

**CONSEJO ACADÉMICO**

ACUERDO No. 03 – 054

(13 de Octubre del 2009)

**Por el cual se aprueba el Sistema de Evaluación del personal Docente de las Unidades Tecnológicas de Santander**

EL CONSEJO ACADÉMICO DE LAS UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER, en uso de sus atribuciones legales, y

**C O N S I D E R A N D O:**

Que la institución debe promover y apoyar el desarrollo de las capacidades de los integrantes del cuerpo docente para lograr el mayor aprovechamiento institucional de esas capacidades.

Que la evaluación docente es un proceso para identificar, obtener y suministrar información sobre las realizaciones y logros de los docentes y sobre las condiciones en que se desarrolla su actividad a fin de que se tomen decisiones oportunas y necesarias tendientes al mejoramiento de la calidad docente.

Que la evaluación docente es un medio para mejorar la calidad integral de los docentes.

Que la evaluación docente, además de los objetivos de mejoramiento del sistema académico de la institución, es también indispensable para definir los estímulos y reconocimientos a los mejores docentes y para recomendar su permanencia o no en la institución.

**A C U E R D A:**

**ARTÍCULO 1.** Aprobar el Sistema de Evaluación del personal Docente con base en el documento anexo, el cual forma parte integral del presente Acuerdo.

**ARTÍCULO 2.** El presente Acuerdo rige a partir de su expedición y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias

**COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dado en Bucaramanga a los Trece (13) días del mes de Octubre del 2009.

**VICTOR RAUL CASTRO NEIRA**  
Presidente

**ALFONSO VASQUEZ ALARCON**  
Secretario



# SISTEMA DE EVALUACIÓN DOCENTE

Bucaramanga, Septiembre de 2009

## INTRODUCCIÓN

El sistema de evaluación docente cumple un papel determinante dentro de la calidad y la excelencia institucional en cuanto permite aprovechar los resultados para establecer el mejoramiento permanente de los procesos y el perfeccionamiento en la calidad de los responsables de las acciones previstas para el cumplimiento de la Misión y el alcance de la Visión.

Las Unidades Tecnológicas de Santander, como institución que desarrolla el servicio público de la Educación Superior, debe garantizar la calidad de sus programas bajo el principio de excelencia académica, mediante el cual docentes y estudiantes buscan los más altos niveles del conocimiento para que la institución pueda ser agente transformador de su contexto social y cultural.

El sistema de evaluación docente hace parte del Sistema de Evaluación Institucional e implica el seguimiento y control del conjunto de actividades de docencia, investigación, proyección social y administrativas que realizan los docentes con base en el plan de desarrollo de la unidad académica y en un programa de trabajo con características e indicadores verificables y coherentes con la misión y la visión institucional.

El sistema de evaluación docente se soporta en:

- La evaluación del desempeño docente por parte de los estudiantes. Corresponde al estudiante realizar una evaluación del desempeño del docente como orientador de un proceso autónomo de su formación en el área respectiva, como multiplicador de experiencias aplicadas y como orientador de procesos coherentes con las necesidades del entorno.
- La evaluación del desempeño docente por parte del inmediato superior jerárquico. Es la evaluación "administrativa" que realiza el coordinador de un programa y/o el jefe de un departamento para certificar el grado de cumplimiento, competencia y compromiso que el docente ha tenido con el programa académico y el desarrollo institucional.
- La auto-evaluación del docente. Es la evaluación que realiza el docente en relación con su desempeño en actividades de docencia, investigación y proyección social.

La evaluación del desempeño docente permite formular políticas, planes y programas de desarrollo y perfeccionamiento docente a nivel de la Unidad académica y de la Institución. La información obtenida debe ser procesada de manera que genere decisiones tendientes a incorporar acciones de mejoramiento permanente en los procesos relacionados con la formación integral de los estudiantes y con la formación de los actores responsables de estos procesos.

## PRINCIPIOS INSTITUCIONALES<sup>1</sup>

- **Excelencia académica.** El logro de altos estándares académicos en sus programas, actividades de investigación y proyección social, es un compromiso de la Institución y de cada una de sus instancias. Su cumplimiento será posible si se cuenta con un cuerpo docente de elevadas competencias académicas y calidades humanas. Todos los procesos objeto del Estatuto deben estar diseñados para garantizar que el cuerpo docente tenga las competencias, condiciones y medios indispensables para satisfacer este propósito de excelencia académica.
- **Proyecto académico del docente.** En nuestra Institución los procesos de generación y circulación del conocimiento se deben dar dentro de una pluralidad de paradigmas, métodos y estilos de representación de la ciencia, coherentes con la naturaleza del proceso de construcción del conocimiento en cada disciplina. La excelencia académica de la Institución sólo será posible si el docente puede estructurar su labor en la Institución como un proyecto de largo plazo y alto valor académico. Esto requiere de condiciones que propicien la libertad de pensamiento y expresión, la creatividad, el espíritu de investigación y estudio, dentro de un ambiente de autonomía académica.
- **Compromiso con el proyecto colectivo de la Institución.** Nuestra Institución promueve el respeto y prevalencia del interés público sobre el particular y la defensa de la igualdad de oportunidades. En sí misma, la Institución representa un proyecto colectivo, con fines comunes y acciones concertadas. Las aspiraciones profesionales y académicas individuales de los docentes, deben por tanto armonizarse de manera constructiva con los compromisos colectivos de la Institución.
- **Pluridiversidad.** Nuestra institución reafirma como valores corporativos la justicia, el amor a la patria, el respeto a la diversidad étnica y cultural, el ejercicio de la democracia y la tolerancia. Promueve la libertad de enseñanza, la investigación y la difusión del pensamiento en un ambiente de pluralismo ideológico y diversidad cultural que haga posible la crítica y el debate públicos. Las Unidades Tecnológicas de Santander como institución educativa no confesional, independiente de credos religiosos o políticos, propicia un ambiente tolerante y pluralista, fundamentado en una cultura de diálogo y de respeto al disenso que se constituya, de una parte, como garantía para las actividades académicas e intelectuales del docente y, de otra, que le demanda a éste exigencias especiales de respeto a las diversas formas de pensamiento y acción de sus pares académicos, de los estudiantes y de la Institución en general.
- **Responsabilidad ética del docente.** En los procesos de enseñanza-aprendizaje, a los estudiantes les corresponderá aprender a aprender y a los docentes les corresponderá propiciar las condiciones para el desarrollo de competencias de auto-aprendizaje en los estudiantes.

---

<sup>1</sup> Unidades Tecnológicas de Santander. Estatuto Docente. Noviembre de 2005

## PRINCIPIOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE<sup>2</sup>

Los principios que rigen la evaluación del desempeño docente son:

**Objetividad.** La evaluación cumple con el principio de objetividad cuando el proceso:

- Identifica diferentes fuentes - personales y documentales – para generar la información y las evidencias sobre las cuales se basa el juicio de valor acerca del desempeño.
- Utiliza la contrastación de información proveniente de diferentes fuentes para encontrar concordancias y resolver discrepancias.
- Prescinde de criterios subjetivos en las valorizaciones asignadas.
- Determina los procedimientos y las competencias de las instancias que participan en el proceso de evaluación.

**Pertinencia.** La evaluación cumple este principio cuando:

- Evalúa lo que debe evaluar de acuerdo con las funciones y responsabilidades del evaluado.
- Facilita una distribución razonable de las valorizaciones en diferentes posiciones que permite distinguir adecuadamente desempeños inferiores, medios y superiores.

**Transparencia.** La evaluación es transparente cuando:

- Hay un amplio conocimiento por parte de los docentes evaluados de los criterios, instrumentos y procedimientos de evaluación.
- Se acuerda y establece el período laboral que se va a evaluar.
- Se basa en información cualitativa o cuantitativa, fiablemente soportada.

**Participación.** La evaluación cumple con este principio cuando:

- La relación entre el evaluado y evaluador está abierta al diálogo y al consenso.
- El evaluado se involucra activamente en la planeación y formulación de los objetivos del plan de desarrollo profesional.
- El evaluador está dispuesto a ayudar a los evaluados a pasar de una situación dada en los aspectos detectados, a otra de mejor desempeño.
- El evaluado mantiene una actitud de receptividad a las sugerencias y experiencias enriquecedoras que le permitan iniciar los cambios que requiera.

**Equidad.** Se cumple este principio cuando:

- El evaluador es justo con el evaluado, con la institución donde trabaja y la comunidad.
- El evaluado le asigna la valoración que cada uno se merece.
- Se aplican los mismos criterios de evaluación a un grupo de evaluados que se encuentran en las mismas condiciones.

<sup>2</sup>

Ministerio de Educación Nacional. Manual de la evaluación de desempeño. Bogotá. 2004

## CAPÍTULO I

### DISPOSICIONES GENERALES

**Artículo 1.-** La evaluación docente es un proceso que permite obtener información y calificar el nivel de logro y desempeño del docente en las funciones que le competen dentro de sus responsabilidades, frente a un conjunto de indicadores establecido previamente. Esta evaluación tiene como finalidad orientar con mayor precisión las políticas académicas, los programas de formación y actualización de docentes, y todo lo que sea necesario para el perfeccionamiento personal, profesional e institucional

**Artículo 2.-** La evaluación tiene los siguientes objetivos:

#### **OBJETIVO GENERAL:**

Identificar, obtener, suministrar y analizar información que permita conocer el desempeño del docente, sus realizaciones, logros y limitaciones; así como las condiciones en las cuales se desarrolla su actividad con el fin de cualificar procesos en búsqueda de la excelencia personal, profesoral e institucional.

#### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- Aportar información para la toma de decisiones oportunas y necesarias que permitan mejorar la calidad académica en los aspectos personal, profesional e institucional.
- Conocer las necesidades de formación científica y pedagógica del personal docente.
- Definir la permanencia de los docentes en la institución.

**Artículo 3.-** La evaluación considerará los procesos, las circunstancias y los resultados de las actividades del profesor en la docencia, la investigación, la proyección social, la administración y el compromiso con la institución de acuerdo con los siguientes aspectos, según las funciones a él asignadas en el período que se evalúa.

1. En lo referente a la docencia, se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:
  - Dominio del tema y conocimiento de la asignatura que desarrolla
  - Destrezas para desarrollar el proceso de enseñanza y aprendizaje
  - Destrezas para evaluar el proceso de aprendizaje
2. Para evaluar la labor investigativa se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:
  - Conocimiento sobre metodologías de investigación
  - Contribución a la formación investigativa del estudiante
  - Contribución a la investigación formativa
  - Socialización, comunicación y publicación de los procesos y resultados de la investigación.
3. Para evaluar las actividades de proyección social asignadas al docente se analizarán los siguientes aspectos:
  - Participación, programación, ejecución y control de actividades de proyección social.

- Participa en proyectos de asesoría y consultoría.
  - Genera y participa en actividades que vinculan el conocimiento con necesidades sociales.
  - Participa en actividades de servicio a comunidades
4. Para evaluar el compromiso con la misión institucional se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:
- Compromiso con los objetivos, principios y valores de la institución
  - Coherencia de sus actitudes con el Proyecto Educativo Institucional

**Artículo 4.-** Las fuentes de información válidas en el proceso de evaluación docente son las siguientes:

- La evaluación de los estudiantes.
- La evaluación de los superiores jerárquicos del docente.
- La auto-evaluación.

**Parágrafo.** El suministro de la información dada por los estudiantes se hará de manera anónima.

**Artículo 5.-** El valor de la evaluación se promediará teniendo en cuenta los siguientes porcentajes por cada fuente de información:

FUENTES DE INFORMACIÓN			
Estudiantes	Superior jerárquico	Autoevaluación	Total
25%	60%	15%	100%

**Artículo 6.-** Para la evaluación del desempeño docente se adopta en los instrumentos a diligenciar, la siguiente escala de valoración:

D = Deficiente; A = Aceptable; B = Bueno; MB = Muy bueno; E = Excelente

**Artículo 7.-** Para emitir un juicio global sobre la evaluación del docente se tiene en cuenta la valoración cualitativa que corresponda al ubicar en la escala la calificación que resulte del cruce de la información obtenida de las fuentes consultadas, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

VALOR	CRITERIOS
E	La calificación del docente está entre 9.5 y 10.
MB	La calificación del docente está entre 8 y 9.4
B	La calificación del docente está entre 6.5 y 7.9
A	La calificación del docente está entre 5 y 6.4
D	La calificación del docente está entre 1 y 4.9

**Parágrafo.** En los casos donde resulten 2 decimales, éstos se aproximan al siguiente o anterior próximo.

**Artículo 8.-** Para la evaluación del desempeño de los **docentes de tiempo completo y medio tiempo** se tendrán en cuenta al menos las siguientes categorías, criterios e indicadores:

CATEGORÍAS	CRITERIOS	INDICADOR Y/O DEFINICIÓN OPERACIONAL	FUENTES
	Conocimiento de las asignaturas	Da a conocer el plan de aula y el resumen de la asignatura al comienzo del semestre	Docente Estudiantes
		Domina con claridad y suficiencia los temas de la clase.	Docente Estudiantes

Competencia docente	Destrezas para desarrollar el proceso de enseñanza y aprendizaje	Orienta a los estudiantes cuando preguntan y recomienda la bibliografía adecuada.	Docente Estudiantes	
		Promueve el desarrollo de habilidades para analizar, evaluar y solucionar problemas.	Docente Estudiantes	
		Utiliza herramientas metodológicas para el desarrollo de las actividades en el aula de clase como guías y apuntes docentes, entre otras.	Docente Estudiantes	
		Relaciona conceptos y teorías con hechos y eventos de la realidad.	Docente Estudiantes	
		Estimula la participación activa del estudiante en su aprendizaje.	Docente Estudiantes	
		Orienta y propicia la búsqueda de información en diferentes fuentes (biblioteca, internet, etc).	Docente Estudiantes	
		Comienza y termina las clases a la hora prevista (Duración de las clases: 45 minutos).	Docente Estudiantes	
		Es capaz de mantener con sus estudiantes un clima de respeto mutuo.	Docente Estudiantes	
		Orienta y promueve el trabajo independiente de los estudiantes.	Docente Estudiantes	
		Presenta oportunamente propuestas para actualizar los programas de las asignaturas a su cargo.	Coordinador Docente	
		Desarrolla la planeación de sus asignaturas de acuerdo a las normas vigentes en la institución.	Coordinador Docente	
		Destrezas para evaluar el proceso de aprendizaje	Realiza evaluaciones coherentes con los objetivos de la asignatura y con los resultados de aprendizaje esperados.	Coordinador Docente Estudiantes
	Da a conocer a los estudiantes las estrategias y los criterios de evaluación desde el inicio del semestre y son respetados durante el transcurso de la asignatura.		Docente Estudiantes	
	Entrega a tiempo los resultados de las evaluaciones.		Docente Estudiantes	
	Proporciona retroalimentación sobre el resultado de las evaluaciones.		Docente Estudiantes	
	Es objetivo y equitativo en la evaluación y en la asignación de calificaciones.		Docente Estudiantes	
	Entrega oportunamente los resultados de la evaluación a la Coordinación.		Coordinador Docente	
	Investigación	Conocimiento sobre metodologías de investigación	Tiene capacidad de desarrollar un proceso investigativo	Coordinador Docente
			Tiene capacidad para seleccionar y usar adecuadamente diseños, instrumentos y herramientas en sus investigaciones.	Coordinador Docente
Contribución a la formación investigativa del estudiante		Orienta a los estudiantes acerca de la relevancia teórica, metodológica y social de sus actividades investigativas.	Coordinador Docente	
		Cumple con las responsabilidades que tiene como asesor o director de proyectos de grado.	Coordinador Docente	
		Promueve la actividad investigativa de acuerdo a las políticas fijadas por la unidad académica.	Coordinador Docente	
Contribución a la investigación formativa		Participa en Semilleros de investigación con colegas y estudiantes.	Coordinador Docente	
		Participa en proyectos de investigación	Coordinador Docente	
Proyección social	Orientación del trabajo docente a	Participa en proyectos de asesoría y consultoría.	Coordinador Docente	
		Genera y participa en actividades que vinculan el conocimiento con necesidades sociales.	Coordinador Docente	

	actividades de servicio	Participa en actividades de servicio a comunidades.	Coordinador Docente
Actitud y responsabilidad docente	Compromiso con los objetivos, principios y valores de la institución	Respeto las diferencias y no ejerce forma alguna de discriminación.	Coordinador Docente Estudiantes
		Participa en las reuniones y actividades realizadas por las Unidades Académicas de la institución.	Coordinador Docente
		Participa en los eventos de capacitación docente programados por la institución.	Coordinador Docente
		Cumple y hace cumplir las normas y reglamentos de la institución.	Coordinador Docente Estudiantes
		Cumple con la dedicación de tiempo contratado con la institución.	Coordinador Docente
	Coherencia de sus actitudes con el Proyecto Educativo Institucional	Realiza un análisis riguroso y documentado de los temas académicos.	Coordinador Docente Estudiantes
		Escucha efectivamente y responde respetuosamente a los estudiantes.	Docente Estudiantes
		Es reconocido por su integridad y transparencia.	Coordinador Docente Estudiantes
		Es flexible y abierto al cambio.	Coordinador Docente Estudiantes

**Artículo 9.-** Para la evaluación del desempeño de los **docentes de hora cátedra** se tendrán en cuenta al menos las siguientes categorías, criterios e indicadores:

CATEGORÍAS	CRITERIOS	INDICADOR Y/O DEFINICIÓN OPERACIONAL	FUENTES
Competencia docente	Conocimiento de las asignaturas	Da a conocer el plan de aula y el resumen de la asignatura al comienzo del semestre	Docente Estudiantes
		Domina con claridad y suficiencia los temas de la clase.	Docente Estudiantes
		Orienta a los estudiantes cuando preguntan y recomienda la bibliografía adecuada.	Docente Estudiantes
	Destrezas para desarrollar el proceso de enseñanza y aprendizaje	Promueve el desarrollo de habilidades para analizar, evaluar y solucionar problemas.	Docente Estudiantes
		Utiliza herramientas metodológicas para el desarrollo de las actividades en el aula de clase como guías y apuntes docentes, entre otras.	Docente Estudiantes
		Relaciona conceptos y teorías con hechos y eventos de la realidad.	Docente Estudiantes
		Estimula la participación activa del estudiante en su aprendizaje.	Docente Estudiantes
		Orienta y propicia la búsqueda de información en diferentes fuentes (biblioteca, internet, etc).	Docente Estudiantes
		Comienza y termina las clases a la hora prevista (Duración de las clases: 45 minutos).	Docente Estudiantes
		Es capaz de mantener con sus estudiantes un clima de respeto mutuo.	Docente Estudiantes
		Orienta y promueve el trabajo independiente de los estudiantes.	Docente Estudiantes
		Presenta oportunamente propuestas para actualizar los programas de las asignaturas a su cargo.	Coordinador Docente
		Desarrolla la planeación de sus asignaturas de acuerdo a las normas vigentes en la institución.	Coordinador Docente

	Destrezas para evaluar el proceso de aprendizaje	Realiza evaluaciones coherentes con los objetivos de la asignatura y con los resultados de aprendizaje esperados.	Coordinador Docente Estudiantes
		Da a conocer a los estudiantes las estrategias y los criterios de evaluación desde el inicio del semestre y son respetados durante el transcurso de la asignatura.	Docente Estudiantes
		Entrega a tiempo los resultados de las evaluaciones.	Docente Estudiantes
		Proporciona retroalimentación sobre el resultado de las evaluaciones.	Docente Estudiantes
		Es objetivo y equitativo en la evaluación y en la asignación de calificaciones.	Docente Estudiantes
		Entrega oportunamente los resultados de la evaluación a la Coordinación.	Coordinador Docente
Actitud y responsabilidad docente	Compromiso con los objetivos, principios y valores de la institución	Respeto las diferencias y no ejerce forma alguna de discriminación.	Coordinador Docente Estudiantes
		Participa en las reuniones y actividades realizadas por las Unidades Académicas de la institución.	Coordinador Docente
		Participa en los eventos de capacitación docente programados por la institución.	Coordinador Docente
		Cumple y hace cumplir las normas y reglamentos de la institución.	Coordinador Docente Estudiantes
		Cumple con la dedicación de tiempo contratado con la institución.	Coordinador Docente
	Coherencia de sus actitudes con el Proyecto Educativo Institucional	Realiza un análisis riguroso y documentado de los temas académicos.	Coordinador Docente Estudiantes
		Escucha efectivamente y responde respetuosamente a los estudiantes.	Docente Estudiantes
		Es reconocido por su integridad y transparencia.	Coordinador Docente Estudiantes
		Es flexible y abierto al cambio.	Coordinador Docente Estudiantes

## CAPÍTULO II

### PROCEDIMIENTO

**Artículo 10.** - La evaluación se aplicará antes de finalizar la vinculación del docente. La aplicación de los instrumentos se realizará en el primer período académico durante la última semana del mes de abril y las dos primeras del mes de mayo y en el segundo período académico entre la primera y la tercera semana del mes de octubre.

**Parágrafo 1.** Los docentes serán evaluados por los estudiantes que hayan atendido en cada semestre mediante muestreo probabilístico.

**Parágrafo 2.** Las Decanaturas, en coordinación con la Oficina de Desarrollo Académico, seleccionarán la muestra de estudiantes que harán la evaluación de los docentes en cada unidad académica.

**Artículo 11.-** La Vicerrectoría fijará el calendario de evaluación teniendo en cuenta la aplicación simultánea de los instrumentos en los meses señalados en el artículo anterior.

**Artículo 12.-** Para la evaluación del desempeño de los docentes se tendrá en cuenta el siguiente procedimiento:

1. Definición del cronograma general para la evaluación de docentes en la institución por parte de la Vicerrectoría.
2. Definición del cronograma de cada Unidad académica, teniendo como base el cronograma general.
3. Aplicación del formato de evaluación a la muestra de estudiantes seleccionada, por parte de los Coordinadores y Jefes de Departamento.
4. Diligenciamiento del instrumento de evaluación por parte del superior jerárquico inmediato del docente.
5. Diligenciamiento del instrumento de auto-evaluación por parte del docente y entrega del mismo a su inmediato superior jerárquico.
6. Entrega a las Decanaturas de los instrumentos de evaluación diligenciados por el superior jerárquico y de las autoevaluaciones, por parte de los Coordinadores y Jefes de Departamento.
7. Entrega a la Oficina de Desarrollo Académico de la información, por parte de los Decanos
8. Procesamiento y análisis de la información por parte del equipo ODA
9. Entrega del informe sobre resultados de la evaluación del desempeño docente, elaborado por el equipo ODA, a la Vicerrectoría y a las Decanaturas.

**Artículo 13.- Aplicación de instrumentos.** Para la recolección de información de los estudiantes (aplicación de la encuesta) se tendrá en cuenta el siguiente procedimiento:

1. Los Decanos de Facultad se encargan de distribuir los instrumentos a los Coordinadores académicos y/o Jefes de departamento.
2. Los Coordinadores y los Jefes de departamento se encargan de aplicar los instrumentos a los estudiantes seleccionados y regresarlos diligenciados al Decano.
3. Los Decanos envían los instrumentos diligenciados a la Oficina de Desarrollo Académico para su procesamiento y análisis.

Para la recolección del informe de auto-evaluación del docente se tendrá en cuenta el siguiente procedimiento:

1. Los Decanos distribuyen el formato para la auto-evaluación del docente a las Coordinaciones y Jefaturas de Departamento.
2. Los Coordinadores de Programa y los Jefes de Departamento entregan a sus docentes los formatos de auto-evaluación.
3. El docente realiza la auto-evaluación y la entrega a la Coordinación y/o Departamento.
4. Los Coordinadores de Programa y los Jefes de Departamento entregan los formatos de auto-evaluación diligenciados al Decano.
5. Los Decanos envían los instrumentos diligenciados a la Oficina de Desarrollo Académico para su procesamiento y análisis.

Para la recolección del informe del inmediato superior jerárquico del docente se tendrá en cuenta el siguiente procedimiento:

1. Los Decanos entregan el instrumento a los Coordinadores de Programa y a los Jefes de Departamento.
2. Los Coordinadores de Programa y los Jefes de Departamento diligencian el instrumento y lo entregan al Decano.

3. Los Decanos envían los instrumentos diligenciados a la Oficina de Desarrollo Académico para su procesamiento y análisis.

**Artículo 14.-** La Oficina de Desarrollo Académico realizará el procesamiento y análisis de la información al finalizar cada semestre.

**Artículo 15.-** La Oficina de Desarrollo Académico presentará informe de los resultados de la evaluación, en la forma que se establece a continuación:

- A la Vicerrectoría presentará un resumen del resultado de la evaluación del desempeño docente desde cada una de las fuentes de información y el consolidado general teniendo en cuenta los cruces de la información entre las tres fuentes. Así mismo, entregará el resumen de resultados por Facultad y Programa académico con base en los criterios que contienen los formatos para evaluar el desempeño docente, y un análisis de estos resultados con las recomendaciones pertinentes para el mejoramiento del proceso.
- A las Decanaturas presentará el resultado de la evaluación del desempeño docente en resumen individual. Así mismo, entregará el resumen de resultados por Facultad y Programa académico con base en los criterios que contienen los formatos para evaluar el desempeño docente, y un análisis de estos resultados con las recomendaciones pertinentes para el mejoramiento del proceso.