

Universidad Icesi

JUNTA DIRECTIVA
Resolución No. 104
(21 de octubre de 2024)

“Por la cual se modifica el Reglamento de Escalafón para profesores de Planta de la Universidad Icesi”

La Junta Directiva de la Universidad Icesi, en uso de sus facultades reglamentarias,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. Aprobar la actualización del Reglamento de Escalafón para profesores de Planta de la Universidad Icesi que fue presentada a consideración de la Junta Directiva el 18 de octubre de 2024 según consta en el Acta No. 340.

ARTÍCULO SEGUNDO. El Reglamento de Escalafón para profesores de Planta de la Universidad Icesi queda como se escribe a continuación:

REGLAMENTO DE ESCALAFÓN PARA PROFESORES DE PLANTA DE LA UNIVERSIDAD ICESI

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.

La Universidad Icesi considera que sus Profesores son fundamentales para cumplir con la misión trazada. Su calidad se ve reflejada en los procesos de innovación pedagógica, investigación, creación y proyección al entorno. Estas condiciones son el fundamento en la construcción del Escalafón y definen las categorías de sus Profesores.

Este Reglamento reúne las condiciones de equidad y transparencia del proceso de clasificación, con el propósito de promover la calidad del Profesorado de la Universidad y su avance en las categorías académicas o profesionales a través de un sistema de trayectorias que permite el desarrollo individual e institucional, fomentando la mejora continua y la calidad de la planta profesional.

Los siguientes son los principios básicos del Escalafón:

- Reconocimiento de la calidad docente.

- Reconocimiento a la excelencia en los procesos de enseñanza, investigación, producción intelectual, consultoría e intervención en organizaciones y comunidades, y creación artística.
- Igualdad de oportunidades, transparencia y objetividad en el proceso de categorización.
- Reconocimiento al impacto positivo generado a la Universidad y la Sociedad.

Este Reglamento, acorde al documento D16 de evaluación docente¹, y basado en trayectorias, permite al profesor destinar más tiempo a una labor específica, dentro de la amplitud de posibilidades de la actividad académica universitaria. Esta labor le permite desarrollar sus talentos y capacidades, teniendo un impacto positivo sobre la comunidad universitaria y sobre su proyecto de vida personal. Este reglamento proporciona a la Universidad y profesores criterios claros, valorables y transparentes para reconocer el desempeño, en el marco de las especificidades de cada trayectoria. Además, proporciona rutas definidas y un referente para comprender las expectativas de Icesi y los estándares requeridos para alcanzar niveles de excelencia en todo el proceso de evaluación definido por la Universidad. Finalmente, la Universidad y los profesores disponen de información con la cual valorar los logros y el impacto acumulado de la actividad de cada docente a lo largo de su carrera académica. Para ello, cada profesor y unidad académica tiene la posibilidad de planificar metas individuales y colectivas para el corto, mediano y largo plazo, a partir de las elecciones docentes y los requerimientos de la Universidad.

Este Reglamento señala los mínimos exigidos en las diferentes trayectorias para que un Profesor pueda solicitar su reclasificación. En el proceso de evaluación, el Jefe de Departamento será el encargado de evaluar el desempeño laboral y profesional de los profesores antes de dar el visto bueno para realizar solicitudes de reclasificación ante los comités encargados.

CAPÍTULO II. CATEGORÍAS DEL ESCALAFÓN DE PROFESORES DE PLANTA.

Se considera Profesor de Planta aquel cuya dedicación laboral es de tiempo completo con un contrato de exclusividad a término indefinido con la Universidad Icesi. También serán considerados Profesores de Planta aquellos que tengan una vinculación de al menos de medio tiempo, con contrato laboral a término indefinido y exclusividad con la Universidad Icesi en la docencia.

ARTÍCULO 1°. La carrera académica para Profesores de Planta está compuesta por las siguientes cinco (5) categorías:

1. Profesor Emérito: será otorgada a profesores que, habiendo alcanzado anteriormente la categoría de profesor titular, se hayan destacado, a juicio del Consejo Superior previa presentación del Consejo Académico, por sus servicios en la docencia y extensa

¹ Este documento propone mecanismos que busca mejorar la calidad educativa mediante autoevaluación, evaluación por pares y retroalimentación estudiantil, promoviendo la reflexión, el aprendizaje activo y la mejora continua

trayectoria dentro de la misma. La categoría de Profesor Emérito será otorgada en una ceremonia especial.

2. Profesor Titular: Es un líder reconocido en su área. Se destaca por la calidad de su actividad docente, el reconocimiento nacional e internacional en el campo de su trayectoria, y su significativa contribución al crecimiento de la Universidad.
3. Profesor Asociado: Es un Profesor reconocido por la calidad de su labor docente, por su actividad significativa y continua en su área de investigación o en su área de conocimiento, por haber realizado aportes al desarrollo de su departamento académico o de su Facultad.
4. Profesor Asistente: Es un Profesor con maestría, con experiencia docente en educación superior o con participación activa en proyectos de investigación o de producción intelectual en su área de conocimiento.
5. Profesor Auxiliar: Es un profesional que inicia su vida académica como Profesor.

CAPITULO III. TRAYECTORIAS ACADÉMICAS

La Universidad reconoce la diversidad de opciones que ofrece la vida académica y los diferentes talentos de los profesores, los cuales les permiten desarrollarse exitosamente en áreas específicas. Por ello, la Universidad establece cuatro trayectorias que los profesores pueden escoger y seguir. El profesor propone su trayectoria a la Facultad, la cual debe ser aprobada por el Decano.

Cada trayectoria establece un sistema de puntos para la clasificación en el escalafón profesional.

Las trayectorias son:

1. Innovación pedagógica.
2. Investigación.
3. Creación.
4. Proyección al entorno

ARTÍCULO 2º. TRAYECTORIA EN INNOVACIÓN PEDAGÓGICA. La trayectoria de Innovación Pedagógica reconoce y valora el compromiso de los profesores con la mejora continua de los procesos de enseñanza y con la producción académica de material pedagógico y didáctico que fortalezca los procesos de aprendizaje. Los profesores que hacen parte de esta trayectoria se comprometen a involucrarse en iniciativas que mejoren significativamente la experiencia educativa de los estudiantes y los procedimientos internos de la Universidad, contribuyendo a la excelencia académica.

Los profesores enfocados en la innovación pedagógica implementan enfoques creativos y métodos innovadores para la enseñanza, a través de la incorporación de nuevas tecnologías, estrategias pedagógicas avanzadas y didácticas interactivas. El objetivo es mejorar la experiencia de aprendizaje de los estudiantes, garantizando graduados altamente capacitados para los

escenarios laborales del futuro, por tal razón, la trayectoria valora la adaptación a tendencias educativas emergentes y la capacidad de proporcionar un entorno de aprendizaje estimulante y actualizado. Esto incluye la implementación de estrategias de evaluación con retroalimentación significativa, la producción de material didáctico que impacte desde cursos individuales hasta el Proyecto Educativo Institucional (PEI) de la Universidad, y el desarrollo de herramientas de evaluación innovadoras que se adapten a las necesidades de los estudiantes.

Se tiene en cuenta la participación de los profesores en la formulación y ejecución de proyectos de innovación educativa. Estos proyectos buscan mejorar la calidad de la enseñanza mediante el desarrollo de nuevas metodologías, la implementación de plataformas tecnológicas y la creación de recursos didácticos innovadores, promoviendo la mejora continua en el ámbito educativo. Los profesores en la trayectoria de innovación pedagógica deberán participar en proyectos de investigación en educación, de manera que la Universidad se siga posicionando nacional e internacionalmente por sus aportes al desarrollo de la educación, maximice su impacto en el sector, y las innovaciones realizadas contribuyan al fortalecimiento de nuestros indicadores de investigación.

ARTÍCULO 3º. TRAYECTORIA DE INVESTIGACIÓN. La trayectoria de Investigación tiene como objetivo principal el reconocimiento y la promoción de la excelencia en la generación de nuevo conocimiento, así como el impacto en el avance de la disciplina de cada docente. Esta categoría enfatiza el compromiso activo de los profesores con la investigación científica, la publicación con impacto en el área de trabajo y la participación en proyectos que contribuyan significativamente al desarrollo de sus campos de estudio. Esta trayectoria consolida un ambiente académico de excelencia, promoviendo la investigación de alta calidad que contribuya al desarrollo integral de la Universidad y al avance del conocimiento en sus áreas estratégicas.

Los profesores son evaluados principalmente por sus productos de investigación, resultado del desarrollo de propuestas de trabajo relevantes y originales que contribuyen al avance de las áreas prioritarias definidas por la Universidad. Estos proyectos fortalecen el posicionamiento de la Universidad como un actor con impacto en la producción de conocimiento en sus campos específicos. Además, los profesores contribuyen activamente al financiamiento externo de la investigación mediante la presentación de propuestas a entidades públicas y privadas.

La formación de nuevos investigadores, la participación en redes de intelectuales y académicos, el trabajo interdisciplinar y el compromiso con la difusión de conocimiento a nivel nacional e internacional son factores característicos de esta trayectoria.

ARTÍCULO 4°. TRAYECTORIA EN CREACIÓN. La Universidad establece la Trayectoria en Creación para reconocer y valorar la originalidad, innovación y contribuciones significativas de los profesores en el ámbito de las artes, la creación y el diseño. Esta categoría destaca las habilidades e intereses de cada docente en la expresión creativa y su impacto en diversos campos, consolidando un ambiente académico enriquecido por la creatividad y la innovación, promoviendo la integración de las artes y el diseño como elementos fundamentales para el desarrollo integral de la comunidad universitaria y su proyección hacia la sociedad.

Los profesores participan activamente en proyectos de creación artística que abarcan disciplinas como por ejemplo diseño, música, literatura, artes visuales, teatro y otras formas de expresión creativa. A través de pares evaluadores, se tiene en cuenta el impacto, difusión, reconocimiento y, en los casos que sea posible, la percepción crítica de la obra. Además, se promueve la colaboración con profesionales de otras disciplinas para enriquecer y ampliar el alcance de los proyectos de creación y diseño. La interacción con expertos de diferentes áreas se considera importante para generar experiencias transformadoras y demostrar impacto en la comunidad académica y en el entorno.

ARTICULO 5°. TRAYECTORIA EN PROYECCIÓN AL ENTORNO. La trayectoria de Proyección al Entorno reconoce que los profesores cuentan con habilidades e intereses que les permiten incidir en el entorno. Los profesores en esta trayectoria se comprometen a involucrarse en iniciativas que enriquezcan su campo de estudio y generen un impacto significativo en personas, grupos, organizaciones y comunidades. Esto se logra a través del conocimiento aplicado y la contribución al desarrollo social, tecnológico, económico o cultural de la región.

Los profesores en esta trayectoria participan activamente en proyectos diversos, definidos por la naturaleza del problema abordado y el tipo de participación requerida en la solución de problemáticas. Estos proyectos pueden incluir consultorías, acompañamientos, intervenciones y actividades similares. En su mayoría serán financiados externamente, lo que constituye una evidencia importante de su relevancia y utilidad, no obstante, en casos excepcionales, estas actividades serán financiadas por la Universidad. Aunque se enfatiza la importancia de que estos proyectos contribuyan económicamente con la Universidad, también es posible ejecutar proyectos sin contribución económica directa. En cualquier caso, estos proyectos deben fortalecer el impacto positivo que la Universidad genera en su entorno, de manera que sea reconocida como un actor activo e indispensable en la identificación de problemas y la construcción de soluciones pertinentes para diversos grupos de interés, basados en una sólida base académica.

ARTÍCULO 6°. FLEXIBILIDAD DE LAS TRAYECTORIAS. Sin importar la trayectoria en la que se encuentren, los profesores podrán realizar actividades propias de otras trayectorias, en función de las necesidades del contexto y sus propios intereses. El escalafón reconocerá y otorgará puntos a estas actividades. Esto es posible por iniciativa de cada profesor y se aprueba por el jefe de Departamento respectivo, en el marco de las políticas y necesidades de la Universidad.

ARTÍCULO 7°. CAMBIO DE TRAYECTORIAS. Los profesores pueden cambiar de trayectoria en ventanas de tres años, según se modifiquen sus intereses y el desarrollo de nuevas habilidades.

ARTÍCULO 8°. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. Todos los profesores, independientemente de sus trayectorias, tendrán las mismas oportunidades de acceder a los planes de estímulo que la Universidad establezca, tales como los actualmente existentes para la producción académica y la participación en consultorías, entre otros.

CAPÍTULO IV. FACTORES MÍNIMOS PARA CADA CATEGORÍA DE LA CARRERA ACADÉMICA
Las condiciones mínimas para presentar la solicitud de clasificación en cada una de las categorías de la carrera académica para los Profesores de Planta son las siguientes:

ARTÍCULO 9°. Para cada una de las categorías y trayectorias definidas, se establecen los siguientes requisitos mínimos habilitadores de formación académica, tiempo de permanencia, experiencia docente y profesional, que no generan puntos en la sumatoria para la categoría.

Parágrafo 1. Formación Académica formal:

1. Innovación pedagógica.
 - Titular: Título de Doctorado.
 - Asociado: Al menos título de Maestría.
 - Asistente: Al menos título de Maestría.
 - Auxiliar: Título Profesional.
2. Investigación.
 - Titular: Título de Doctorado.
 - Asociado: Título de Doctorado.
 - Asistente: Al menos título de Maestría.
 - Auxiliar: Título Profesional.
3. Creación.
 - Titular: Al menos título de Maestría.
 - Asociado: Al menos título de Maestría.
 - Asistente: Al menos título de Maestría.
 - Auxiliar: Título Profesional.
4. Proyección al entorno
 - Titular: Al menos título de Maestría.
 - Asociado: Al menos título de Maestría.

- Asistente: Al menos título de Maestría.
- Auxiliar: Título Profesional.

Parágrafo 2. Experiencia docente. Tiempo de experiencia docente (debe permanecer como mínimo 5 años en cada categoría) y aplica de la misma manera independiente de la trayectoria:

1. Titular: 5 años en la categoría de Asociado.
2. Asociado: 5 años en la categoría de Asistente.
3. Asistente: 5 años en la categoría de Auxiliar.
4. Auxiliar: No aplica.

Parágrafo 3. Experiencia profesional. Es el número de años previos a ingresar a la categoría:

1. Innovación pedagógica.
 - Titular: 5 años de experiencia profesional.
 - Asociado: 5 años de experiencia profesional.
 - Asistente: 5 años de experiencia profesional.
 - Auxiliar: No aplica.
2. Investigación.
 - Titular: 5 años de experiencia profesional.
 - Asociado: 4 años de experiencia profesional.
 - Asistente: 4 años de experiencia profesional.
 - Auxiliar: 2 años de experiencia profesional.
3. Creación.
 - Titular: 5 años de experiencia profesional.
 - Asociado: 5 años de experiencia profesional.
 - Asistente: 5 años de experiencia profesional.
 - Auxiliar: 3 años de experiencia profesional.
4. Proyección al entorno
 - Titular: 5 años de experiencia profesional.
 - Asociado: 5 años de experiencia profesional.
 - Asistente: 5 años de experiencia profesional.
 - Auxiliar: 3 años de experiencia profesional.

ARTÍCULO 10°. DESEMPEÑO DOCENTE. Se establece la evaluación del desempeño docente con el objetivo de garantizar la calidad educativa y el desarrollo profesional continuo del profesorado, como parte del proceso de evaluación definido en el documento D16. Estas evaluaciones serán realizadas por el jefe de Departamento cada dos años. Esto no otorga puntos, pero es tenido en cuenta dentro de todos los procesos de solicitud para la reclasificación:

1. Encuesta a Estudiantes: La evaluación mediante encuesta a estudiantes se inicia con una calificación mínima definida por Comité Institucional de Valoración Académica y

constituye un requisito de nivel. Esta evaluación no otorga puntos, pero es obligatoria para todos los profesores.

2. **Evaluación por Pares:** La evaluación por pares incluye la valoración de la planeación de clase, el manejo de esta, la comunicación del profesor y los mecanismos de evaluación empleados. El Centro de Recursos para el Aprendizaje (CREA) es el encargo de evaluar los cursos del profesor. Cada profesor debe someter al menos dos cursos a evaluación en semestres diferentes cada cinco años.
3. **Actividades fuera del Salón de Clase:** Se promoverá la mentoría a estudiantes, el acompañamiento a jóvenes investigadores con financiación externa fomentando el funcionamiento de semilleros de investigación como parte integral del desarrollo académico, entre otras. Estas actividades no otorgan puntos, pero deben ser cumplidas por los profesores según las especificidades de cada departamento. Cada Facultad ajustará estas directrices según la relación entre estudiantes de pregrado y profesores, así como el número y modalidad de los posgrados ofrecidos.
4. **Evaluación por el jefe del Departamento:** El jefe del Departamento o su equivalente realizará una evaluación del desempeño del profesor, utilizando una rúbrica diseñada para este fin. La evaluación del jefe está basada en los 4 elementos del proceso de evaluación 360° (encuesta a estudiantes, autoevaluación, evaluación por pares y evaluación del plan de trabajo). Cuando se usa con fines de escalafón esta evaluación debe ser positiva y es requisito para aspirar a la siguiente categoría.

ARTÍCULO 11°. Para cada una de las categorías y trayectorias definidas, se establecen los siguientes puntos mínimos que debe alcanzar un profesor(a) para solicitar su cambio de categoría en el escalafón y la forma de valoración para asignación de puntos se refieren al ANEXO 1.

Parágrafo 1. Puntos. El número de puntos mínimos son:

1. **Innovación pedagógica.**
 - Titular: 350 puntos.
 - Asociado: 200 puntos.
 - Asistente: 100 puntos.
 - Auxiliar: 30 puntos.
2. **Investigación.**
 - Titular: 350 puntos.
 - Asociado: 200 puntos.
 - Asistente: 100 puntos.
 - Auxiliar: 30 puntos.
3. **Creación.**
 - Titular: 350 puntos.
 - Asociado: 200 puntos.
 - Asistente: 100 puntos.
 - Auxiliar: 30 puntos.

4. Proyección al entorno

- Titular: 350 puntos.
- Asociado: 200 puntos.
- Asistente: 100 puntos.
- Auxiliar: 30 puntos.

CAPÍTULO V. PROCEDIMIENTO PARA EL INGRESO Y CAMBIO DE CATEGORÍA DE LOS PROFESORES EN EL ESCALAFÓN

ARTÍCULO 12°. Los Profesores de Planta tendrán que actualizar la información de su hoja de vida y portafolio de productos y evidencias, mediante el procedimiento dispuesto por la Universidad, conforme obtengan nuevas titulaciones, experiencias académicas o profesionales, y demás actividades susceptibles de consideración para su clasificación en el Escalafón. La actualización debe tener los respectivos soportes.

Parágrafo 1. Los jefes de Departamento son los encargados de validar la información ingresada por cada Profesor y dar su aprobación para la evaluación por el Comité respectivo.

Parágrafo 2. Las Facultades podrán establecer previa autorización del Comité de Rectoría un procedimiento diferente al establecido en este artículo.

ARTÍCULO 13°. El profesor que considere que cumple las condiciones requeridas para ascender en el escalafón, podrá solicitar el cambio de categoría mediante comunicación formal motivada dirigida al jefe de Departamento respectivo quien la llevará ante el comité de valoración correspondiente, habiendo verificado el cumplimiento de los requisitos para ser presentado al comité.

ARTÍCULO 14°. COMITÉS DE VALORACIÓN PARA EL PROCESO DE ESCALAFÓN PROFESORAL.
Existen dos instancias para el proceso de valoración:

1. Consejo de facultad. Esta valoración se realizará una vez por semestre, con los siguientes propósitos:

- Estudiar las solicitudes con los respectivos soportes de categorización y recategorización en el Escalafón que presenten semestralmente los Profesores de la Facultad. El Comité realizará una valoración objetiva de las credenciales del Profesor de acuerdo con los factores que establece el Reglamento de Evaluación docente y de Escalafón. El Comité dejará consignada en acta las decisiones que toma respecto de cada solicitud, incluyendo las razones y motivaciones de cada decisión.
- Comunicar por escrito a los Profesores, en los casos en que tenga competencia, y a la oficina de Gestión Humana, las decisiones que tome el Comité respecto de las

solicitudes de categorización recibidas durante el semestre. Los Profesores pueden solicitar la revisión de las decisiones que tome el Comité respecto de sus solicitudes ante el Comité Institucional de Valoración Académica.

- Asesorar a los Profesores en la interpretación del Reglamento del Escalafón y en los procedimientos establecidos para las solicitudes de reclasificación.
 - Desarrollar la política institucional para aplicar este Reglamento en la respectiva Facultad.
2. Comité Institucional de Valoración Académica. Este Comité se encuentra conformado por el Director Académico de la Universidad, los decanos, y un Profesor Titular o Asociado por cada Facultad. El período de los Profesores en este Comité será de 2 años y podrán ser reelegidos. La secretaría de este Comité estará a cargo de la Dirección de Gestión Humana. Este Comité se reunirá una vez cada semestre. Las siguientes son sus funciones:
- Estudiar las solicitudes de categorización como Titular o Asociado de los Profesores que han sido presentados por los Comités de Valoración Académica de las Facultades.
 - Estudiar las solicitudes de categorización y recategorización en el Escalafón que presenten semestralmente los Profesores adscritos a los centros y unidades académicas de la Universidad, que no dependan funcionalmente de una Facultad.
 - Comunicar por escrito a cada Profesor, a los Comités de Valoración Académica de las Facultades y a la oficina de Gestión Humana, las decisiones tomadas respecto de las solicitudes de categorización recibidas.
 - Atender las solicitudes de revisión que presenten los Profesores a los procesos de categorización realizados por los Comités de Valoración Académica de las Facultades. Las decisiones del Comité serán comunicadas por escrito al Profesor y al correspondiente Comité de Valoración Académica de la Facultad a la que pertenece el Profesor.
 - Consignar en actas las decisiones que toma respecto de cada solicitud, incluyendo las razones y motivaciones de cada decisión.
 - Homologar, cuando lo considere pertinente, la categoría de un Profesor proveniente de una Universidad reconocida.

Parágrafo 1. Las solicitudes de categorización y recategorización en el Escalafón de los Profesores adscritos a los Centros y Unidades Académicas de la Universidad que no dependen funcionalmente de una Facultad serán recibidas y valoradas, en primera instancia, por el respectivo Director de la instancia académica a la cual está vinculado el Profesor, quien las remitirá al Comité Institucional de Valoración Académica cuando estime que el Profesor cumple con los criterios definidos en el Reglamento de Escalafón.

ARTÍCULO 15°. Se establecen las categorías de Profesor Adjunto y Profesor Visitante las cuales serán reglamentadas mediante Resolución de Rectoría.

Esta Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todas las disposiciones anteriores.

Se firma en Santiago de Cali, a los veintiún días del mes de octubre del año dos mil veinticuatro.



FRANCISCO JOSÉ BARBERI OSPINA
Presidente



OLGA PATRICIA RAMÍREZ RESTREPO
Secretaria General

ANEXO 1

PRODUCCIÓN INTELECTUAL

Clasificación	Producto	Puntos
Productos en Revistas Indexadas	Q1 10% Superior	110
	Q1 15% restante	80
	Q2	60
	Q3	40
	Q4	20
	Publindex	10
	Casos de enseñanza (Harvard Bussines)	50
	Estudios de Caso (50% de los puntos del cuartil de la revista) Q1	55
	Estudios de Caso (50% de los puntos del cuartil de la revista) Q2	30
	Estudios de Caso (50% de los puntos del cuartil de la revista) Q3	20
Libros y capítulos de investigación	Estudios de Caso (50% de los puntos del cuartil de la revista) Q4	10
	Editorial Libro en Book citation Index + index h > 2	52
	Editorial Libro en Book citation Index + index h > 1	45
	Editorial Libro en Book citation Index + index h = 1	35
	Editorial Libro Minclencias	10
	Titulo Libro en Book citation Index + index h > 2 + reseña Q1	80
	Titulo Libro en Book citation Index + index h > 1 + reseña Q2	60
	Titulo Libro en Book citation Index + index h = 1 + reseña Q3 Y Q4	44
	Editorial Minclencias + reseña	12
	Editorial capítulo/ Edición en Book citation Index + index h > 2	10.4
Patentes y diseños	Editorial Capítulo/ Edición en Book citation Index + index h > 1	9
	Editorial Capítulo/ Edición en Book citation Index + index h = 1	7
	Editorial Capítulo Minclencias	2
	Titulo Capítulo/ Edición en Book citation Index + index h > 2 + reseña Q1	16
	Titulo Capítulo/ Edición en Book citation Index + index h > 1 + reseña Q2	12
	Titulo Capítulo/ Edición en Book citation Index + index h = 1 + reseña Q3 Y Q4	8.8
	Titulo Capítulo Minclencias + reseña MinCiencias	2.4
	Texto de divulgación/interés General	15
	Cap de Texto de divulgación/interés General	3
	Patente de Invención obtenida	20
Creación	Patente de Invención Licenciada	90
	Patente de Modelo de utilidad obtenida	10
	Patente de Modelo de utilidad licenciada	70
	Diseño Industrial obtenido	6
	Diseño Industrial licenciado	35
	Software registrado resultado de investigación financiada por externo.	6
	Software registrado resultado de investigación financiada por externo licenciado	35
	Creación tipo A	100
	Creación Tipo B	80
	Creación tipo C	40
Está pendiente valorar el desarrollo de contenido audiovisual, para sitios web y la producción no tradicional para medios digitales.		

CREACIÓN

Valoración de productos de investigación-Creación

INNOVACIÓN PEDAGÓGICA Y PRODUCCIÓN MATERIAL DIDÁCTICO

Rúbrica innovación pedagógica		Sobresaliente	Bien logrado	Aceptable	Debe mejorar				
Reconocimiento del contexto (15 puntos)	<p>La innovación pedagógica tuvo en cuenta las especificidades, necesidades y propósitos educativos de la comunidad de aprendizaje, desde una mirada que integra el contexto institucional, social y cultural. La relación y relevancia de la información de reconocimiento del contexto recogida para el desarrollo de la innovación pedagógica están documentadas.</p>	15	La innovación pedagógica muestra conocimiento del contexto institucional, social y cultural de la comunidad de aprendizaje. Considera varias de las especificidades, necesidades y propósitos educativos, aunque no de manera exhaustiva. La relación y relevancia de la información contextual recogida están documentadas, aunque pueden faltar algunos detalles que son relevantes en la comprensión del contexto.	12	La innovación pedagógica presenta un conocimiento básico del contexto institucional, social y cultural, con algunas omisiones en la identificación de especificidades, necesidades y propósitos educativos de la comunidad de aprendizaje. La información de reconocimiento del contexto está parcialmente documentada, pero carece de profundidad y detalle.	8	La innovación pedagógica demuestra un conocimiento limitado o nulo del contexto institucional, social y cultural. No considera adecuadamente las especificidades, necesidades y propósitos educativos de la comunidad de aprendizaje. La relación y relevancia de la información contextual recogida son insuficientes o no están documentadas.	4	
Intencionalidad (10 puntos)	<p>La innovación pedagógica tiene objetivos y metas definidos y alineados con las necesidades identificadas o los propósitos de cambio deseados. Hay una justificación detallada y muestra cómo los cambios a la situación educativa son alcanzables y específicos.</p>	10	La innovación pedagógica presenta objetivos y metas claramente definidos que están alineados en gran medida con las necesidades identificadas o los propósitos de cambio deseados. Existe una justificación adecuada que explica cómo los cambios son alcanzables, aunque podría beneficiarse de mayor detalle en algunos aspectos específicos.	8	La innovación pedagógica tiene objetivos y metas definidos, pero no alineados con las necesidades identificadas o los propósitos de cambio deseados es parcial o no completamente clara. La justificación de cómo los cambios son alcanzables es limitada y carece de profundidad, haciendo que algunos aspectos específicos no sean completamente evidentes.	5	La innovación pedagógica carece de objetivos y metas claramente definidos o estos no están alineados con las necesidades identificadas o los propósitos de cambio deseados. No hay una justificación clara de cómo los cambios son alcanzables y específicos, lo que hace que la intencionalidad de la innovación sea vaga o confusa.	2	
Propuesta novedosa (30 puntos)	<p>La innovación pedagógica evide evidencia creatividad significativa en su diseño, ejecución o evaluación, introduciendo ideas y estrategias claramente novedosas. Utiliza métodos y recursos no convencionales, bien adaptados al contexto específico. La propuesta está acompañada de una fundamentación clara, basada en estudios, experiencias previas o una justificación sólida en el contexto actual. La novedad es altamente pertinente y está dirigida a transformar de manera efectiva el componente o situación planteada.</p>	30	La innovación pedagógica muestra creatividad en su diseño, ejecución o evaluación, con varios elementos novedosos. Los métodos y recursos utilizados son innovadores y pertinentes, aunque algunos aspectos pueden no estar completamente claros. La fundamentación es adecuada, aunque no todos los elementos están basados en estudios o experiencias previas. La novedad es pertinente, pero podría beneficiarse de una mayor claridad o fundamentación en ciertos aspectos.	24	La innovación pedagógica presenta algunos elementos creativos en su diseño, ejecución o evaluación, pero de manera limitada. Los métodos y recursos utilizados son tradicionales o no presentan novedad significativa. La propuesta carece de una fundamentación adecuada y no justifica claramente los elementos utilizados. La novedad no es pertinente y no contribuye de manera efectiva a la transformación del componente o situación planteada.	16	La innovación pedagógica tiene poca o ninguna evidencia de creatividad en su diseño, ejecución o evaluación. Los métodos y recursos utilizados no presentan novedad significativa. La propuesta carece de una fundamentación adecuada y no justifica claramente los elementos utilizados. La novedad no es pertinente y no contribuye de manera efectiva a la transformación del componente o situación planteada.	8	
Resultados e impacto del cambio (20 puntos)	<p>La innovación pedagógica evidencia una alineación entre la innovación y las apuestas pedagógicas consideradas en el modelo educativo institucional. Se presentan evidencias concretas y datos que validen los resultados obtenidos, mostrando mejoras específicas, relevantes y observables en la experiencia de la comunidad dirigida, así como la apropiación de la innovación por parte de esta.</p>	20	La innovación pedagógica muestra una buena alineación con las apuestas pedagógicas del modelo educativo institucional. Se proporcionan algunos datos y evidencias que demuestran mejoras en la experiencia de la comunidad, aunque estos no son tan específicas o detalladas como en el nivel anterior o no es del todo clara la relevancia. La apropiación de la innovación por parte de la comunidad a la que se dirige es notable, aunque no completamente generalizada.	16	La innovación pedagógica presenta una alineación básica con el modelo educativo institucional, con algunas inconsistencias o áreas de mejora. Las evidencias y datos proporcionados son limitados y muestran mejoras puntuales en la experiencia de la comunidad, pero carecen de especificidad, así como evidencia de la relevancia. La apropiación de la innovación por parte de la comunidad es parcial y no está suficientemente documentada.	10	La innovación pedagógica demuestra una alineación limitada o nula con el modelo educativo institucional. No se presentan evidencias concretas ni datos que validen los resultados obtenidos. Las mejoras en la experiencia de la comunidad son vagas o inexistentes y no hay evidencia clara de la apropiación de la innovación por parte de esta.	5	
Escalabilidad y adaptación (10 puntos)	<p>La innovación pedagógica tiene un alto potencial para ser replicada y adaptada en diferentes contextos educativos (otros cursos, PEI, programas, entre otros). Los cambios implementados son sostenibles a largo plazo, es decir, se pueden convertir en permanentes en la institución, y están integrados de manera coherente en la estructura educativa.</p>	10	La innovación pedagógica muestra un buen potencial para ser replicada y adaptada en varios contextos educativos. Los cambios implementados son sostenibles a mediano plazo, con posibilidades de convertirse en permanentes en la institución. Hay una integración coherente con la estructura educativa, aunque requiere algunos ajustes menores para asegurar su continuidad y efectividad.	8	La innovación pedagógica tiene un potencial limitado para ser replicada y adaptada en otros contextos educativos, con algunas dificultades previsibles. Los cambios implementados son sostenibles a corto plazo y su integración en la estructura educativa es parcial, requiriendo modificaciones significativas para garantizar su continuidad y efectividad a largo plazo.	5	La innovación pedagógica tiene un bajo o nulo potencial para ser replicada y adaptada en diferentes contextos educativos. Los cambios implementados no son sostenibles a largo plazo y no están integrados de manera coherente en la estructura educativa, lo que limita su posibilidad de convertirse en una práctica permanente en la institución.	2	
Reflexividad docente (15 puntos)	<p>La innovación pedagógica evidencia la reflexividad docente en diferentes momentos del proceso desarrollado. El/la docente realiza un análisis de las características y procesos de su propia acción, incluyendo las decisiones tomadas y los ajustes necesarios al proceso. Es observable el aporte bidireccional entre el/la docente y la innovación pedagógica, donde las experiencias del docente influyen en la evolución de la innovación y viceversa.</p>	15	La innovación pedagógica muestra reflexividad docente en varios momentos clave del proceso. El/la docente realiza un análisis de algunas características y procesos de su acción, incluyendo ciertas decisiones y ajustes necesarios al proceso. Existe una interacción entre el/la docente y la innovación pedagógica, con evidencias de cómo las experiencias del docente influyen en la innovación, aunque esta influencia no es completamente bidireccional.	12	La innovación pedagógica presenta reflexividad docente en momentos específicos, aunque de manera limitada. El/la docente analiza aspectos básicos de su acción, incluyendo algunas decisiones y ajustes menores. La interacción entre el/la docente y la innovación pedagógica es parcial, con poca evidencia de cómo las experiencias del docente influyen en la evolución de la innovación.	8	La innovación pedagógica demuestra una reflexividad docente mínima o nula. El/la docente realiza poco o ningún análisis de su propia acción y las decisiones tomadas, sin ajustes evidentes al proceso. No hay una interacción significativa entre el/la docente y la innovación pedagógica, y las experiencias del docente no influyen en la evolución de la innovación.	4	

Bonus: suma puntos adicionales solo a trayectorias que tengan este componente				
Interdisciplinariedad y/o interseccionalidad (10 puntos extra)	La innovación pedagógica integra de manera significativa mínimo dos disciplinas, campos de estudios y/o perspectivas interseccionales que aportan al proceso educativo. Hay evidencia observable del impacto positivo de esta integración en el aprendizaje y la enseñanza.	La innovación pedagógica muestra una integración adecuada de dos o más disciplinas, campos de estudios y/o perspectivas interseccionales, que contribuyen positivamente al proceso educativo. Existen evidencias de impacto positivo, aunque podrían beneficiarse de mayor detalle o documentación.	La innovación pedagógica presenta una integración básica de diferentes disciplinas, campos de estudios y/o perspectivas interseccionales. La contribución de esta integración al proceso educativo es limitada y las evidencias del impacto positivo son puntuales o insuficientemente documentadas.	La innovación pedagógica demuestra una integración mínima o nula de diferentes disciplinas, campos de estudios y/o perspectivas interseccionales. No se observan contribuciones significativas al proceso educativo, y no hay evidencia clara del impacto positivo de esta integración en el aprendizaje y la enseñanza.
	10	8	5	2

PROYECCIÓN AL ENTORNO

Clasificación	Producto	Puntos																				
Proyección al entorno	Impacto	<table border="1"> <tr> <td>Nacional</td><td>100</td></tr> <tr> <td>Regional</td><td>70</td></tr> <tr> <td>Local</td><td>40</td></tr> <tr> <td>Grande</td><td>80</td></tr> <tr> <td>Mediana</td><td>50</td></tr> <tr> <td>Pequeña</td><td>20</td></tr> <tr> <td>Nacional</td><td>60</td></tr> <tr> <td>Regional</td><td>30</td></tr> <tr> <td>Local</td><td>10</td></tr> <tr> <td>5 propuestas aprobadas</td><td>30</td></tr> </table>	Nacional	100	Regional	70	Local	40	Grande	80	Mediana	50	Pequeña	20	Nacional	60	Regional	30	Local	10	5 propuestas aprobadas	30
Nacional	100																					
Regional	70																					
Local	40																					
Grande	80																					
Mediana	50																					
Pequeña	20																					
Nacional	60																					
Regional	30																					
Local	10																					
5 propuestas aprobadas	30																					
Proyectos de investigación	<table border="1"> <tr> <td>3 propuestas aprobadas</td><td>20</td></tr> <tr> <td>1 propuesta aprobada</td><td>10</td></tr> </table>	3 propuestas aprobadas	20	1 propuesta aprobada	10																	
3 propuestas aprobadas	20																					
1 propuesta aprobada	10																					
Proyección al entorno	<table border="1"> <tr> <td>3 propuestas aprobadas</td><td>30</td></tr> <tr> <td>2 propuestas aprobadas</td><td>20</td></tr> <tr> <td>1 propuesta aprobada</td><td>10</td></tr> <tr> <td>3 propuestas aprobadas</td><td>50</td></tr> <tr> <td>2 propuestas aprobadas</td><td>30</td></tr> <tr> <td>1 propuesta aprobada</td><td>20</td></tr> <tr> <td>5 propuestas aprobadas</td><td>30</td></tr> <tr> <td>3 propuestas aprobadas</td><td>20</td></tr> <tr> <td>1 propuesta aprobada</td><td>10</td></tr> </table>	3 propuestas aprobadas	30	2 propuestas aprobadas	20	1 propuesta aprobada	10	3 propuestas aprobadas	50	2 propuestas aprobadas	30	1 propuesta aprobada	20	5 propuestas aprobadas	30	3 propuestas aprobadas	20	1 propuesta aprobada	10			
3 propuestas aprobadas	30																					
2 propuestas aprobadas	20																					
1 propuesta aprobada	10																					
3 propuestas aprobadas	50																					
2 propuestas aprobadas	30																					
1 propuesta aprobada	20																					
5 propuestas aprobadas	30																					
3 propuestas aprobadas	20																					
1 propuesta aprobada	10																					
Proyectos de consultoría	<table border="1"> <tr> <td>Alta contribución</td><td>80</td></tr> <tr> <td>Medio contribución</td><td>50</td></tr> <tr> <td>Bajo contribución</td><td>20</td></tr> <tr> <td>5 propuestas aprobadas</td><td>30</td></tr> <tr> <td>3 propuestas aprobadas</td><td>20</td></tr> <tr> <td>1 propuesta aprobada</td><td>10</td></tr> <tr> <td>Alta contribución</td><td>90</td></tr> <tr> <td>Medio contribución</td><td>60</td></tr> <tr> <td>Bajo contribución</td><td>30</td></tr> </table>	Alta contribución	80	Medio contribución	50	Bajo contribución	20	5 propuestas aprobadas	30	3 propuestas aprobadas	20	1 propuesta aprobada	10	Alta contribución	90	Medio contribución	60	Bajo contribución	30			
Alta contribución	80																					
Medio contribución	50																					
Bajo contribución	20																					
5 propuestas aprobadas	30																					
3 propuestas aprobadas	20																					
1 propuesta aprobada	10																					
Alta contribución	90																					
Medio contribución	60																					
Bajo contribución	30																					
	Se reciben puntos por los productos o por el impacto																					