

MECANISMOS DE SELECCIÓN Y EVALUACIÓN DE PROFESORES

La Corporación Escuela Tecnológica del Oriente, como Institución de educación superior de carácter privado, busca vincular docentes integrales y con excelentes niveles de calidad, quienes a través de diferentes aspectos logran fortalecer y potencializar los conocimientos y capacidades del estudiante. En atención a lo anterior cobija su normatividad en las diferentes disposiciones legales y constitucionales, tales como:

Constitución Política de Colombia

En su *artículo 27*, que “garantiza las libertades de enseñanza, aprendizaje, investigación y cátedra” para la comunidad en general y en particular, las instituciones de enseñanza, sean éstas públicas o privadas, los docentes e investigadores y los estudiantes.

Código Sustantivo del Trabajo

En su capítulo V, en el *artículo 101*, que establece Duración del contrato de trabajo, para la planta profesoral de los establecimientos educativos, teniendo en cuenta el tiempo de actividades académicas.

Ley 115 de febrero 8 de 1994

El *artículo 104* de la presente ley establece la función del profesor y lo considera un factor fundamental del proceso educativo, por lo cual, establece que el docente recibirá capacitación y actualización profesional, participará activamente en la toma de decisiones a través de propuestas formativas en las diferentes instituciones.

Ley 30 de diciembre 28 de 1992

El *artículo 4* de la normatividad clarifica la Educación Superior y su desarrollo en un marco de libertades de enseñanza, de aprendizaje, de investigación y de cátedra. En el *artículo 29* de la presente ley se establece la autonomía que poseen las instituciones universitarias o escuelas tecnológicas en los procesos relacionados con la selección y vinculación de sus docentes, el establecer y definir las funciones sustantivas que realizarán sus docentes y la adopción de un régimen docente, el cual, según lo establecido en el *artículo 123* estará determinado por el estatuto docente de cada institución y,

debe contemplar aspectos como: Requisitos de vinculación, sistemas de evaluación y capacitación, categorías, derechos y deberes, distinciones e incentivos y régimen disciplinario.

Así mismo, en relación al proceso de vinculación profesoral en el artículo 106, establece que las instituciones podrán vincular profesores por horas, siempre que su carga sea inferior a la de un profesor medio tiempo.

Proyecto Educativo Institucional

Establece los mecanismos que soportan el proceso de Selección y Evaluación de profesores, partiendo de estos como pilares fundamentales para la consolidación de un equipo profesoral integral, comprometido y acorde a las necesidades Institucionales y de la población estudiantil.

Estatuto Docente

Fue creado bajo el acuerdo 013 del 23 de septiembre de 2008 de consejo superior, ha sido modificado mediante los acuerdos 0001 de 2013, acuerdo 04 del 30 de agosto de 2017, y se realizó actualización por el acuerdo 11 de 13 noviembre de 2019 del Consejo Superior, y se encuentra publicado en la página web institucional <https://irp-cdn.multiscreensite.com/80ba03ad/files/uploaded/DGD-05-02%20ESTATUTO%20DOCENTE.pdf>.

Considerado indispensable dentro de la organización y normalización de la institución, dado que desde él se establecen los lineamientos que regulan la relación entre la CORPORACIÓN ESCUELA TECNOLÓGICA DEL ORIENTE y su cuerpo docente, al plasmar las políticas y tipos de vinculación, perfiles, escalafón y ascenso, deberes, estímulos y derechos del profesorado, en busca de consolidar una comunidad académica, que propenda desde su ejercicio profesional por la calidad y la excelencia.

Reglamento Interno de Trabajo

Regula las actividades laborales de todos los trabajadores de la Corporación, con el fin de garantizar el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Lo anterior, respetando los lineamientos generales establecidos sobre el particular por cada uno de los reglamentos de docentes. Por consiguiente, hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores.



Contrato Individual de Trabajo

La Corporación Escuela Tecnológica del Oriente considera trabajador de la Institución, a toda persona vinculada a la Corporación mediante un contrato de trabajo, por medio del cual se determina el término y tipología del mismo, las funciones a desempeñar por el trabajador, la remuneración a recibir, y demás consideraciones importantes designadas por la ley y por la Institución.

Basada en esta normativa, la Corporación, contempla la planta profesoral como actores de la comunidad educativa que apoyan la gestión académica Institucional, así mismo, ostentan diversas condiciones y particularidades; desarrollando así su propio modelo y estableciendo criterios para los diferentes procesos, lo que permite seleccionar los perfiles necesarios en coherencia con los niveles de formación ofertados por la Corporación y la metodología de los mismos, lo que conlleva a regular el proceso de selección docente, responder a las necesidades internas de la Institución y a cumplir los requisitos exigidos en las convocatorias.

NIVEL DE FORMACIÓN	PERFIL
Técnico Profesional	Práctico
Tecnológico	Teórico – Práctico
Profesional	Teórico con grandes marcos praxeológicos
Posgrado	Profundización y especialidad

De acuerdo a lo anterior, el modelo de selección personal docente plantea las siguientes fases:



1. **Convocatoria:** Es entendida como el proceso de divulgación que realiza la Institución a través de diferentes canales de comunicación, con el fin de presentar a la comunidad externa las vacantes que se encuentran vigentes dentro de la Corporación. Esta fase es publicada a través de bolsas de empleo, publicidad Institucional y redes sociales.

Responder a todos | Eliminar | No deseado | Bloquear

SOLICITUD PUBLICACIÓN VACANTE

Sáb 15/08/2020 8:18
Para: Observatorio de la Universidad Colombiana <universidad@universidad.edu.co>

Buenos días

Mi nombre es Angia Paola Pérez Villamizar, Profesional en Talento Humano de la Corporación Escuela Tecnológica del Oriente, actualmente nos encontramos en la búsqueda de un **Docentes investigadores en el área de Psicología** por ello, solicito respetuosamente su colaboración para la publicación de la siguiente vacante:

TECNOLOGÍA DEL ORIENTE BUSCA DOCENTES INVESTIGADORES EN EL ÁREA DE LA PSICOLOGÍA

PROFESIÓN: Psicólogo, Antropólogo, Sociólogo, Trabajador Social.

PERFIL: Psicólogo, Antropólogo, Sociólogo o Trabajador Social, con estudios de profundización en el campo: Clínico, Organizacional, Educativo, Comunitario o Forense. Con estudios e investigaciones en Psicología cognitiva o cognitiva-conductual, en Psicometría e instrumentos de evaluación de la conducta y del pensamiento, en herramientas tecnológicas de Big data para psicometría y proyecciones.

REQUISITOS DEL INVESTIGADOR:

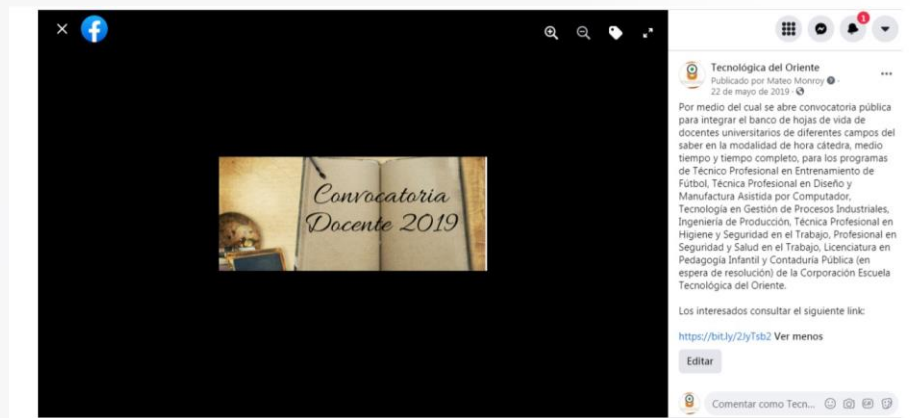
1. Tener la hoja de vida registrada en la plataforma ScientI
2. CV LAC - Actualizado
3. Pertenecer a un GrupLAC
4. Tener un proyecto de investigación en los anteriores perfiles mencionados o investigaciones de profundización en la ventana de observación durante un año
5. Categoría de investigador senior, asociado, junior o en formación

TIPO DE PRODUCTO
Artículos de investigación tipo: A1, A2, B o C

Salario: a convenir de acuerdo con el perfil - Contrato laboral a término fijo

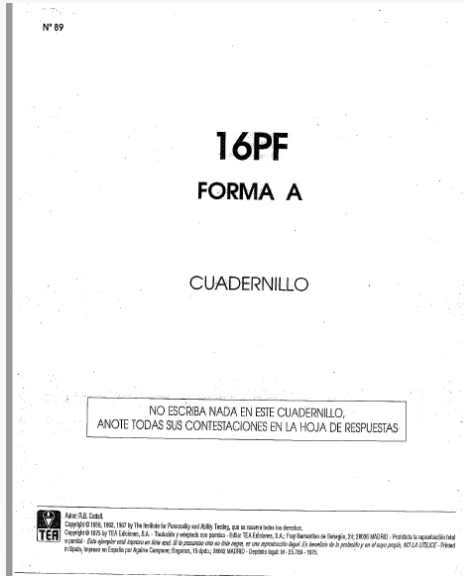
Vence: 20 de agosto de 2020

Interesados enviar HV: talentohumano@tecnologicadeloriente.edu.co



- Selección de Hoja de Vida:** Proceso de organización, revisión y filtro de las hojas de vida recolectadas en la fase anterior; aquí se hace la revisión de experiencia laboral y experiencia docente, así como la trayectoria y formación académica y demás aspectos plasmados en la hoja de vida.
- Entrevista Personal:** Permite evaluar e identificar el perfil del aspirante al cargo, sus actitudes y disposiciones al igual que sus habilidades y competencias. Esta fase es liderada por el Coordinador de Escuela, junto con la Vicerrectoría académica, por medio de la cual se indaga aspectos generales de la vida del aspirante. Permitiendo así, tener un acercamiento y conocimiento del candidato en las diferentes esferas de su vida.
- Micro-clase:** Exposición, tipo presentación académica, sobre un tema anteriormente asignado, referente al campo del conocimiento para el cual es requerido el profesor.
En esta fase, cabe resaltar que la asignación de la temática, así como el contexto de aplicación varía teniendo en cuenta diversos factores, entre ellos las asignaturas a dictar y el nivel de formación en el que el docente impartiría conocimiento, es decir, para el técnico y tecnológico influye el hacer y la práctica, y para el universitario y/o especialización influye el conocimiento de los marcos epistemológicos, teóricos, aplicativos y formativos de la investigación.
Esta fase del proceso fue implementada a mediados del año 2019, con la finalidad de mejorar el proceso de contratación docente y en aras de vincular docentes mayormente calificados y con un alto índice de calidad pedagógica.
- Aplicación de Pruebas Psicotécnicas:** El proceso de aplicación de pruebas se implementó a partir del segundo semestre de 2020, es coordinado por la oficina de Talento Humano y permite detectar y conocer más a fondo aptitudes, personalidad y competencias en el candidato. De esta

forma, posibilita el adecuado filtro de los aspirantes que reúnen las características fijadas en la vacante.



VALANTI
Cuestionario

Nombre: _____ Edad: _____ Sexo: Hombre Mujer
 Ciudad: _____ Ocupación: _____ Empresa: _____
 Estudios: Secundaria Técnico Universitario Otro: _____

Por favor, marque con un 0, uno o tres puntos en las casillas de arriba, según la importancia que usted le da a cada ítem en su vida personal. Las únicas opciones de respuesta son: 0, 1, 2, 3. **Siempre la suma de puntos de las dos casillas debe ser 3.**

1	Muestra dedicación a las personas que amo	<input type="checkbox"/>	Acto con perseverancia	15	Ser cruel	<input type="checkbox"/>	Ser tiria
2	Soy tolerante	<input type="checkbox"/>	Prefiero actuar con ética	16	Pensar con confianza	<input type="checkbox"/>	Tener odio en el corazón
3	Al pensar, utilizo mi intuición o "sentido interior"	<input type="checkbox"/>	Me siento una persona digna	17	Decir bromas	<input type="checkbox"/>	Ser escandaloso
4	Logro buena concentración mental	<input type="checkbox"/>	Pierdo todas las cosas de cualquier persona	18	Crear desconfianza entre los seres humanos	<input type="checkbox"/>	Apasionarse por una idea
5	Normalmente rascano mucho	<input type="checkbox"/>	No deslazo por el liderazgo en mis acciones	19	Sentirse inconforme	<input type="checkbox"/>	Crear rivalidad hacia otros
6	Pienso con integridad	<input type="checkbox"/>	Me cobizo objetivos y metas en mi vida personal	20	Pensamientos irracionales	<input type="checkbox"/>	Traicionar a un desconocido
7	Soy una persona de iniciativa	<input type="checkbox"/>	En mi trabajo normalmente soy curioso	21	Obtener las cosas materiales	<input type="checkbox"/>	Sentirse íntimo
8	Do yo amar	<input type="checkbox"/>	Para pensar hago síntesis de las distintas ideas	22	Entropesar la cooperación entre los seres humanos	<input type="checkbox"/>	La medida
9	Me siento en calma	<input type="checkbox"/>	Pienso con veracidad	23	Odiar a cualquier ser de la naturaleza	<input type="checkbox"/>	Hacer distinciones entre las personas
10	Siempre la suma de puntos de las dos casillas debe ser 3.	<input type="checkbox"/>	Ser inquietud	24	Sentirse intranquilo	<input type="checkbox"/>	Ser íntimo
11	Ser irresponsable	<input type="checkbox"/>	Ser desconsiderado hacia cualquier persona	25	Tener la mente dispesa	<input type="checkbox"/>	Mostrar apatía al pensar
12	Caer en contradicciones al pensar	<input type="checkbox"/>	Ser intolerancia	26	La injusticia	<input type="checkbox"/>	Sentirse angustiado
13	Ser violento	<input type="checkbox"/>	Actuar con cobardía	27	Vengarse de los que odian a todo el mundo	<input type="checkbox"/>	Vengarse del que hace daño a un familiar
14	Sentirse presionado	<input type="checkbox"/>	Generar divisiones y discordia entre los seres humanos	28	Usar abusivamente el poder	<input type="checkbox"/>	Disfrutarse
		<input type="checkbox"/>		29	Ser desagradado con los que ayudan	<input type="checkbox"/>	Ser egoísta con todos
		<input type="checkbox"/>		30	Cualquier forma de irrespeto	<input type="checkbox"/>	Odiar

© 1987, 2003 Ph. Octavio Escobar. escobar@hotmail.com

- Selección Definitiva:** Una vez presentadas y aprobadas todas las fases por el candidato, se procede a realizar la evaluación de resultados obtenidos internamente.
- Aprobación y Contratación:** La Coordinación de Talento Humano contacta al docente seleccionado e inicia el proceso de contratación y vinculación, teniendo en cuenta los aspectos legales requeridos para dar continuidad a este proceso.

TECNOLOGÍA DEL ORIENTE
INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR

CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR CONTRATADA
DOCENTE TIEMPO COMPLETO

IDENTIFICACIÓN DE LAS PARTES		EMPRESADOR		TRABAJADOR	
Nombre	CORPORACIÓN ESCUELA TECNOLÓGICA DEL ORIENTE	Nombre	MATILDE RUEDA ROJAS	LINA RUEDA ROJAS	
NIT	804.065.527-3	Nombre Trabajador Docente	63.562.749 de Bucaramanga		
Dirección Empleador	CALLE 41 No. 10-30/40 BUCARAMANGA, SANTANDER	Código de Ciudadanía			
Dirección Trabajador		Dirección	Carrera 29 No. 29-59 Torri 2-Agosto Floridablanca		
Código de Ciudadanía		Fecha Inicio del Contrato	15 febrero de 2021		
Código de Desempeño del Trabajador	22.000.000-M/04	Presidencia por	Mes vencido		

Entre los suscritos a saber: de una parte, **ORLANDO CELIS SALAZAR**, mayor de edad, vecino de Bucaramanga, identificado con cédula de ciudadanía No. 91.508.183 de Bucaramanga, quien actúa en representación de la **CORPORACIÓN ESCUELA TECNOLÓGICA DEL ORIENTE**, Institución de Educación Superior con personería jurídica según Resolución No. 2080 del 5 de agosto de 1998 otorgada por el Ministerio de Educación Nacional, institución sin ánimo de lucro con domicilio principal en la ciudad de Bucaramanga, en calidad de Rector y Representante Legal, quien en adelante se denominará el **EMPRESADOR** o la **TECNOLOGÍA DEL ORIENTE**, y, por la otra, **MATILDE LINA RUEDA ROJAS**, mayor de edad, vecina de Bucaramanga, identificada con cédula de ciudadanía No. **63.562.749** de Bucaramanga, quien en adelante se denominará el **TRABAJADOR** o el **DOCENTE**, se ha celebrado el presente contrato individual de trabajo por duración de obra o labor contratada con el siguiente:

OBJETO: El objeto de este contrato es atender la vinculación del personal docente para el primer periodo académico del año 2021, por lo tanto, su duración será la necesaria para cumplir el objetivo previsto, es decir, desde el **quince (15) de febrero de dos mil veintiuno (2021)** hasta que termine la obra o labor ya mencionada, contrato regido por las siguientes:

CLÁUSULAS

PRIMERA: El **TRABAJADOR** se obliga a prestar al **EMPRESADOR** su capacidad normal de trabajo, en forma exclusiva, en calidad de **DOCENTE TIEMPO COMPLETO**, para llevar a cabo la programación académica definida de común acuerdo entre el docente y los programas académicos en los cuales el docente interviene, para ello, se compromete a realizar las gestiones propias, onerosas de tal cual se detalla en el presente contrato, en la modalidad de **CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR CONTRATADA**.

La Corporación ha dispuesto un órgano establecido para considerar las condiciones especiales de contratación de los docentes de la Corporación (intensidad horaria, responsabilidades sustantivas,

labores administrativas, lugar de prestación del servicio y demás), denominado **Comité de Selección Docente**, conformado y en el cual tiene acción el Rector, Vicerrectores, Coordinadores de Escuela y la persona responsable de la gestión del Talento Humano, y tiene como funciones:

1. Verificar el cumplimiento de los perfiles de acuerdo a la temática de las asignaturas
2. Revisar los resultados de la evaluación docente
3. Determinar las competencias necesarias establecidas en el Estatuto Docente
4. Determinar las condiciones especiales de contratación (intensidad horaria, responsabilidades sustantivas, labores administrativas, lugar de prestación del servicio y demás). En caso de no contar con el personal requerido, se aprobará la apertura de convocatoria pública, que será liderada por el director de la dependencia donde surja la(s) vacante(s).

La Corporación Escuela Tecnológica del Oriente desarrolla el proceso de Vinculación de personal docente, de acuerdo a los criterios estipulados en el Estatuto Docente de la Institución y a la normatividad laboral para empresas privadas, ya que como IES de carácter **privado** no es cobijada por los estatutos públicos, sino por los estatutos establecidos Institucionalmente.

A continuación, se presenta el proceso establecido para la ejecución de cada una de las fases del modelo de selección, mencionadas en el orden de aplicación, cuyo fin es convocar, examinar y seleccionar a los aspirantes a ingresar.

En primera instancia, las Coordinaciones de cada Escuela, proyectan la demanda de personal Docente según necesidades y perfiles requeridos de acuerdo a factores como nivel de formación docente, perfil académico y laboral, asignaturas a dictar, entre otros; así mismo se debe tener en consideración los resultados de las evaluaciones de desempeño docente del periodo anterior, información remitida a la Coordinación de Talento Humano, que se encarga de convocar al Comité de Selección Docente.



A	B	C	D	E	F
Nombre materia	Nombre docente	p19	p20	Total	Es un docente que evalúa
FUENTES DOCUMENTALES Y TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN FUENTES DOCUMENTALES Y TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN	ANGARITA REINA FREDY	es un docente el cual no se porque dicta una materia de la cual no se le ve entusiasmo y no se si es que no se da cuenta que los estudiantes le toman del pelo con las actividades y duraba hasta cuatro clases con una sola actividad Aprender a consultar la biblioteca virtual y a citar fuentes bibliográficas con normas APA Es un gran profesor dedicado muy flexible colaborador siempre atento a todo excelente docente	¿Qué podría haber hecho adicionalmente el docente para mejorar su aprendizaje o cuál es el aspecto en el que el docente debería mejorar su proceso de enseñanza?	58,7	13
DOCÁCTICAS ESPECÍFICAS EN EDUCACIÓN INFANTIL, PENSAMIENTO MATEMÁTICO Y EXPLORACIÓN DEL ENTORNO	BARBOSA MENDOZA GERARDO ANDRES	Tiene buen dominio del tema de la comprensión matemática en el preescolar, utilizó diferentes herramientas de trabajo para dar a entender la tematica siendo muy claro.	ninguno	68	1
ESTÁNDARES DE COMPETENCIA EN EDUCACIÓN INICIAL	BARBOSA MENDOZA GERARDO ANDRES	el profesor mostraba buena empatía hacia el estudiante dando lo mejor de él actitud y forma de explicar la gramática manera de enseñar su forma de explicar	nada flexibilidad en los trabajos	57,7	6
ESTÁNDARES DE COMPETENCIA EN EDUCACIÓN INICIAL	BARBOSA MENDOZA GERARDO ANDRES	la forma de planeación en la educación y saber como se puede calificar correctamente su metodología y proceso de enseñanza sus actividades de integración y el trabajo en equipos son excelentes	Todo estuvo bien no tengo sugerencias Excelente maestro muy claro y preciso en la información abordada en la temáticas	65,3	14

El Comité de Selección Docente verifica el cumplimiento de los perfiles de acuerdo a la temática de las asignaturas, revisa los resultados de la evaluación docente, determina las competencias necesarias establecidas en el Estatuto Docente y las condiciones especiales de contratación; así mismo, procede a analizar las solicitudes de renovación de planta docente y posteriormente, analiza y aprueba las solicitudes de contratación de docentes nuevos de ser necesario. En cuanto a la contratación de nuevos perfiles, la Coordinación de cada Escuela, junto con la Vicerrectoría Académica, teniendo en cuenta aspectos tales como, nivel académico del programa, competencias investigativas, pedagógicas, profesionales, experiencia en el campo profesional, experiencia en el área educativa, en relación a las asignaturas que va a impartir el docente, definirá los perfiles, que posteriormente serán presentados al comité de selección docente para su respectiva aprobación final, y dar continuidad a la aprobación de la apertura de convocatoria Docente.

El ejercicio del Comité de Selección Docente quedará consignado en el registro acta de reuniones, que reposan en la Coordinación de Talento Humano.



ACTA DE REUNIONES
 879-54-64

ACTA No. _01_ del 06 de febrero de 2020

Objetivo de la Reunión: Realizar la selección de docentes, atendiendo a los perfiles, evaluación y hoja de vida para el semestre 2020- 1	hora de inicio: 2:00 pm hora de terminación: 5:00 pm Sitio: salón 07 CETO
--	--

Cargo de las personas convocadas	Nombre de las personas convocadas	Firma
Rector	Jairo Enrique González Forero	
Vicerrector Administrativo y Financiero	Milvio Andrés Manroy Rueda	
Vicerrector Académico	Orlando Celis Salazar	
Coordinador de Escuela de Ingenierías	Alex Mauricio Sarmiento Amaya	
Coordinadora de Escuela de Educación	Claudia Berenice Martínez Abril	
Coordinadora de Talento Humano	Kelly Salazar Castillo	
Coordinador Académico (Invitado)	Sergio Augusto Restrepo Cadena	
Directora de Bienestar Institucional (Invitado)	Jenny Contreras Solano	

Orden del día

1. Verificación de la asistencia
2. Aprobación del orden del día
3. Requerimiento de docentes por parte del Coordinador de Escuela de Ingenierías
4. Requerimiento de docentes por parte de la Coordinadora de Escuela de Educación
5. Requerimiento de docentes por parte de la Directora de Bienestar Institucional
6. Análisis evaluación docente segundo semestre 2019
7. Presentación de docentes
8. Selección de docentes

ACTA DE REUNIONES
 879-54-64

- 3. Requerimiento de docentes por parte del Coordinador de Escuela de Ingenierías**
El Ingeniero Alex Mauricio Sarmiento Amaya, presenta la solicitud de los perfiles docentes correspondientes al primer semestre del año 2020.
- 4. Requerimiento de docentes por parte de la Coordinadora de Escuela de Educación**
La Dra. Claudia Martínez Abril, presenta la solicitud de los perfiles docentes correspondientes al primer semestre del año 2020.
- 5. Requerimiento de docentes por parte de la Directora de Bienestar Institucional**
La Dra. Jenny Patricia Contreras, presenta la solicitud de los perfiles docentes correspondientes al primer semestre del año 2020.
- 6. Análisis evaluación docente primer semestre 2020**
De acuerdo a los resultados de la Evaluación Docente obtenidos, se presenta ante los miembros del Comité de selección docente, los resultados de las evaluaciones de cada uno de los docentes.
- 7. Presentación de docentes**
El Dr. Orlando Celis Vicerrector Académico, presenta ante el comité de selección docente los candidatos que reúnen los perfiles para el desarrollo de las asignaturas correspondientes a los diferentes programas de formación ofertados por la institución.
- 8. Selección de docentes**
El comité procedió a realizar el análisis y selección de los docentes que desarrollarán las asignaturas correspondientes a los programas de formación que se ofertan para el primer semestre de 2020 de acuerdo a los horarios establecidos.

Resumen de aprobaciones y compromisos		Seguimiento			
Acciones a ejecutar	Responsable	C	E	R	M
1					
2					
3					
C=Acción Convocada; E=Acción Preventiva; M=Acción de Mapa					

Observaciones adicionales

Anexos

Esta información será remitida a la Coordinación de Talento Humano, que se encargará de dar inicio a la primera fase del proceso, **Publicación de la Convocatoria**, a través de diferentes medios difusivos (Bolsas de empleo, pagina web y Redes Sociales) y permitirá recibir las hojas de vida de los candidatos para verificación de perfiles y requisitos. Posterior a ello, se realiza la fase **Selección de Hoja de Vida**, en este proceso se organizan, revisan, se comprueba la autenticidad de la información, referencias y se filtran las hojas de vida calificadas, remitiendo a la Coordinación de cada escuela, junto a la Vicerrectoría Académica con el fin de escoger la terna de candidatos que serán citados para continuar el proceso de selección.

Los candidatos seleccionados pasarán a la siguiente fase **Entrevista Personal**, este proceso será ejecutado por el Coordinador de Escuela y el Vicerrector Académico; la finalidad es evaluar e identificar el perfil del postulante más a profundidad, sus actitudes y disposiciones, al igual que sus habilidades y conocimientos. Posteriormente, los candidatos continuarán con la fase **Micro-Clase**, donde desarrollarán una exposición, tipo presentación académica sobre un tema asignado, referente al campo del conocimiento requerido. La asignación temática y el contexto de aplicación tendrán variaciones de acuerdo a diversos factores, entre ellos asignaturas a dictar, nivel de formación en que el docente impartiría conocimiento, es decir, para el técnico y tecnológico influye el hacer y la práctica, y para el universitario y/o especialización influye el conocimiento de los marcos epistemológicos, teóricos, aplicativos y formativos de la investigación.

La Coordinación de Talento Humano procede con la aplicación de las **Pruebas Psicotécnicas** a los candidatos que aún continúan en el proceso de selección, permitiendo así tener una mirada más a fondo de las aptitudes, personalidad y competencias del candidato interesado.

Para finalizar el proceso y dar continuidad a la fase de **Selección Definitiva**, se realiza el análisis de los resultados obtenidos en las diferentes fases de selección, valoración de la hoja de vida, resultado de la entrevista personal, resultado micro-clase y resultados obtenidos en la prueba psicotécnica, continuando con el proceso el Coordinador de Escuela proyectara la lista de candidatos más calificados y presentará al Comité de Selección Docente para selección del candidato que se acoge al perfil requerido y así dar continuidad a la fase final de **Aprobación del Candidato seleccionado y Contratación**.

El Vicerrector Académico es el encargado de coordinar el desarrollo de la inducción de docentes contratados, haciendo énfasis en los aspectos misionales, las responsabilidades sustantivas objeto de la contratación (investigación, extensión y/o proyección social) y la importancia de la implementación del modelo pedagógico de la Corporación Escuela Tecnológica del Oriente.

CRITERIOS PARA LA SELECCIÓN (100%)			
PORCENTAJE	CONCEPTO	DETALLE	PUNTAJE OBTENIDO POR EL CANDIDATO
15%	Análisis de hoja de vida	Validar información registrada y soportada de hoja de vida con respecto al perfil del cargo: 3%: Educación (formal). 3%: Formación Continua (cursos, capacitaciones certificadas). 3%: Experiencia profesional en el cargo al que aspira. 3%: Experiencia docente y/o investigativa. 3%: Publicaciones.	
25%	Entrevista personal:	Ampliar y valorar información con el postulante: 7%: Conocimientos específicos en el área. 7%: Dominio técnico del área. 7%: Trayectoria docente y/o investigativa 4%: Conocimientos pedagógicos Nota: Se debe indagar disponibilidad de vinculación y expectativa salarial	
35%	Micro-clase:	Valorar las habilidades de la micro-clase, teniendo en cuenta las fases del modelo pedagógico Institucional.	
25%	Evaluación psicotécnica:	Valorar las competencias institucionales y de las áreas conductuales. 25%: Elegible 0%: No elegible Nota: Estas valoraciones serán asignadas por el área de Talento Humano.	
Puntuación Total:			

A finales del año 2020 se proyectó el formato (*PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL*) que permitirá registrar y evidenciar con mayor claridad los resultados obtenidos en el proceso,



actualmente se encuentra en revisión y posteriormente se remitirá a aprobación del Consejo Superior, con el fin de continuar con su implementación. La ponderación dada a cada una de las fases es la siguiente:

- **Análisis de Hoja de Vida:** 15%
- **Entrevista personal:** 25%
- **Micro-clase:** 35%
- **Evaluación psicotécnica:** 25%

Cabe resaltar que el objetivo del modelo de contratación y sus fases, así como la asignación de un órgano institucional que apoye el proceso de selección docente, es elegir al candidato con mayores cualidades, cumplimiento de requisitos exigidos, y pertinencia frente a la Corporación, fundamentando la selección de profesores en criterios académicos, coherentes con la Misión y Visión Institucional basadas bajo principios humanísticos y de responsabilidad tanto social como ambiental.

La Corporación Escuela Tecnológica del Oriente, en coherencia con su Tipología como **Institución de Educación Superior – IES**, enfoca la contratación de docentes a perfiles de corte formativo, expertos en cada una de las áreas disciplinares de los programas de formación, docentes con amplias cualidades pedagógicas, que se encarguen de formar estudiantes cualificados para competir en el entorno laboral con una formación académica de calidad. Así mismo, que integren la identidad Institucional de **Corporación**, es decir, por medio de la calidad académica y humana, se dispongan hacia el estudiante y sus necesidades.

Con respecto a los “**Mecanismos que Soportan la Evaluación de Profesores**”, la Corporación Escuela Tecnológica del Oriente ha implementado un sistema de evaluación profesoral, cuyo propósito es contribuir a la obtención de información pertinente, veraz y acertada, que apoye el desarrollo de competencias individuales, en aras al cumplimiento de metas institucionales; asimismo, los resultados de este proceso permiten decidir sobre el ingreso, permanencia y promoción en el escalafón docente, servir de referente para el otorgamiento de estímulos y distinciones, y aportar a la búsqueda del mejoramiento continuo




y excelencia institucional y a su vez funciona como instrumento de calificación y aprendizaje de las acciones académicas.

Dentro de los mecanismos de Evaluación de Profesores se encuentran:

– **Encuadre**

El encuadre pedagógico es el documento organizacional que los docentes elaboran en fin de dar claridad sobre aspectos coyunturales del desarrollo de la asignatura, durante el periodo lectivo; dentro de los aspectos están los contenidos con las fechas de desarrollo, los porcentajes de las producciones académicas y acuerdos generales del grupo.

Ilustración 1 Pág 1 Encuadre Pedagógico

ENCUADRE PEDAGÓGICO			
RPS-17-00			
			
ACTA DE ENCUADRE PEDAGÓGICO			
CIUDAD : Bucaramanga	FECHA: Octubre 20 de 2020		
DOCENTE : Erika Jhoana Pérez Peña	ASIGNATURA O MÓDULO: INGLÉS II		
PROGRAMA : Licenciatura en Pedagogía Infantil	GRUPO : 1 (LPI WEEKLY PM)		
NÚMERO DE CRÉDITOS : 2	DISTRIBUCIÓN DE TIEMPOS	HTD 32	HTC 32 HTA 32
HTD: HORAS DE TRABAJO DIRECTO HTC: HORAS DE TRABAJO COOPERADO HTA: HORAS DE TRABAJO AUTÓNOMO			
COMPETENCIAS Y DESEMPEÑOS (VERBO + OBJETO DE CONOCIMIENTO + CONDICIÓN DE CALIDAD)			
COMPETENCIA: <ul style="list-style-type: none"> • Intercambiar ideas sobre preferencias, situaciones cotidianas, hábitos y rutinas de acuerdo con su contexto personal, social y laboral. • Expresar la ubicación y dirección de los sitios de una ciudad en inglés de acuerdo con la localización geográfica. • Describir acciones de manera corta en inglés a partir del uso de las funciones y formas del lenguaje relacionados. • Da información personal, incluyendo algunas de sus actividades diarias. • Interactúa de manera simple en situaciones que le presenten un discurso lento. • Responde a preguntas directas acerca de información personal o temas muy conocidos. • Expresa de manera simple sus gustos y opiniones sobre temas concretos. • Establece contactos sociales básicos. 			
DESEMPEÑOS: <ul style="list-style-type: none"> • Da información personal, incluyendo algunas de sus actividades diarias. • Interactúa de manera simple en situaciones que le presenten un discurso lento. • Responde a preguntas directas acerca de información personal o temas muy conocidos. • Expresa de manera simple sus gustos y opiniones sobre temas concretos. • Establece contactos sociales básicos. • Intercambiar ideas sobre preferencias, situaciones cotidianas, hábitos y rutinas de acuerdo con su contexto personal, social y laboral. 			
CONTENIDOS: <ul style="list-style-type: none"> • Unidad 1: WHERE IS IT? • Unidad 2: WHAT TIME IS IT? • Unidad 3: HOW OFTEN DO YOU...? • Unidad 4: WHAT ARE YOU DOING? 			

Fuente Coordinación de Escuela de Educación

El encuadre se evalúa desde la coordinación académica, dando cumplimiento a los requerimientos en fechas de entrega, coherencia con el modelo pedagógico institucional y cohesión entre lo dispuesto en la malla curricular, el syllabus y la planeación.

- **Planeación**

El documento de planeación soporta los contenidos que comprenden una asignatura junto con sus competencias y resultados de aprendizaje. Dicho documento amplía la información acerca de las características de la evaluación junto con la bibliografía que apoya el desarrollo curricular de la asignatura.

Ilustración 2 Pág Planeación Académica

ASPECTOS GENERALES						
PROGRAMA DE FORMACIÓN EN EL CUAL SE INSCRIBE EL MÓDULO/ ASIGNATURA	LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA INFANTIL III SEMESTRE / DÍA TRASTORNOS DE APRENDIZAJE E INFANCIA					
	NIVEL PREGRADO					
DURACIÓN EN CRÉDITOS	2					
DURACION EN HORAS	96					
DISTRIBUCIÓN DE TIEMPOS	HTD	32	HTC	32	HTA	32
COMPETENCIA ESPECÍFICA QUE DESARROLLA EL MÓDULO	<ul style="list-style-type: none"> Identificar los trastornos específicos del desarrollo del aprendizaje escolar para apoyar significativamente los procesos escolares. <p>Se evalúa el nivel de desarrollo de la competencia del curso en atención a los lineamientos Institucionales y de la cultura pedagógica. Identifica cada uno de los trastornos específicos del aprendizaje frente a las propuestas de inclusión.</p>					
DESEMPEÑOS	<ul style="list-style-type: none"> Reconoce la importancia de la remisión y orientación de los casos propuestos de trastornos del aprendizaje Diferencia los conceptos y tipologías de trastornos específicos del aprendizaje Identifica cada uno de los trastornos del lenguaje y la comunicación para atender oportunamente en los procesos pedagógicos en la infancia Evalúa la importancia de la discapacidad intelectual y la influencia del proceso auditivo en los procesos de aprendizaje 					

Fuente Coordinación de Escuela de Educación



Desde las coordinaciones de escuelas, se evalúa la entrega a tiempo de la planeación una semana después de iniciar la inducción; los criterios de evaluación que abarcan la planeación son considerados desde lo dispuesto en la malla curricular y el syllabus.

- **Reporte de Notas**

El reporte de notas se hace a través de un archivo en Excel que los docentes entregan a las coordinaciones de escuela, según asignaturas. Dicha entrega se realiza al finalizar cada periodo académico, según el cronograma aprobado en consejo académico.

Ilustración 3 Plantilla de Soporte de notas

CORPORACIÓN ESCUELA TECNOLÓGICA DEL ORIENTE																		
PROGRAMA ACADÉMICO: LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA INFANTIL																		
SEMESTRE:		I																
FECHA:		19 de Octubre al 12 de Diciembre 2020																
Docente:		Luz Ángela Chavarro Rodríguez																
Asignatura:		Estado Actual de la Educación Infantil en Colombia																
	Nombre Alumno	Análisis de los hitos de la educación 01/10/2020	¿Cuál es el porcentaje de trabajo con la infancia?	¿Cuál es el porcentaje de la PROYECCIÓN ESCOLARIZACIÓN EN COLOMBIA EN EDUCACIÓN 02/11/2020 - 09/11/2020	NOTA DEL 20%	PRUEBA ESCRITA DEL 30% (fecha)	CORTE 1	Integración Fines de la Educación 25/11/2020	Exposición CIPAS e libro 11/11/2020 - 25/11/2020	Faltas de asistencia 11/11/2020 frente al guionador 25/11/2020	Integración Fines de la Educación 11/11/2020 frente al guionador 25/11/2020	Integración Fines de la Educación 11/11/2020 frente al guionador 02/12/2020	Integración Fines de la Educación 11/11/2020 frente al guionador 02/12/2020	NOTA DEL 20%	PRUEBA ESCRITA DEL 30%	CORTE 2	NOTA FINAL DEL 100%	
1	ARDILA SANDOVAL KEIDY LORENA	4,2	4,5	4,6	4,8	4,5	4,4	4,4	5	5	5	4,8	5	5,0	3,7	4,3	4,4	
2	BARAJAS POVEDA LEIDY NATALIA	4,6	4,7	4,5	4,8	4,7	4,3	4,5	5	5	2	4,8	5	4,3	3,7	4,0	4,3	
3	BERMUDEZ CACERES FRANCY NATALIA	4,5	4,3	4,4	4,8	4,5	4,2	4,3	5	5	5	4,8	5	5,0	3,7	4,3	4,3	
4	MENESES REYES LUISA FERNANDA	4,5	4,4	4,7	4,6	4,6	3,6	4,1	5	3	5	4,7	5	4,6	4,4	4,5	4,3	
5	ORTIZ MARTINEZ MARBY PAOLA	4	4,4	4,3	4,6	4,3	3,4	3,8	5	3	5	1,0	4	3,6	3,7	3,6	3,7	
		Unidad 1		Unidad 2					Unidad 3			Unidad 4						

Fuente Coordinación de Escuela de Educación

Además, las notas deberán ser reportadas por cada profesor, dependiendo de la asignatura, en el sistema académico vigente para la reposición de datos de la comunidad estudiantil.

- **Informe de Gestión**

Es un documento que diligencian los docentes para reportar las actividades realizadas durante los cortes semestrales; en este informe se incluyen las actualizaciones a las aulas de Moodle, las modificaciones a las planeaciones y encuadres, las actualizaciones en cuanto a contenidos, el desarrollo de funciones sustantivas, etc.



Ilustración 4 Pág 1 Informe de Gestión

INFORME DE GESTIÓN	
LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA INFANTIL	
FECHA	19 de octubre al 12 de diciembre de 2020
AREA - SERVICIO	Escuela de Educación, Arte y Humanidades
OBJETIVO	Apoyar las actividades asignadas por la dependencia de Bienestar Institucional desde el área de "Consejería Virtual" con el fin de apoyar y fortalecer de manera pertinente los procesos inmersos a la labor académica.
ACTIVIDADES	<p>1. Alertas Tempranas</p> <p>A través del formato que se diseñó para poder plasmar las Alertas Tempranas y a través del link de acceso para poder interactuar en línea.</p> <p>Los docentes a medida que van identificando inasistencias reinincidentes, incumplimiento en la entrega de productos finales, no presentación de parciales, generan de manera oportuna dicha Alerta con el fin que desde Consejería se brinde apoyo a través de un acercamiento telefónico con el estudiante y poder indagar de forma amigable las dificultades que este presentando con el fin de brindar ayuda y apoyo para concertar compromisos y acuerdos entre el estudiante y docente con el fin de aunar esfuerzos y lograr los objetivos de cada una de las asignaturas reportadas.</p> <p>Cada Escuela conto de manera independiente con el formato y estaba distribuido por docente.</p> <p>2. Apoyo y seguimiento a estudiantes de Primer Ingreso</p> <p>Teniendo en cuenta la información obtenida a través de la Encuesta aplicada a los estudiantes de Primer Ingreso, de manera exhaustiva se realizó un filtro para así poder identificar a los estudiantes que estaban presentando en este primer momento inconvenientes en cuanto a la conectividad.</p> <p>Con lo anterior se brindó apoyo a los estudiantes con el fin de mitigar las dificultades de algunos estudiantes para acceder a las actividades académicas remotas.</p> <p>Cabe destacar que estos apoyos; son en consonancia con las posibilidades de la institución y los esfuerzos de varias dependencias entre ellas: Bienestar con el programa de</p>

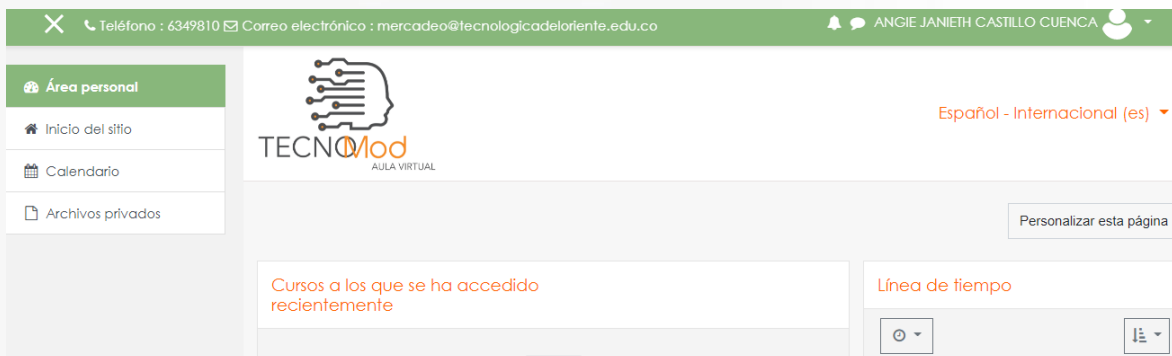
Página 1 de 3

Fuente Coordinación de Escuela de Educación

- **Aulas Moodle**

Son aulas manejadas por los docentes que compilan la información relacionada al desarrollo de cada asignatura; estas aulas son revisadas y auditadas desde la coordinación académica con apoyo de la dependencia de Sistemas, con el fin de aportar al estudiante información coherente con los syllabus, encuadres y planeaciones académicas.

Ilustración 5 Página de Inicio Aula Moodle



Fuente Sistema Académico

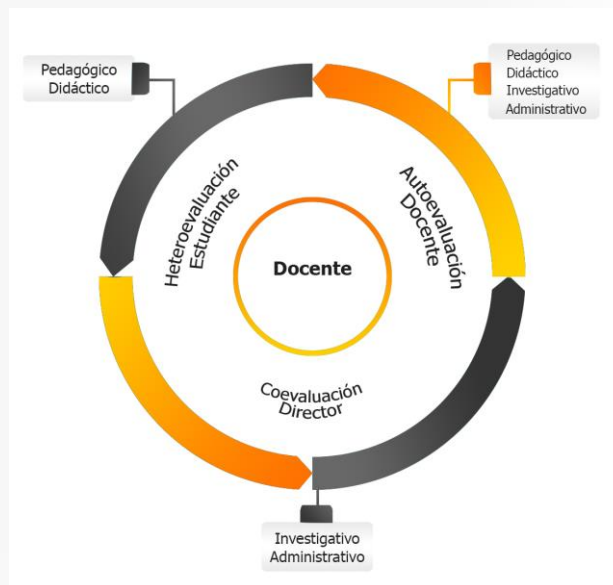
- **Informe de Funciones Sustantivas**

Son reportes del desarrollo de las funciones sustantivas asignadas a los docentes con contratos tiempo completo o medio tiempo; dentro de las funciones sustantivas asignadas está: autoevaluación, investigación, bienestar institucional, funciones administrativas, entre otros.

La evaluación a estos informes se realiza desde las dependencias asignadas, con el apoyo de vicerrectoría académica, con el fin de verificar el avance a las labores atribuidas.

- **Evaluación docente**

Es un proceso realizado por los estudiantes en cada periodo académico, donde evalúan aspectos coherentes con la metodología, capacidades y competencias de los docentes según asignatura. Así mismo, en la evaluación se tiene en cuenta los resultados y productos consignados en las metas e indicadores definidos en el plan de gestión, el tipo de contrato y su tiempo de dedicación al mismo, este proceso cuenta los siguientes actores:



- **Coevaluación - Director:** Orienta la evaluación del desempeño del docente en lo pedagógico, lo didáctico, lo investigativo y el logro de los objetivos, metas y propósitos de las responsabilidades académicas a su cargo.
- **Heteroevaluación - estudiante:** Orienta y enriquece la interrelación docente-discente y la forma como él percibe las acciones pedagógicas, didácticas, evaluativas y su aplicabilidad en el trabajo del aula y fuera de ella durante el proceso educativo.
- **Autoevaluación:** 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.

Los resultados de esta evaluación reposan en el sistema académico SIGA, y son socializados desde las coordinaciones de escuela con el fin de implementar planes de mejorar que permitan la calidad académica.



Ilustración 6 Resultados de Evaluación Docente

Nombre materia	Nombre docente	PI1	PI2	Total estudiantes	Calificación
FUENTES DOCUMENTALES Y TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN FUENTES DOCUMENTALES Y TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN	MARGARITA REINA FREDY	¿Cuál fue el aspecto que más lo impactó o la principal fortaleza del docente que le ayudó a aprender en las actividades académicas? es un docente el cual no se porque dicta una materia de la cual no se le ve entusiasmo y no se si es que no se da cuenta que los estudiantes le toman del pelo con las actividades y duraba hasta cuatro clases con una sola actividad Aprender a consultar la biblioteca virtual y a citar fuentes bibliográficas con normas APA Es un gran profesor dedicado muy flexible colaborador siempre atento a todo excelente docente	¿Qué podría haber hecho adicionalmente el docente para mejorar su aprendizaje o cuál es el aspecto en el que el docente debería mejorar su proceso de enseñanza? El docente es muy preparado académicamente pero profundiza mas de lo necesario la explicación lo cual vuelve la clase un poco tediosa. Puede ser sin embargo, que sea porque fueron clases virtuales pero podría usar algunas técnicas mas dinámicas	13	58,7
DIDÁCTICAS ESPECÍFICAS EN EDUCACIÓN INFANTIL: PENSAMIENTO MATEMÁTICO Y EXPLORACIÓN DEL ENTORNO	BARBOSA MENDOZA GERARDO ANDRES	Tiene buen dominio del tema de la comprensión matemática en el preescolar, utilizó diferentes herramientas de trabajo para dar a entender la tematica siendo muy claro.	ninguno	1	60
ESTÁNDARES DE COMPETENCIA EN EDUCACIÓN INICIAL	BARBOSA MENDOZA GERARDO ANDRES	el profesor mostraba buena empatía hacia el estudiante dando lo mejor de el, actitud y forma de explicar la gramática manera de enseñar su forma de explicar	nada flexibilidad en los trabajos	6	57,7
ESTÁNDARES DE COMPETENCIA EN EDUCACIÓN INICIAL	BARBOSA MENDOZA GERARDO ANDRES	la forma de planeación en la educación y saber como se puede calificar correctamente su metodología y proceso de enseñanza, sus actividades de integración y el trabajo en equipos son excelentes	todo estuvo bien no tengo sugerencias ... Excelente maestro muy claro y preciso en la información abordada en la temáticas	14	65,3

Fuente Dependencia de Talento Humano

Este sistema se realiza de acuerdo a criterios establecidos institucionalmente y es efectuado por parte de los estudiantes, cuya base es beneficiosa para la mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje, y así mismo para desarrollar acciones de mejora al interior de los programas académicos.

De acuerdo a lo anterior, se evidencia la coherencia de los “Mecanismos de Selección y Evaluación Docente” con la naturaleza jurídica de la Corporación, ya que al ser una **Institución de Carácter Privado**, tiene la potestad de establecer los criterios pertinentes para la selección y evaluación de personal; de igual manera, la Tecnológica del Oriente, en congruencia con su tipología, **Corporación Universitaria**, sostiene mecanismos de selección y evaluación coherentes con el desarrollo directo e indirecto de la prestación de servicios educativos, los cuales de acuerdo con la modalidad institucional deben hacerse de forma presencial, sin dejar a un lado el acompañamiento de medios virtuales y uso de nuevas tecnologías.