/file/181-acuerdo-no-050-de-2014?start=40>

4 Disponible en <http://www.concejoenvigado.gov.co/index.php/acuerdos-2000-2015/file/945-acuerdo-no-035-de-2015?start=20>

Profesional	\$ 43.669
Especialista	\$ 62.898
Magíster	\$ 65.506
Doctor	\$ 70.963
Idiomas - valor hora	
Docente de Idiomas (Nivel C1)	\$ 30.307
Docentes ocasionales Tiempo completo – valor mensual	
Profesional	\$ 3.211.431
Especialista	\$ 3.612.996
Magíster	\$ 4.501.009
Doctor	\$ 4.897.133
Docentes ocasionales Medio tiempo – valor mensual	
Profesional	\$ 1.606.260
Especialista	\$ 1.806.498
Magíster	\$ 2.334.300
Doctor	\$ 2.448.566
Docente de carrera	
Auxiliar – titular	

Estímulos e incentivos:

El sistema de incentivos de la Institución permite el reconocimiento del desempeño en el nivel de excelencia del quehacer docente, en cumplimiento de las funciones sustantivas, de la docencia, la investigación y la extensión, y de igual forma establece condiciones favorables para su labor. El sistema (Acuerdo del Consejo Directivo N° 002 de 2014, Artículos 59 y 60) tiene los siguientes objetivos:

- Propiciar y exaltar la excelencia académica de los docentes.
- Estimular y crear los mecanismos adecuados para el desarrollo de la carrera docente.
- Destacar los logros obtenidos por los docentes y reconocerlos como logros institucionales.

Los estímulos académicos serán: la formación y cualificación, el año sabático, las distinciones y los reconocimientos en la hoja de vida. Todos los estímulos académicos se otorgarán teniendo en cuenta los méritos del docente.

Con la Implementación del Estatuto Docente, en diciembre de 2015 (Acuerdo del Concejo Municipal 050 de 2014 y Acuerdo Concejo Municipal 035 de 2015), se establece el sistema.

de estímulo a la producción académica y científica (Acuerdo 017 del 26 de septiembre de 2019)⁵, en el que se fija el valor del punto equivalente a un (1) salario mínimo diario legal vigente (S.M.D.L.V.) establecido por el gobierno nacional para la vigencia. El valor del reconocimiento a la producción académica y científica será el resultado de multiplicar el valor del punto, por la función que calcula “los puntos por producción investigativa (Pi) de cada aspirante” y serán liquidados anualmente.

La Institución asume el compromiso de implementar acciones orientadas al desarrollo docente, conforme a sus políticas institucionales (Acuerdo del Consejo Directivo 002 del 28 de enero de 2014 y Acuerdo del Consejo Directivo 031 del 14 de diciembre de 2020) que fortalezcan su desempeño académico e investigativo. Para ello se formula el Plan Integral de Formación Docente, cuyo objetivo es generar espacios de formación para desarrollar competencias relacionadas con el quehacer docente y profesional que promueva el mejoramiento de la calidad de los procesos de docencia, investigación y extensión.

Para dar cumplimiento al Plan se formulan los siguientes ejes estratégicos:

- Formación permanente, fomentar la excelencia en el ejercicio del quehacer docente, mediante la actualización y promoción en la formación pedagógica, didáctica, en ciencia, tecnología e innovación, así como en su formación disciplinar.
- Consolidación de personal docente, consolidar una planta docente con formación académica posgradual pertinente de acuerdo con las áreas de conocimiento de los diferentes programas de la
- Promoción de la formación posgradual, promover la formación posgradual del docente, de acuerdo con las necesidades funcionales y de fortalecimiento de la calidad de los programas académicos de la Institución.
- Fortaleciendo de competencias funcionales, favorecer los conocimientos básicos necesarios para el buen desempeño de un funcionario público, mejorando sus capacidades operativas, administrativa y de gestión.
- Acceso a programas de bienestar, mantener un clima laboral y cultural, que favorezca el cumplimiento de los objetivos Institucionales y contribuya al bienestar de la comunidad universitaria. (PEI, 2020)

Las acciones asociadas a estos ejes estratégicos se han venido desarrollando en la Institución, y dadas las dinámicas en el Institución y con el propósito de fortalecer el desarrollo profesoral, se aprobó mediante Acuerdo 024 de septiembre 28 de 2017 el reglamento de estímulos académicos, los cuales son definidos como asignación de un período laboral (parcial o total) para adelantar actividades académicas o de investigación, orientadas a la cualificación de sus habilidades, destrezas y conocimientos profesionales, mediante estudios de posgrado o estancias posdoctorales, o la participación en evento académicos, siempre y cuando estos respondan a las necesidades de la institución, su plan de desarrollo, los proyectos de la unidad académica a la cual está vinculado, las líneas de investigación del grupo y se relacionen de manera directa con el perfil profesional y académico. Este estímulo tiene como propósito incentivar aquellos docentes que obtengan resultados sobresalientes en el ámbito académico y de producción académica e investigativa de alta calidad (productos vinculados a la institución. Los estímulos reglamentados son:

- Comisión de estudios: tiempo remunerado que se concede a docentes de carrera para adelantar formación doctoral y estancias o cursos posdoctorales.

- Comisión académica: se concede a los docentes para asistir o participar en representación de la Institución en eventos académicos, académicos, administrativos, e investigativos.
- Estímulos educativos, son apoyos a los docentes de carrera, en descarga parcial de tiempo de trabajo y/o el otorgamiento de apoyos económicos para desarrollar estudios doctorales o estancias posdoctorales.

Mecanismo de seguimiento y evaluación de los docentes

Conforme a lo establecido en el estatuto docente Acuerdo del Consejo Directivo 02 de 2014, en su artículo 58, la evaluación docente, se rige de conformidad por el Acuerdo 009, de 19 octubre de 2017 del Consejo Académico, mediante el cual se actualiza el sistema de evaluación del desempeño de los docentes en la Institución Universitaria de Envigado. Es considerado un proceso permanente de acompañamiento, seguimiento y retroalimentación del trabajo académicos realizado por los docentes.

El Sistema de Evaluación de Desempeño de los docentes en la Institución, tiene los siguientes objetivos:

- Evaluar el desempeño docente en torno al cumplimiento de las funciones sustantivas y formales, que son las que fundamentan el quehacer de la Instituciones de Educación Superior.
- Implementar planes de mejoramiento, que permitan el fortalecimiento de las prácticas inherentes al desempeño del docente.
- Promover incentivos y desarrollos, en torno a la producción académica e investigativa de los docentes.

Los componentes que hacen parte integral del sistema de evaluación del desempeño de los docentes con el fin de garantizar la objetividad en el proceso son: heteroevaluación y autoevaluación, con los siguientes pesos.

Ponderación evaluaciones al desempeño docente

Tipo de contratación	Actividades	Autoevaluación	Heteroevaluación	
			Estudiantes	Decanatura o jefe de dependencia
Cátedra	Docencia directa	10%	40%	50%
Cátedra	Asimilables docencia ^a	10%		90%
Ocasionales de carrera	Plan de trabajo semestral	10%	30%	60%

En el proceso de evaluación, se formulan los siguientes criterios:

Criterios de evaluación al desempeño docente:

Funciones sustantivas	Criterios de evaluación
Docencia	Saber disciplinar
	Metodología aplicada
	Evaluación de los aprendizajes
	Relaciones interpersonales
	Contribución a la mejora continua
	Uso del tiempo en el desarrollo de actividades
Investigación	Formulación de proyecto
	Ejecución de proyectos
	Procesos de formación investigativa
	Producción investigativa y académica
Extensión	Oferta de programas educación continuada
	Ejecución de servicios académicos de extensión
	Ejecución de servicios asistencias
	Gestión de proyectos de gestión social
	Formulación y ejecución de proyectos de gestión tecnológica
	Gestión emprendedora y empresarial,
	Gestión de programas de articulación
	Ejecución de proyectos de regionalización
Ejecución de programa para la relación de los egresados	
Gestión administrativa	Liderazgo en procesos administrativos
	Desarrolla de actividades específicas en laboratorio
	Presentación de informe requeridos