

**Planes de mejora y mantenimiento resultado de la evaluación Docente**

**Planes de mejora y mantenimiento resultado de la evaluación Docente**

**Presentación**

La evaluación docente es un proceso constante y organizado que analiza el desempeño de los académicos según criterios claros y multidimensionales. Se basa en la autoevaluación (25%), coevaluación (25%) y heteroevaluación (50%), considerando el desarrollo humano, conocimientos académicos y aplicación en la práctica docente. Los docentes son calificados en una escala de 0 a 10 y, en la evaluación final, en una escala de 1 a 5. Independientemente del puntaje, la Universidad de Manizales establece planes de mejora y mantenimiento para fortalecer competencias y garantizar la excelencia académica. El perfil docente busca promover valores sociales, pensamiento crítico y responsabilidad global. La evaluación permite identificar fortalezas y oportunidades de mejora, asegurando un ejercicio académico de calidad mediante estrategias de desarrollo continuo.

**Los Planes de mejora y mantenimiento resultado de la evaluación Docente**

La evaluación es concebida como un proceso constante, organizado, formativo y sumativo. Según el estatuto docente vigente en su capítulo VII, art. 28. “Políticas para la evaluación de los académicos” La Universidad realizará la evaluación de los académicos a su servicio bajo los siguientes principios:

* **Evaluación sistemática:** Que permita obtener información sobre su desempeño en el transcurso del período.
* **Evaluación diferencial:** Teniendo en cuenta las distintas labores académicas y responsabilidades asignadas por las distintas unidades académicas de: docencia, investigación, proyección social, gestión.
* **Evaluación Dimensional:** Comprende la autoevaluación, heteroevaluación (estudiantes), coevaluación (jefe inmediato). Evaluación Formativa: Busca detectar las fortalezas y debilidades en su desempeño.

Se plantean las características para una evaluación que responda de manera directa al perfil global docente:

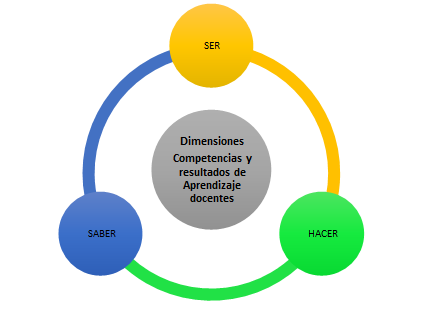
El **perfil Global del docente** de la Universidad de Manizales es un docente con sentido de pertenencia, valores sociales y con alta responsabilidad frente a la realidad mundial de apertura global al conocimiento, posee capacidades propias de sus funciones académicas y sustantivas: la docencia, la proyección, la investigación y la gestión. Es un docente con desarrollo de competencias reflexivas y críticas en el ámbito social, cultural, ambiental, político, tecnológico e investigativo, con valores propios de la relación con los demás y consigo mismo, que plantea procesos de gestión frente al diálogo y la concertación desde el respeto de la diferencia y la diversidad. Es un docente con amplio conocimiento en las áreas de saber que orienta y experiencia en la fundamentación metodológica y didáctica del saber en relación con la diversidad de estudiantes atendidas. Adicionalmente con capacidad de cambio desde el aprendizaje continuo y para la vida. (Instituto Pedagógico 2022).

**Criterios de la evaluación Dimensional**

* **La autoevaluación**: Es definida como el proceso de reflexión, interiorizado y consciente de los procesos formativos, interpersonales y según las labores académicas. Este proceso está comprendido desde la lectura de la heteroevaluación desde las dimensiones del ser, saber, hacer y convivir con un dialogo sobre su actuar procesional según sus funciones sustantivas en la universidad. Para efectos del ponderado final, la autoevaluación tiene un peso del 25%.
* **La coevaluación:** Proceso por el cual se valoran los puntos de vista y apreciaciones de trabajo de colectivos de trabajo, líneas de investigación o colectivos en los cuales el docente se encuentra relacionado. Es realizada por el Jefe inmediato. Para efectos del ponderado final, la coevaluación tiene un peso del 25%.
* **La heteroevaluación**: El proceso por el cual se realiza una evaluación de las dimensiones académicas encomendadas y su relación con las dimensiones del ser, saber y hacer. Es realizada por los estudiantes. Para efectos del ponderado final, la heteroevaluación tiene un peso del 50%.

**Criterios según la dimensión.**

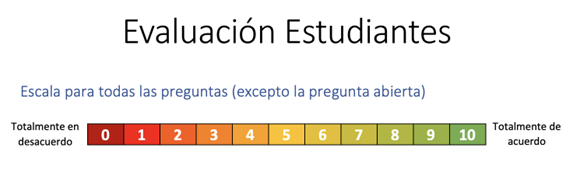
Los criterios son definidos a la luz de las dimensiones evaluativas:



* **Ser:** Es el proceso volitivo, el cual se reconoce por la concreción de los pensamientos de una persona en su actuar, está encargada del desarrollo humano y sus potencialidades de desarrollo la relación con el otro y con su propia personalidad, están incluidas las competencias interpersonales, las cuales ha adquirido en su proceso de formación y a lo largo de su vida al relacionarse en comunidades según su función académica ejercida en la universidad de Manizales.
* **Saber:** Es el proceso cognitivo, las habilidades intelectuales y procesos de pensamiento crítico, reflexivo e investigativo necesarias para llevar a cabo una acción académica. El saber está integrado por el saber especifico y saber genérico y se evidencia en el hacer docente.
* **Hacer:** Es el proceso de aplicación, se encarga de la práctica docente, la gestión, la investigación y los aspectos integrales de sus funciones sustantivas, es específicamente en el hacer donde se determina la forma en la cual aplica el saber de las áreas y el saber profesional a la luz de las necesidades de los contextos.

# **Criterios Evaluativos**

Los criterios de evaluación son el conjunto de actitudes visibles en los desempeños docentes, que dan cuenta de su actuar dentro de sus funciones académicas. Son observables, medibles, claras y concretas y están relacionadas con cada dimensión. Los criterios están escritos en forma de resultados de desempeño los cuales garantizan su relación con las necesidades de los programas y sus contribuciones en el proceso, formativo, didáctico, académico, disciplinar e interpersonal. Los criterios de evaluación apoyan las dimensiones de competencias al indicar los desempeños de los docentes. Estos criterios de evaluación son abordados mediante una escala valorativa de 0 a 10 donde de cero a dos es nivel deficiente, de tres a cinco es insuficiente, de seis a siete es aceptable, de ocho a nuevo es bueno y diez es excelente.



## **Escala de evolución promedio final 0-5 para la evaluación final docente en programas de pregrado y posgrado en sus diversas modalidades**

|  |  |
| --- | --- |
| **Puntaje** | **Descripción** |
| **5** | El desempeño frente a los criterios es EXCELENTE en cumplimiento de las mismas según sus funciones sustantivas cargo y los criterios planteados en el instrumento evaluativo. |
| **4** | El desempeño frente a los criterios es BUENO en cumplimiento de las mismas según sus funciones sustantivas cargo y los criterios planteados en el instrumento evaluativo. |
| **3** | El desempeño frente a los criterios es ACEPTABLE en cumplimiento de las mismas según sus funciones sustantivas cargo y los criterios planteados en el instrumento evaluativo. |
| **2** | El desempeño frente a los criterios es INSUFICIENTE en cumplimiento de las mismas según sus funciones sustantivas cargo y los criterios planteados en el instrumento evaluativo. |
| **1** | El desempeño frente a los criterios es DEFICIENTE en cumplimiento de las mismas según sus funciones sustantivas cargo y los criterios planteados en el instrumento evaluativo. |

**PLANES DE MEJORA Y MANTENIMIENTO**

La Universidad de Manizales, en búsqueda constante de la excelencia académica, ha establecido que se construirán planes de mejora y mantenimiento con todos los docentes de la Universidad independientemente de su escala valorativa resultado de la evaluación docente.

**FORMATO DE PLAN DE MEJORA Y MANTENIMIENTO DOCENTE UNIVERSIDAD DE MANIZALES**

1. **INFORMACIÓN GENERAL:**

|  |  |
| --- | --- |
| **ESCUELA, DEPARTAMENTO O PROGRAMA:** |  |
| **NOMBRE DEL DOCENTE:** |  |
| **NOMBRE DEL JEFE INMEDIATO:** (responsable de acompañar verificar el cumplimiento del plan de mejora y mantenimiento) |  |

1. **FORMULACIÓN DEL PLAN DE MEJORA Y MANTENIMIENTO**

**Fecha de realización del plan: DD/MM/AA**

**Periodo evaluado:**

**Evaluaciones con las que se formula el plan de mejoramiento**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **ESTUDIANTES (50%)** | **AUTOEVALUACIÓN (25%)** | **JEFE INMEDIATO (25%)** | **PONDERADO** |
| **RESULTADO GLOBAL** |  |  |  |  |

**Resultados esperados de los siguientes procesos institucionales de evaluación docente**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **ESTUDIANTES (50%)** | **AUTOEVALUACIÓN (25%)** | **JEFE INMEDIATO (25%)** | **PONDERADO** |
| **RESULTADO GLOBAL** |  |  |  |  |

En la primera columna deben seleccionar una de las dimensiones (saber, ser y hacer) y criterios de los que se requieren atención, según el análisis hecho a los resultados de la evaluación docente.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **DIMENSIÓN EVALUADA**  (saber, ser y hacer) | **OBJETIVO** | **ACCIONES** | **EVIDENCIA O ENTREGABLE CUANTIFICABLE (INDICADOR)** | **OBSERVACIONES** |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
| De acuerdo con el anterior plan de mejora y mantenimiento, el profesor se compromete a presentar el avance de la ejecución para la siguiente fecha: | | |

1. **CONSTANCIA DE NOTIFICACIÓN**

En la fecha \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_se le notifica a (Nombre del docente) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_el resultado total de la evaluación docente correspondiente al año y periodo académico\_\_\_\_\_.

Se le entrega copia del resultado y se le hace saber que ante el mismo proceden los procesos:

1) Diseño del plan de mejora y mantenimiento docente.

2) Fechas de seguimiento del plan de mejoramiento

1. **SEGUIMIENTO DEL PLAN DE MEJORAMIENTO Y MANTENIMIENTO DEL DESEMPEÑO DOCENTE**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **DIMENSIÓN EVALUADA** | **LOGROS ALCANZADOS Y EVIDENCIAS DE LAS ACCIONES DESARROLLADAS** | **% DE CUMPLIMIENTO** |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Firma Director de programa Firma profesor