



# Profesores |

## Factor 3. PROFESORES

La Institución cuenta con un equipo profesoral diverso por su formación y origen, que se siente identificado con las políticas, normas y criterios que se aplican para su vinculación, remuneración y permanencia. La escala salarial está definida conforme a los niveles de formación, la experiencia y la producción académica, siendo esta a su vez, incentivada con impacto en el desarrollo científico y en el posicionamiento de los grupos de investigación. Los profesores participan de los cuerpos colegiados de dirección, gobierno y asesor del ITM, además están organizados en asociaciones gremiales.

### **CARACTERÍSTICA 7. Deberes y derechos del profesorado**

*El ITM aplica con transparencia las disposiciones establecidas en la normativa vigente. El Estatuto Profesor define las funciones sustantivas y remite a la aplicación del régimen disciplinario para servidor público garantizando el debido proceso en los términos previstos.*

La estructuración del Estatuto Profesor, [Acuerdo 08 de 2013](#), es la respuesta a un compromiso adquirido con el proceso de autoevaluación llevado a cabo en 2012. Este, al igual que el Reglamento del Profesor de Cátedra, [Acuerdo 04 de 2013](#), constituyen las normas vigentes que rigen para el ingreso, desarrollo y permanencia de los docentes de la Institución; se orientan para fomentar el desarrollo de su cuerpo académico, los principios y valores, y para consolidar su comunidad académica comprometida con la realización de la Misión y el Proyecto Educativo Institucional.

Dichas normas están orientadas a: estimular la labor formativa; preservar un ambiente académico propicio; elevar el nivel académico a través del fomento de la actividad docente-investigativa y la proyección social; establecer un régimen de vinculación, promoción, categorías, permanencia, retiro y demás situaciones académico administrativas; establecer un régimen de derechos, obligaciones, inhabilidades, incompatibilidades, distinciones y estímulos; establecer un sistema de evaluación del desempeño del docente; dar vigencia a un régimen disciplinario orientado a prevenir las conductas contrarias a la vida institucional; preservar la normalidad académica y establecer el régimen de sanciones. Estas normas orientan el diario desarrollo de las funciones misionales de los profesores y se aplican con transparencia, lo que contribuye al cumplimiento de la Misión Institucional.

Los mencionados referentes son de conocimiento y apropiación del cuerpo docente en el diario vivir y cuentan con amplia difusión en las reuniones de inducción y reinducción, en el portal web institucional y

en diferentes reuniones que coordina cada Jefe de Oficina por Departamento Académico. Así mismo, las instancias académicas y administrativas de la Institución dan orientaciones permanentes, a través de los diferentes canales de comunicación institucional, sobre aspectos puntuales que los profesores deben conocer oportunamente para su inserción efectiva en la vida institucional.

La coherencia y pertinencia del Estatuto Profesoral con la Misión Institucional se demuestran en la enunciación de sus principios y en el compromiso efectivo de los académicos del ITM con la formación integral, la responsabilidad social con la investigación e interacción con el entorno, con los sectores sociales y productivos tanto públicos como privados. Todo ello, ha permitido a la Institución alcanzar logros significativos como la oferta de programas acreditados en alta calidad, la diversificación de la oferta, la categorización de los grupos de investigación, las diferentes movilidades nacionales e internacionales, los procesos de incentivos para los profesores, entre otros.

El Estatuto Profesoral y el Reglamento del Profesor de Cátedra establecen con claridad la conciliación entre: el desempeño, el desarrollo profesional y personal, y el cumplimiento de los ejes misionales por parte de los docentes. Ello posibilita la realización de la Misión desde los principios, derechos y deberes que promulgan y que se materializan en la participación informada, responsable, ética, crítica y constructiva del cuerpo profesoral.

Los compromisos asociados a la vinculación y a la condición de docente, conllevan el cumplimiento de los deberes contemplados en el Estatuto Profesoral y el respeto por la normativa institucional. La inobservancia de estos compromisos da lugar al proceso disciplinario correspondiente garantizando el debido proceso en los términos previstos en el régimen disciplinario. Como se mencionó en el capítulo correspondiente al Modelo de Autoevaluación Institucional se aplicaron encuestas en este caso, para conocer la apreciación de los profesores, sobre la aplicación del Estatuto Profesoral.

Se destaca que el 84% de los profesores de carrera y ocasionales manifiestan estar muy de acuerdo o de acuerdo con que en la Institución se cuenta con el debido proceso de acuerdo con los procedimientos y con las garantías señaladas en los estatutos y reglamentos; frente a este mismo aspecto, el 93% de los profesores de cátedra manifiestan estar muy de acuerdo o de acuerdo. Respecto a este régimen, hay evidencias de la existencia y aplicación transparente del Reglamento.

En cuanto a la participación de los profesores en los órganos de decisión, el Estatuto General hace explícitas las condiciones y requisitos que debe cumplir el docente para ser miembro de las diferentes corporaciones, la forma de postulación, selección y vigencia durante la cual desempeña la respectiva representación; el 72% de los profesores de carrera y ocasionales está muy de acuerdo o de acuerdo con que tal aplicación se da en los términos establecidos en la norma. Los profesores del ITM ejercen su derecho a presentar sus apreciaciones, iniciativas y proposiciones sobre asuntos de interés de la Institución, directamente o a través de sus representantes, en las instancias previstas para ello y de acuerdo con los estatutos y reglamentos institucionales. El 78% de los profesores de carrera y ocasionales y el 91% de los profesores de cátedra están muy de acuerdo o de acuerdo con esta afirmación. ([Anexo – Informe de participación profesoral en los organismos de decisión](#)).

Adicionalmente, los docentes también tienen asiento en los comités consultivos o asesores desde donde se orienta el desarrollo de las funciones misionales, como: Comités de Autoevaluación de las Facultades, Comités Técnicos de Autoevaluación de Programas Académicos, Comité de Ética para la Investigación, Comité de Propiedad Intelectual, Comité de Internacionalización, Comité de Incentivos y Comité de Ciencia Tecnología e Innovación. Igualmente, participan en el Comité Paritario de Salud y Seguridad en el Trabajo (COPASST) y en el Comité Operativo de Prevención de Adicciones (COPA).

Con ello se constata que los profesores tienen y ejercen el derecho a participar en los organismos que componen la vida institucional; a ser nombrados para ocupar cargos de dirección académica ([Anexo – Relación de profesores en cargos de dirección académica](#)) o elegidos como miembros de organismos directivos y a ser parte de comités consultores y asesores. El proceso inicia con la expedición de resoluciones rectorales para las convocatorias con cronograma y libre participación; hay garantías en las votaciones y disponibilidad de mesas de votación en los diferentes Campus, garantizando en todas las etapas claridad y transparencia.

Esto redundará en la consolidación de una cultura de la representación y participación responsable, particularmente donde se relaciona la toma de decisiones como evaluación, vinculación, promoción; y en la deliberación y concertación hacia la gestión de logros y avances institucionales para garantizar la democracia y la preservación de la autonomía.

El 72% de los profesores de carrera y ocasionales encuestados expresan estar muy de acuerdo o de acuerdo con que en el ITM y su normativa existe la posibilidad de adelantar actividades de representación gremial ante organismos permanentes de la Institución; frente a las posibilidades institucionales de los profesores de cátedra para asociarse con fines académicos, culturales, científicos o profesionales, el 85% de ellos expresan estar muy de acuerdo o de acuerdo con tal posibilidad.

### ***Juicio evaluativo y nivel de cumplimiento de la característica***

Del análisis de los diferentes aspectos a evaluar que integran la característica, realizado por parte del equipo de Autoevaluación por Factor, se obtuvo una calificación de 4,90 (98%) lo que indica que se cumple plenamente. Ello obedece a que la Institución aplica con transparencia las disposiciones establecidas en la normativa vigente y dispone de un Estatuto General que define las representaciones profesoraes en los organismos de decisión y los procedimientos para ello. Así mismo, el Estatuto Profesoral define las funciones sustantivas y remite a la aplicación del régimen disciplinario para el servidor público garantizando el debido proceso en los términos previstos.

## **CARACTERÍSTICA 8. Planta profesoral**

*El ITM cuenta con una planta profesoral diversa en su origen académico institucional; el número de docentes y la dedicación al desarrollo de las funciones misionales son apropiadas. La normativa institucional es clara y suficiente para el enganche, asignación de funciones y evaluación del cuerpo docente en sus diferentes modalidades.*

En el Artículo 5 del Estatuto Profesoral se definen las modalidades de relación contractual de los profesores con la Institución; allí se establece que “los profesores pueden ser vinculados o de carrera,

ocasionales, visitantes o ad – honorem. Los profesores vinculados son servidores públicos y podrán ser de tiempo completo o medio tiempo. Los profesores ocasionales, al igual que los de carrera, son servidores públicos, con dedicación de tiempo completo o medio tiempo y su servicio es requerido transitoriamente para un período inferior a un año”.

Con base en lo dispuesto en la Ley 30 de 1992 y el Decreto 1075 de 2015 *Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación*, los profesores de tiempo completo son seleccionados por convocatoria pública y cumplirán sus funciones en el marco de las políticas de la Institución. De acuerdo con el Estatuto Profesor, Capítulo 10, Artículo 29, para ser nombrado profesor vinculado se requiere tener título profesional universitario y de posgrado mínimo a nivel de maestría, haber sido seleccionado en concurso público abierto de méritos y cumplir los demás requisitos generales establecidos para funcionarios públicos. Además, el Artículo 30 establece que la convocatoria pública de méritos tiene el siguiente procedimiento: publicación de convocatoria, reclutamiento, elaboración y aplicación de pruebas o instrumentos de selección, conformación de lista de elegibles y período de prueba. En ese sentido, se observa la actual planta profesoral con profesionales de diversas áreas académicas y con formación investigativa como se observa en el [Anexo – Informe de docentes de carrera a diciembre de 2018](#).

En la Figura 11 se relacionan las convocatorias públicas de méritos para vinculación de docentes de carrera al ITM. Durante el período 2013-2018 se han realizado 12 convocatorias públicas; como resultado se han adjudicado 37 plazas y quedan 12 disponibles.

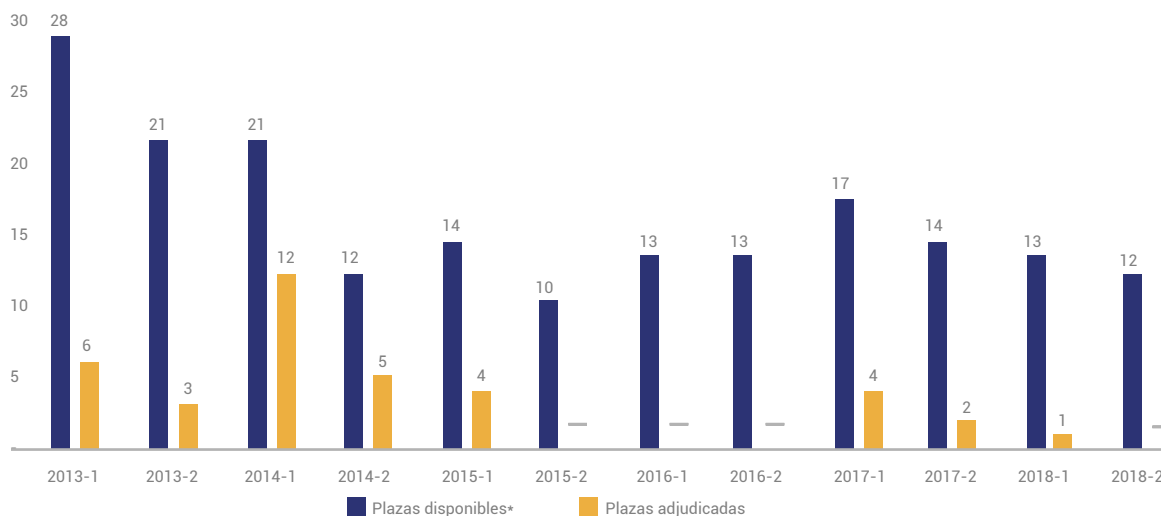


Figura 11. Convocatorias públicas de méritos para vinculación de docentes de carrera al ITM 2013-2018  
Fuente: ITM en Cifras

Con el fin de satisfacer las necesidades académicas, el ITM contrata cada año docentes ocasionales de tiempo completo, los cuales son asignados por recomendación de los Consejos de Facultad, de acuerdo con las necesidades de cada programa y teniendo como referente el número de estudiantes y las funciones misionales. La selección de dichos docentes se realiza bajo criterios netamente académicos basados en la experiencia docente, la experiencia investigativa, la formación académica y la evaluación de desempeño en períodos anteriores.

Así mismo, se complementa el recurso docente requerido para el cumplimiento de las funciones misionales, con docentes bajo la modalidad de contratación de cátedra atendiendo lo presupuestado por cada Facultad, a partir de las necesidades identificadas en la planeación académica de los programas adscritos a ella en cada período académico. La selección también se realiza bajo criterios de excelencia académica, orientados siempre al logro de la Misión de la Institución y regido por el Reglamento del Profesor de Cátedra, el cual establece en el Capítulo II, Artículo 2, los requisitos para su contratación. Además, el ITM tiene como política para el desarrollo de la formación específica del programa, contratar docentes de cátedra preferiblemente vinculados al sector productivo. En el portal web institucional se cuenta con una convocatoria permanente para la inscripción de hojas de vida de aspirantes a docentes de cátedra y en cada período se publican los requisitos para vincular dichos docentes.

El personal académico del ITM es una garantía para la calidad del servicio que se presta desde cada uno de los programas de formación, los profesionales, para ser nombrados docentes, deben acreditar competencias actitudinales con las que se busca favorecer la consolidación de la imagen institucional, que respondan a los esfuerzos de actualización del Instituto y que les permita comprometerse tanto con su crecimiento personal y profesional como con el crecimiento institucional.

La planta profesoral es diversa tanto en su origen académico como en sus áreas de especialización. No hay que olvidar que, si bien el ITM es una institución universitaria declarada de carácter tecnológico, sus áreas de formación no se encuentran solo en programas de ingeniería tradicional, sino que cuenta con facultades que ofertan programas de pre y posgrado en las áreas de las ciencias administrativas, las ciencias exactas y aplicadas, las artes y las humanidades, todas ellas con una decidida vocación tecnológica. En ese sentido, se cuenta con profesores de diversas áreas académicas y con formación investigativa como los muestran los posgrados de la mayoría de los docentes de carrera y ocasionales.

Para la Institución una de sus prioridades para el mejoramiento continuo, es disponer de una planta profesoral acorde con la población estudiantil. En la Figura 12 se puede observar la fluctuación en la relación de estudiantes por docente de tiempo completo, en el período comprendido entre 2013 y 2018.

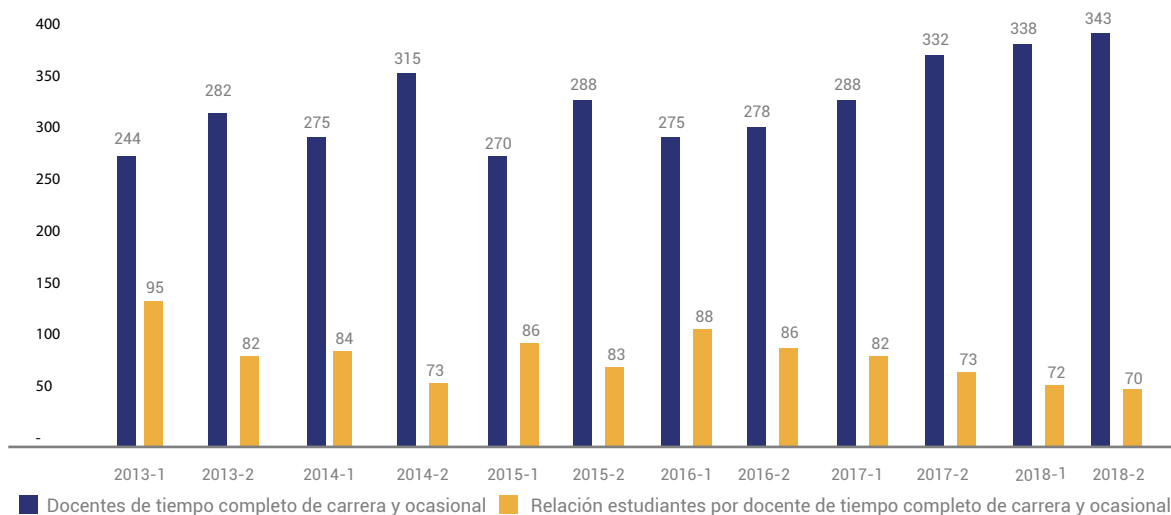


Figura 12. Relación estudiantes por docente de tiempo completo de carrera y ocasional  
 Fuente: ITM en Cifras

Como se puede observar en la figura anterior, la relación de estudiantes por docente en el período en evaluación, 2013 – 2018, ha disminuido de 95 a 70 estudiantes por profesor. Teniendo en cuenta el incremento de estudiantes matriculados en el período analizado y como resultado de la política de la ampliación de cobertura, se constata con esta información que la Institución hace esfuerzos por salvaguardar la calidad académica como norte de su quehacer cotidiano, y por procurar el bienestar de los profesores. Esto lo logra a través de diversas estrategias, entre ellas se destacan la asignación de presupuesto, la ampliación de plazas de profesores ocasionales y la convocatoria de docentes de carrera preferiblemente con formación doctoral. El número de docentes, por tanto, se considera congruente con la política de ampliación de cobertura gestionada en el período comprendido entre 2013 y 2018.

Es necesario resaltar que en 2014 se llevó a cabo una reestructuración y ajuste a la planta de cargos para crear cuatro plazas docentes para propiciar un incremento de la planta de personal docente de carrera. Aunque la creación de plazas no obedece a la voluntad de la Institución debido a limitaciones de orden legal establecidas en la Ley 617 de 2000, se han buscado otras alternativas tendientes a subsanar la situación, entre ellas están: la reestructuración mencionada; vincular docentes ocasionales por períodos de 11 meses continuos y no por periodos académicos semestrales, con lo que se da mayor estabilidad a los profesores y continuidad a los procesos institucionales. Estas acciones se han dado como resultado del análisis de necesidades y oportunidades, y han generado un impacto positivo frente a la situación.

De acuerdo con los principios de la función profesoral, definidos en el Capítulo 2 del Estatuto Profesoral, el principio rector de la actividad de los profesores es la excelencia académica y científica en la búsqueda de los más altos niveles del conocimiento. A este fin, se orienta la carrera profesoral, la evaluación, la formación y la actualización científica y pedagógica. En consonancia, la Institución a través de las convocatorias a concurso público abierto de méritos busca vincular docentes de tiempo completo altamente calificados en sus condiciones humanas, académicas y científicas para incrementar la calidad de las actividades misionales de docencia, investigación y extensión.

Gracias a ello se ha logrado incrementar el número de docentes, pasando de 244 profesores de tiempo completo bien sea ocasionales o de carrera en 2013-1 a 343 en 2018-2. Así mismo la cualificación académica de ellos ha mejorado significativamente, pues la proporción de profesores de tiempo completo de carrera con formación de maestría pasó de 56 en 2013-1 a 65 profesores en el período 2018-2, que representa un incremento del 16,07%; y el número de doctores pasó de 7 a 31 profesores en el mismo período, que es un aumento del 342,86%. Ver Figura 13.

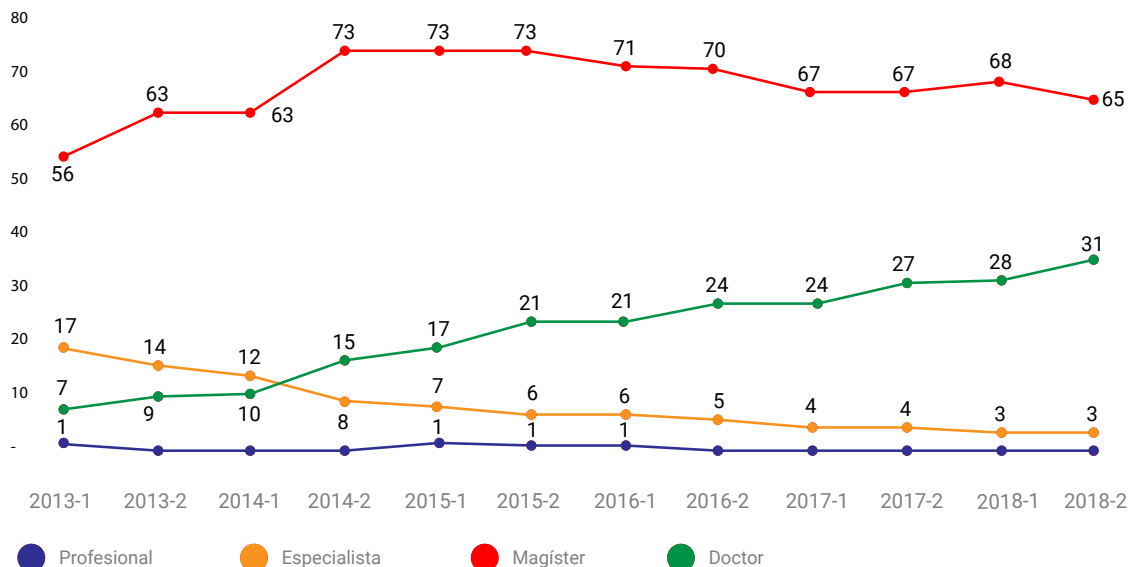


Figura 13. Número de docentes de tiempo completo de carrera según nivel de formación  
 Fuente: ITM en Cifras

Igualmente, los profesores de tiempo completo ocasionales pasaron de 66 con maestría en 2013-1 a 186 en 2018-2, lo que significa un incremento de 181,82%; y el número de doctores, pasó de 10 a 24 profesores en el mismo período lo que a su vez significa un incremento de 140%. Ello permite concluir que el número de docentes ocasionales de tiempo completo con formación profesional y de especialista ha disminuído, debido a la ejecución efectiva de los planes de mejoramiento establecidos por los programas académicos y a las políticas institucionales. Lo anterior beneficia a la Institución por consolidar una planta docente más cualificada que favorece los intereses académicos consagrados en la Misión. En la Figura 14 se evidencia la evolución descrita en relación con el nivel de formación de docentes de tiempo completo ocasional, durante el período 2013 a 2018.

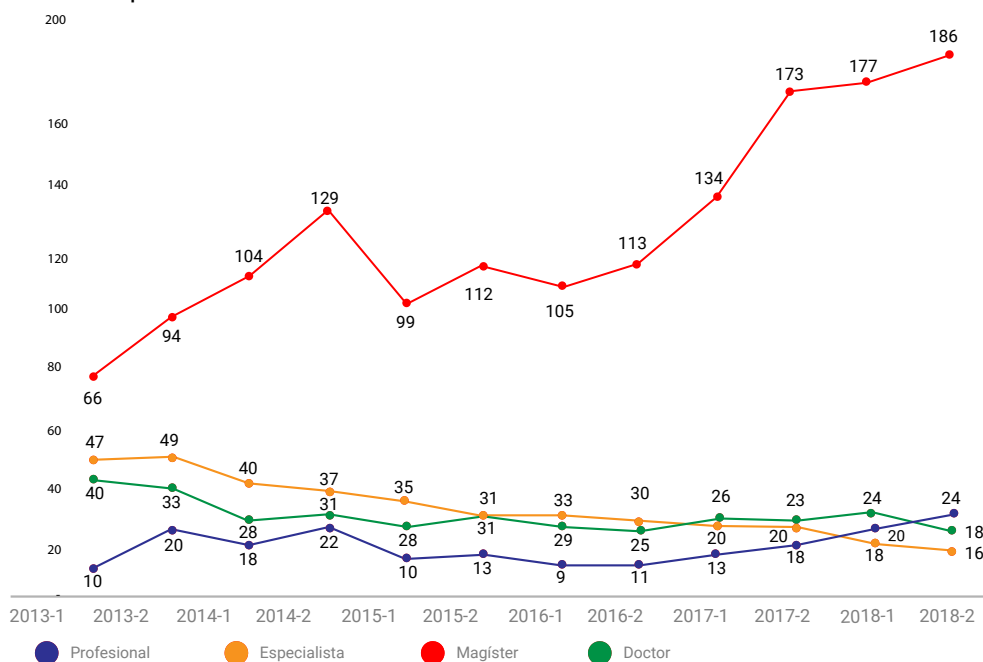


Figura 14. Número de docentes de tiempo completo ocasionales según nivel de formación  
 Fuente: ITM en Cifras

Además del aumento de las plazas para docentes de tiempo completo de carrera y la contratación de profesores ocasionales con el evidente impacto positivo en el nivel de formación de estos, la Institución requiere complementar su recurso docente con profesores de cátedra, como ya se mencionó, cuya vinculación se realiza bajo criterios objetivos encaminados a promover la calidad académica en los respectivos programas.

En la Figura 15 se observa el número de docentes de cátedra según su nivel de formación, que evidencia mejoramiento en la cualificación alcanzada en el período 2013-2018. En este caso, como en los anteriores, el número de profesores con maestría y doctorado se incrementa a expensas de la disminución proporcional en las cifras de docentes con formación profesional y especialistas. Los profesores con título de maestría pasaron de 191 en 2013-1 a 449 en 2018-2, que representa un incremento de 135,08%; y con doctorado pasó de 7 a 43 en el mismo período, es decir que el número de docentes de cátedra con título de doctor se incrementó en un 514,28%.

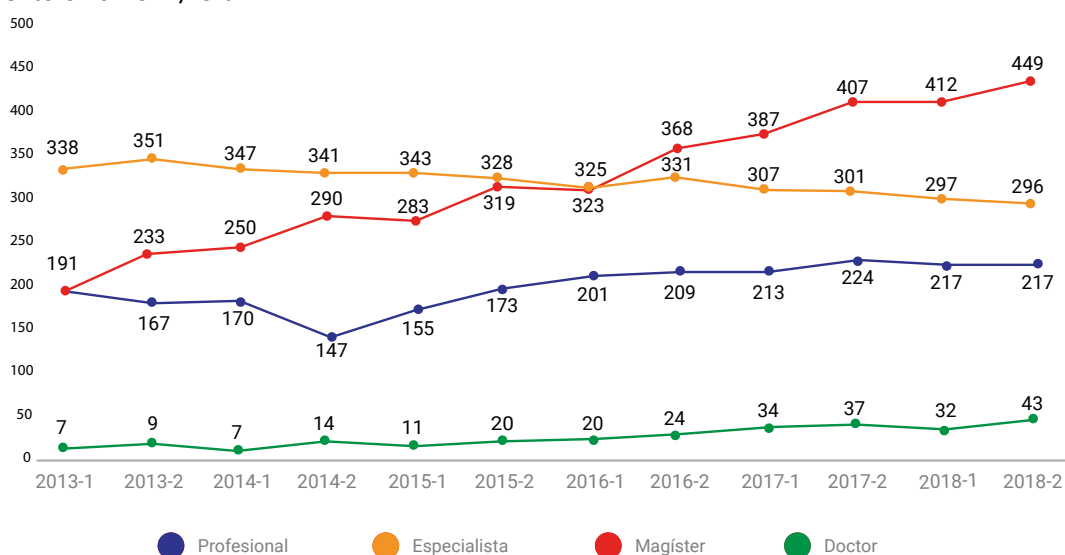


Figura 15. Número de docentes de cátedra según nivel de formación  
Fuente: ITM en Cifras

En lo que respecta a las labores profesoriales, las actividades de los docentes de tiempo completo del ITM están contempladas en el Plan de Trabajo, que según el artículo 20 del Estatuto Profesorado vigente, es definido como:

*“El compromiso que adquiere el profesor de realizar actividades en los campos de la investigación, la docencia, la extensión y la administración académica, incluida la representación gremial ante los organismos permanentes de la Institución (ITM, 2013)”.*

El mismo Estatuto establece que los planes de trabajo deben estar enmarcados en los planes y programas institucionales y constituyen la base para el informe de actividades que el profesor debe presentar al Consejo de Facultad para su evaluación, los cuales son elaborados por períodos semestrales y pueden ser objeto de ajuste durante su ejecución cuando las circunstancias lo exigieren. Cuando se trate del desarrollo de la investigación, la administración académica o proyectos institucionales, a juicio de los Consejos de Facultad, el plan de trabajo podrá ser formulado por períodos anuales. Este instrumento se ha sistematizado a través de la plataforma [amcti.itm.edu.co](http://amcti.itm.edu.co)

El Estatuto Profesorial establece la dedicación del profesor, la cual será de 40 horas semanales para tiempo completo y de 20 horas semanales para el medio tiempo. La asignación de docencia directa será de máximo diez y seis (16) horas semanales para un profesor de tiempo completo y de ocho (8) horas semanales para un profesor de medio tiempo, y dispone que todo profesor deberá dedicar un mínimo de cuatro horas semanales a la docencia directa.

Para definir las responsabilidades del profesorado en extensión o proyección social, se cuenta con la [Resolución 45 de 2016](#) expedida por el Consejo Académico y con el [Acuerdo 31 de 2016](#) del Consejo Directivo, que incentivan la participación de todos los docentes en esta función misional y establece los criterios para ello.

La asesoría y atención a estudiantes por parte de los docentes están reglamentadas y son elemento constitutivo del Plan de Trabajo, el cual establece por cada hora de docencia directa, media hora de asesoría. Para las asesorías de trabajos de grado en los niveles de pregrado y posgrado, los docentes también cuentan con tiempo en su Plan de Trabajo. El acompañamiento docente a los estudiantes mediante asesorías y atención son relevantes en la detección temprana de situaciones desfavorables y la oportuna intervención, contribuyen al buen desempeño profesional del docente y favorecen los procesos de aprendizaje.

El Plan de trabajo se constituye en un insumo importante para la evaluación de desempeño del docente, tal como lo establece la [Resolución del Consejo Académico 12 del 3 de julio de 2013](#), donde se definen, entre otros aspectos, los Factores a evaluar; los instrumentos de la misma; las fuentes válidas para alimentar los instrumentos de evaluación; la escala porcentual (0 a 100%) considerada y el nivel crítico (75% umbral satisfactorio); su frecuencia; y el cumplimiento de las funciones sustantivas de docencia, investigación, extensión, apoyo administrativo y otras actividades que desarrolla el profesor cada período. Para la consolidación de la evaluación de los docentes de carrera y ocasionales, la Resolución antes citada y la [Resolución 75 de diciembre de 2014](#), establecen las ponderaciones de los Factores que se evalúan.

La Evaluación Profesorial contempla diversas fuentes: 1) la autoevaluación; 2) la evaluación estudiantil; 3) el seguimiento al Plan de Trabajo y 4) la evaluación del Jefe del Departamento. Los ítems contemplados están detallados en el [Anexo – La evaluación profesoral](#). Para ello se orientan evaluaciones cualitativas y cuantitativas, con criterios de excelencia en las cuales se pueden medir la percepción de los estudiantes y de los jefes.

Las acciones adelantadas en estas evaluaciones permiten el monitoreo y la intervención rápida para emprender planes de mejoramiento en los casos que lo ameriten. La ejecución de estos planes se logra con la participación activa, crítica y constructiva del cuerpo profesoral y conduce al desarrollo de las labores institucionales con calidad. Como resultado de la autoevaluación institucional realizada con fines de mejoramiento en el año 2016, se efectuaron ajustes a los formatos para la evaluación que realizan los estudiantes a los docentes y se actualizaron los criterios para evaluar el desarrollo curricular.

Los docentes de tiempo completo son evaluados cada período académico. El resultado de la evaluación es condición para la ubicación y promoción de los profesores en el escalafón, su permanencia en la Institución y el otorgamiento de estímulos académicos. Así mismo, los docentes de cátedra, al terminar el período respectivo, son evaluados por el Consejo de la Facultad para efectos de recomendar o no, su permanencia en la Institución.

La aplicación de criterios claros y de calidad para la selección de los académicos-docentes tiene un impacto significativo en los niveles de estabilidad de los mismos en la Institución, aspecto que se puede evidenciar en las actas de los Consejos de Facultad y en la Oficina de Personal, en las cuales queda el registro de la evaluación realizada a cada uno de los docentes, acorde con un informe cualitativo en el cual se expresa la evaluación como satisfactoria o insatisfactoria. El 90% de los profesores de cátedra expresan a través de la encuesta realizada, estar muy de acuerdo o de acuerdo con que en la Institución es posible participar en los procesos de evaluación de sus labores académicas y conocer de manera oportuna los resultados respectivos.

Los resultados de la evaluación docente han tenido beneficios formativos múltiples entre los que se resaltan: al docente le indica hacia dónde dirigir o redireccionar el proceso para llegar a los objetivos educativos propuestos (logros, metas, estándares, competencias). A los directivos, les posibilita aplicar estrategias donde se observan deficiencias para superar dichas dificultades. Es a través de la evaluación como el ITM puede indiscutiblemente proyectar sus planes de mejoramiento y de calidad.

Finalmente, se destaca que, dada la importancia del cuerpo docente en el cumplimiento de las funciones misionales, la Institución procura su bienestar y para la realización de sus diferentes actividades, le proporciona a cada uno un espacio de oficina dotado de escritorio, computador, terminal telefónica y un casillero. Igualmente, dispone de múltiples espacios para actividades académicas, culturales, deportivas y recreativas, tal como se ampliará en el capítulo correspondiente al Factor 11 – Recursos de Apoyo Académico e Infraestructura Física.

### ***Juicio evaluativo y nivel de cumplimiento de la característica***

Del análisis de los diferentes aspectos a evaluar que integran la característica, realizado por parte del equipo de Autoevaluación por Factor, se obtuvo una calificación de 4,14 (83%) lo que indica que se cumple en alto grado. Ello obedece a que la Institución tiene fortalezas en la calidad y diversidad de perfiles docentes, en la existencia de mecanismos de contratación de los docentes, en la transparencia para la asignación de sus funciones y la evaluación de las mismas. Se ha mejorado el indicador que relaciona el número de estudiantes frente a los profesores de tiempo completo, gracias a la apertura de convocatorias para concurso de méritos docentes y a la gestión de recursos para vinculación de profesores ocasionales.

### **CARACTERÍSTICA 9. Carrera docente**

*En sus estatutos o en sus reglamentos, la institución contempla para sus profesores una carrera docente con mecanismos ampliamente conocidos de ubicación y de permanencia en categorías académicas y de promoción de una categoría a otra, con definición de las responsabilidades inherentes a cada categoría. Las asignaciones salariales de los profesores están determinadas por criterios académicos.*

En el ITM la movilidad entre las diferentes categorías docentes se da conforme a los términos establecidos en el Estatuto Profesorado, iniciando la vinculación mediante el concurso público de méritos. El mismo Estatuto regula el período de prueba, el escalafonamiento, el ascenso y permanencia en la carrera docente, previo el cumplimiento de los requisitos establecidos para las categorías, a saber: 1) Profesor Auxiliar; 2) Profesor Asistente; 3) Profesor Asociado; y 4) Profesor Titular con tres subcategorías: profesor titular 1, 2 y 3.

En cuanto a los docentes ocasionales -como se mencionó en la Característica anterior- la descripción de la necesidad y los perfiles, parten de los Consejos de Facultad y su vinculación se hace por un período inferior a un año, mediante acto administrativo. La continuidad de la vinculación está sujeta a las necesidades del servicio, las disponibilidades presupuestales y la evaluación satisfactoria de su plan de trabajo docente.

Los docentes ocasionales están categorizados en dos niveles: una primera categoría hace referencia a aquellos profesionales con título de especialización o maestría y una segunda, está dada para aquellos con doctorado.

Finalmente, en relación con la categorización de los docentes de cátedra, ella parte de lo regulado en el Reglamento del Profesor de Cátedra, Acuerdo No. 04 de 2013, acto que determina 10 categorías, según la formación profesional y la experiencia, tal como se aprecia en la Tabla 7.

Experiencia / Título	Experiencia	Experiencia
	< 2 años	> 2 años
Tecnólogo	1	2
Profesional Universitario o Tecnólogo Especializado	3	4
Especialista	5	6
Magíster	7	8
Doctor	9	10

Fuente: Acuerdo 04 de 2013 - Reglamento del Profesor de Cátedra ITM

Tabla 7. *Categorización de los profesores de cátedra*

Los profesores vinculados como servidores públicos, perciben una remuneración mensual de acuerdo con su categoría en el escalafón docente, valor definido anualmente por el Consejo Directivo, quien igualmente fija la remuneración mensual de los profesores ocasionales y visitantes. La remuneración de los profesores de cátedra se encuentra establecida en el Reglamento del Profesor de Cátedra y anualmente se incrementa según el IPC. El régimen prestacional se ajusta a las disposiciones nacionales que regulan la materia.

Dicho incremento salarial es proyectado por el Rector de la Institución con arreglo al presupuesto y a las normas legales y reglamentarias, y adoptado mediante Acuerdo por el Consejo Directivo. En la Tabla 8 se ilustran las asignaciones salariales de los docentes de tiempo completo de carrera durante el período 2013-1 a 2018-2.

Año	Docentes		Tiempo completo de carrera					
	ocasionales	Auxiliar	Asistente	Asociado	Titular	Titular-1	Titular-2	Titular-3
2013	\$ 3.643.572	\$ 3.996.464	\$ 4.278.187	\$ 4.571.523	\$ 4.876.565	\$ 5.364.222	\$ 5.851.878	\$ 6.339.535
2014	\$ 3.862.186	\$ 4.236.252	\$ 4.534.878	\$ 4.845.814	\$ 5.169.159	\$ 5.686.075	\$ 6.202.991	\$ 6.719.907
2015	\$ 4.003.542	\$ 4.575.152	\$ 4.897.668	\$ 5.233.479	\$ 5.582.692	\$ 6.140.961	\$ 6.699.230	\$ 7.257.500
2016	\$ 4.243.755	\$ 4.918.289	\$ 5.264.993	\$ 5.625.990	\$ 6.001.394	\$ 6.601.533	\$ 7.201.673	\$ 7.801.812
2017	\$ 4.498.380	\$ 5.299.456	\$ 5.673.030	\$ 6.062.004	\$ 6.466.502	\$ 7.113.152	\$ 7.759.802	\$ 8.406.452
2018	\$ 4.768.283	\$ 5.648.690	\$ 6.046.883	\$ 6.461.490	\$ 6.892.644	\$ 7.581.909	\$ 8.271.173	\$ 8.960.438

Fuente. ITM en Cifras

Tabla 8. *Asignación salarial docentes tiempo completo*

La movilidad de los profesores en el escalafón docente se da por el cumplimiento de los criterios establecidos en el Estatuto Profesorial para cada una de las categorías, entre ellos el tiempo de permanencia en la categoría anterior, las evaluaciones del desempeño satisfactorias y la productividad académica; en el Artículo 56 de dicho Estatuto se incluyen los ítems para efecto de asignación de puntaje a dicha producción, la cual será analizada en el capítulo correspondiente al Factor 6 -Investigación y Creación Artística y Cultural-

### ***Juicio evaluativo y nivel de cumplimiento de la característica***

Del análisis de los diferentes aspectos a evaluar que integran la característica, realizado por parte del equipo de Autoevaluación por Factor, se obtuvo una calificación de 5.00 (100%) lo que indica que se cumple plenamente. Ello obedece a que el ITM cuenta con un régimen de selección, vinculación, promoción, escalafón, retiro y demás situaciones administrativas, claramente expresadas en el Estatuto Profesorial y en el Reglamento de Docentes de Cátedra. La remuneración de los docentes está ajustada a las disposiciones legales y está inscrita a unas políticas institucionales claras y con sujeción a méritos académicos y profesionales.

## **CARACTERÍSTICA 10. Desarrollo profesoral**

*Existen políticas en materia de desarrollo integral del profesorado, expresadas desde el Estatuto Profesorial y materializadas en el Plan de Capacitación anual, aprobado por la Rectoría. En su política de afianzar permanentemente el sentido de pertenencia del personal docente a la Institución y de mejorar su base académica; se cuenta con estrategias internas implementadas con una alta participación del profesorado. De igual forma, las políticas de remuneración por producción académica y de investigación han proporcionado motivación adicional a los docentes para generar mayor producción intelectual y participar en la creación de nuevos proyectos de investigación.*

En el ITM los profesores escalafonados tienen derecho a participar en programas de actualización de conocimientos y perfeccionamiento académico, humanístico, científico, técnico y artístico; estos programas se desarrollan mediante la organización y participación en seminarios, simposios, congresos, cursos específicos o grupos de trabajo alrededor de un proyecto de investigación. Igualmente se tienen contempladas las comisiones de estudio, estímulos económicos e intercambios y en general, movilidad académica para adelantar programas de posgrado o para recibir entrenamiento en instituciones de reconocido prestigio académico o científico en el ámbito nacional e internacional.

En cuanto a las comisiones de estudio, el Estatuto Profesorial establece las condiciones requeridas para acceder a estas y los compromisos que ello implica. Ha evolucionado desde el 2013 a la fecha, como se indica en la Tabla 9.

<b>Programa de desarrollo profesoral</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
Formación posgradual	14	21	27	47	48	48

Fuente: ITM en Cifras

Tabla 9. Número de docentes en programas de desarrollo profesoral-formación doctoral

La Institución anualmente formula un Plan de Capacitación ([Anexo – Plan de Capacitación año 2019](#)), el cual se convierte en un agente de cambio que posibilita la conformación de equipos de alto rendimiento y fomenta a la vez en los funcionarios, la voluntad de ser más competentes en el sentido de crear en cada uno la necesidad de desarrollar sus propias potencialidades.

De igual manera, la Institución implementó el Programa de Formación Docente, el cual tiene por objetivo contribuir a la formación integral de los docentes de carrera y ocasionales, mediante el abordaje de contenidos a la luz de la pedagogía y la didáctica para el mejoramiento continuo del proceso enseñanza aprendizaje, la utilización de los medios didácticos y el desarrollo profesional. Todo lo anterior en el marco del Modelo Pedagógico Institucional y la apropiación de las tecnologías para el aprendizaje y el conocimiento. Se programan semestralmente capacitaciones en temas relacionados con estrategias didácticas para el desarrollo de competencias en los estudiantes y en educación para todos desde el enfoque de inclusión. Adicionalmente, se ofrecen, entre otros, procesos de formación en el manejo de una segunda lengua, de habilidades comunicativas, de herramientas web para la docencia, en pedagogía, en internacionalización del currículo, en equidad de género, en inclusión, entre otros.

En este sentido, al consultar por medio de encuesta realizada a los docentes de tiempo completo de carrera y ocasionales sobre la aplicación de políticas y programas de desarrollo profesoral, el 86% de los encuestados están muy de acuerdo o de acuerdo con que tal aplicación se da en la Institución. Sin embargo, es importante que la cobertura de dichos programas siga ampliándose.

Finalmente, en lo relacionado con el otorgamiento de estímulos académicos, se destaca que estos son concordantes con los planes y estrategias generales de desarrollo de la Institución, y a los planes y programas específicos de las unidades académicas. En la Tabla 10, se relacionan los tipos de reconocimiento al ejercicio calificado de las funciones misionales y quienes pueden acceder a ello, según la reglamentación vigente. El comportamiento de los reconocimientos durante el período comprendido del 2013-1 al 2018-2, se detallarán en el capítulo correspondiente al Factor 6 – Investigación y Creación Artística y Cultural.

Tipos de reconocimiento al ejercicio de las funciones misionales	Reglamentación vigente	Personal objeto del reconocimiento
Trabajos de extensión y proyección social.	<a href="#">Resolución 45 de 2016 del Consejo Académico.</a>	Docentes de tiempo completo, cátedra y personal administrativo.
Exaltación y estímulo para el profesor destacado en docencia, investigación y extensión.	<a href="#">Acuerdo 31 de 2016 del Consejo Directivo</a> <a href="#">Resolución No. 06 de mayo 08 de 2013 del Consejo Académico.</a> (Se reglamenta el artículo 70 del acuerdo No 8 de 2013- Estatuto Profesoral).	Docentes de carrera escalafonados. Uno (1) por cada categoría.
Estímulos pecuniarios a la producción científica, académica y artística.	<a href="#">Acuerdo No 25 del 31 de julio de 2018 del Consejo Directivo.</a> <a href="#">Resolución 91 de 2018 del Consejo Académico.</a>	Profesores escalafonados, en período de prueba, ocasionales, de cátedra, personal administrativo y auxiliares docentes.
Capacitación Institucional.	Resoluciones rectorales anuales.	Docentes de tiempo completo y de cátedra.
Criterios de movilidad entrante y saliente para el personal académico, administrativo y estudiantes de pregrado y posgrado.	<a href="#">Resolución Rectoral No. 0757 del 16 de agosto de 2016.</a>	Profesores escalafonados, en período de prueba, ocasionales y personal administrativo.

Fuente: Institución, Normativa, tomado de <http://www.itm.edu.co/institucion/normativa-3/>

Tabla 10. Reconocimiento al ejercicio calificado de las funciones misionales

El Reglamento del Profesor de Cátedra en su Capítulo VI establece los estímulos académicos y expresa que, si un docente de cátedra tuviere un desempeño sobresaliente en una actividad académica, el Consejo de Facultad respectivo hará un reconocimiento público del cual se dejará constancia en la hoja de vida, y en caso de realizar un posgrado o algún curso de extensión en el ITM, recibirán un veinte por ciento (20%) de descuento sobre el valor de la matrícula, mientras sea docente de cátedra del ITM. De igual forma, el docente ocasional recibe un estímulo económico del veinte por ciento (20%) para cursar programas de maestría y doctorado en la Institución.

Dicho Reglamento también contempla el derecho que les asiste a los profesores de cátedra de beneficiarse de los servicios de bienestar que brinda la Institución. En este sentido en la encuesta aplicada al preguntarse sobre este derecho, se encuentra que el 89,68% manifiesta que hace uso de los servicios de Bienestar Institucional.

### ***Juicio evaluativo y nivel de cumplimiento de la característica***

Del análisis de los diferentes aspectos a evaluar que integran la característica, realizado por parte del equipo de Autoevaluación por Factor, se obtuvo una calificación de 4,50 (90%) lo que indica que se cumple en alto grado. Ello obedece a que el ITM tiene programas para la capacitación docente y se tiene proyectado sostener y mejorar la cobertura de los mismos; existe reconocimiento anual a la docencia, la investigación y la extensión e incentivos económicos cuando aplica.

## **CARACTERÍSTICA 11. Interacción académica de los profesores**

*El ITM cuenta con políticas orientadas a favorecer la interacción de sus profesores con pares y facilitar la constitución de comunidades académicas. Ello permite el aprendizaje institucional en función de las tendencias del mundo y logra mayor visibilidad nacional e internacional.*

En el período de evaluación, la Institución ha avanzado en la armonización de políticas claras para incentivar las comunidades académicas y de conformidad con los objetivos misionales, la interacción de los docentes de la Institución con pares nacionales e internacionales. La actualización normativa ha propiciado mayores y más sostenibles relaciones con el entorno local, nacional e internacional, generadoras de valor para ambas partes. Dicha consolidación se evidencia en el crecimiento importante que se ha dado en el número de convenios de cooperación suscritos, en la participación en redes y eventos académicos y en la movilidad de profesores en doble vía, en el período en observación así:

- La Institución cuenta (en 2018-2) con 128 convenios de cooperación vigentes, de los cuales 50 son internacionales: Brasil, España, Estados Unidos, México, Alemania, Perú, Chile, entre otros.
- Igualmente, se destaca el esfuerzo por mejorar la participación en redes, pues mientras en el año 2013 se reportaba la participación en 24, en el 2018 se alcanzó una cifra de 47 redes nacionales e internacionales, lo que representa un crecimiento del 100%, con gran impacto de la Institución en la ciudad y la región.

- En cuanto a la movilidad en doble vía, se encuentra un incremento en el número de profesores y expertos en movilidad entrante, que pasó de 114 en 2013 a 180 en 2018; y en cuanto a la movilidad saliente, se pasó de 144 a 113 en el mismo período.

La información correspondiente a estos avances se amplía en el capítulo correspondiente al Factor 5 -Visibilidad Nacional e Internacional-.

- La participación de los profesores en eventos académicos y científicos de carácter nacional e internacional, durante este período tuvo un incremento importante lo que redundó en la actualización permanente de los docentes e impacta en el desarrollo de las actividades misionales.

### ***Juicio evaluativo y nivel de cumplimiento de la característica***

De la calificación y justificación de los diferentes aspectos a evaluar que integran la característica, realizado por parte del equipo de Autoevaluación por Factor, esta obtuvo una calificación de 4.50 (90%), lo que indica que se cumple en alto grado. El análisis de los aspectos considerados en la característica -Interacción Académica de los Profesores-, permite concluir que el ITM cuenta con políticas claras para incentivar la inserción de los docentes en las comunidades académicas. El comportamiento en los últimos años de las acciones institucionales para dicha interacción, refleja un crecimiento importante que debe continuar fortaleciéndose.

### ***Juicio valorativo del Factor 3 - profesores***

Con base en la revisión, verificación y calificación de cada uno de los aspectos a evaluar, a la calificación de las características que integran este Factor y al aplicar el modelo de ponderación adoptado por la Institución, el Factor 3 alcanza un cumplimiento de 91%, es decir se cumple en alto grado.

Nº	Característica	Calificación promedio	Ponderación de la característica	Valoración del Factor %	Juicio y nivel de cumplimiento del Factor
7	Deberes y derechos del profesorado	4,90	13,80	92	Se cumple en alto grado
8	Planta profesoral	4,14	25,40		
9	Carrera docente	5,00	19,80		
10	Desarrollo profesoral	4,50	22,50		
11	Interacción académica de los profesores	4,50	18,50		

En este Factor se destacan las siguientes fortalezas institucionales:

- El cuerpo profesoral del ITM es cualificado e idóneo para el desempeño de las funciones sustantivas de la Institución, destacándose su formación de alto nivel y su experiencia profesional.
- Una planta profesoral que es remunerada acorde con sus niveles de formación e incentivada para favorecer el incremento de la producción científica y el posicionamiento de los grupos de investigación y la proyección social.

- El profesorado cuenta con múltiples opciones de desarrollo integral y de estímulos a su ejercicio calificado.
- Se ha propendido por fortalecer la interacción con pares nacionales e internacionales, desde distintos escenarios que permiten el intercambio de saberes y la transferencia de conocimiento.
- Los procesos de cualificación profesoral a través de políticas institucionales orientadas a la capacitación, actualización y desarrollo docente, mediante la formulación e implementación de planes, programas y proyectos de capacitación, movilidad y relacionamiento.

Posibles acciones de mejora:

- Propiciar el incremento en el número de profesores de tiempo completo, bien por la realización de las convocatorias de méritos con el fin de llenar las plazas vacantes o por vinculación de profesores ocasionales.
- Continuar con las gestiones ante las instancias del gobierno municipal, con el fin de ampliar la planta profesoral en el corto plazo.
- Implementar estrategias que permitan que los programas de cualificación docente tengan mayor cobertura.