

**UNIVERSIDAD DE CALDAS
CONSEJO ACADÉMICO**

**ACUERDO No. 32
(Acta 18 de 2022)**

Por medio del cual se reglamentan los criterios y factores de la evaluación, instrumentos, escala de calificación y demás aspectos relevantes del modelo de evaluación del desempeño docente para la Universidad de Caldas.

El **CONSEJO ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD DE CALDAS**, en uso de sus atribuciones legales, y especialmente lo dispuesto en la Ley 30 de 1992, el Acuerdo 47 de 2017 del Consejo Superior (Estatuto General) y, en especial las conferidas en el Acuerdo 21 de 2002, y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 28 de la Ley 30 de 1992, *por la cual se organiza el servicio público de la educación superior*, reconoce a las universidades el derecho a darse y modificar sus estatutos, designar sus autoridades académicas y administrativas, crear, organizar y desarrollar sus programas académicos, definir y organizar sus labores formativas, académicas, docentes, científicas y culturales, otorgar los títulos correspondientes, seleccionar a sus profesores, admitir a sus alumnos y adoptar sus correspondientes regímenes y establecer, arbitrar y aplicar sus recursos para el cumplimiento de su misión social y de su función institucional.

Que el literal c del Artículo 75 de la precitada Ley señala que el estatuto de personal docente de cada universidad deberá contemplar el establecimiento de un sistema de evaluación de desempeño del profesor universitario.

Que el Acuerdo 043 de 1989 del Consejo Superior estableció los procedimientos de evaluación del personal docente de la Universidad de Caldas, así como los factores, los responsables, los instrumentos, el puntaje máximo, la periodicidad, el objeto y las consecuencias de la evaluación docente, entre otros aspectos.

Que el Artículo 46° del Acuerdo 021 de 2002 del Consejo Superior (Estatuto de Personal Docente) establece que el modelo de evaluación docente de la Universidad de Caldas deberá cumplir con criterios de objetividad e imparcialidad, ser formativo e integral y valorar el cumplimiento y la calidad de las actividades desarrolladas por el profesor, ponderadas según la importancia de ellas y el grado de responsabilidad del profesor en cada una.



Que el párrafo único del artículo 47° del precitado Acuerdo, establece que el Consejo Académico reglamentará lo concerniente al proceso de evaluación del desempeño docente, los criterios y factores de la evaluación, sus instrumentos, su escala de calificación y demás aspectos relevantes.

Que durante la vigencia del modelo de evaluación docente aprobado mediante Acuerdo 043 de 1989 del Consejo Superior, se han analizado diversas propuestas para su actualización, dadas las necesidades de articular la evaluación del desempeño docente con las realidades del actual sistema de educación superior.

Que, por determinación de los Consejos Superior y Académico, la Vicerrectoría Académica lideró un proceso previo de conceptualización a partir de modelos de otras instituciones y de los insumos de las diferentes propuestas presentadas en vigencias anteriores, lo cual desembocó en la conformación de una Comisión especial cuyo propósito fue el de construir una propuesta de modelo integral para la evaluación docente en la Universidad de Caldas.

Que entre las vigencias 2019 y 2022, la Vicerrectoría Académica coordinó el trabajo desarrollado por la Comisión de Evaluación Docente, conformada mediante Acuerdo 25 de 2019 del Consejo Académico, con el propósito fue recolectar, sistematizar y consolidar la propuesta para el nuevo modelo de evaluación docente, a partir de los aportes realizados desde las Facultades, los colectivos docentes y las representaciones estudiantiles, y en cumplimiento del cronograma establecido por el Consejo Superior mediante Acuerdo 09 de 2019, reestablecido mediante Acuerdos Nro 18 y Nro 42 de 2020, y Acuerdo 39 de 2021.

Que mediante el Acuerdo 03 del 30 de enero de 2023, el Consejo Superior adoptó los criterios generales para la evaluación del desempeño docente en la Universidad de Caldas y se deroga el Acuerdo 043 de 1989 de la misma corporación.

Que el artículo 1° del Acuerdo antes mencionado establece que el nuevo modelo para la evaluación del desempeño docente aplicará para todos los profesores de la Universidad de Caldas, independientemente de su tipo de vinculación y dedicación.

Que la reglamentación y actualización del modelo institucional de evaluación del desempeño docente pretende establecer condiciones que permitan cualificar la profesión de todos los profesores de la Universidad de Caldas, favoreciendo el reconocimiento de sus fortalezas, así como la identificación y la superación de sus oportunidades de mejoramiento.

Que en mérito de lo expuesto,

ACUERDA:



ARTÍCULO 1º. Reglamentar el Acuerdo 03 del 30 de enero de 2023 del Consejo Superior, en el sentido de adoptar el nuevo modelo de evaluación del desempeño docente para la Universidad de Caldas.

CAPÍTULO I

GENERALIDADES DE LA EVALUACIÓN DOCENTE

ARTÍCULO 2º. El nuevo modelo de evaluación del desempeño docente busca evaluar las actividades desarrolladas por el docente en el marco de sus compromisos de docencia directa y de gestión académica (cuando aplique), en tanto las actividades y compromisos que cada profesor desarrolla con los diferentes actores con quienes tiene relación (estudiantes, pares, directores de departamento, decanos).

Parágrafo 1. La evaluación de los compromisos específicos derivados del desarrollo de proyectos de investigación y proyección estará a cargo de los respectivas Vicerrectorías, de acuerdo con las metodologías establecidas para ello.

Parágrafo 2. Los profesores que ingresen a la carrera docente en periodo de prueba les será evaluada únicamente la docencia directa.

ARTÍCULO 3º. Parámetros. La evaluación de cada una de las dimensiones establecidas en el artículo anterior se hará tomando en consideración los siguientes **parámetros**:

- Formación:* evaluación de los aspectos relativos a las competencias didácticas del docente, así como sus conocimientos pedagógicos.
- Axiología:* evaluación de los principios y valores asociados con el ejercicio de los ejes misionales de la institución.
- Gestión:* evaluación de los procesos de planificación y organización académica, así como de trabajo en equipo en actividades asociadas con los procesos misionales de la Universidad.

ARTÍCULO 4º. La evaluación del desempeño docente se desarrollará en tres momentos:

- Heteroevaluación:* corresponde al momento de evaluación realizado por parte de los estudiantes, tanto a docentes como a directores de Programa (cuando aplique), de acuerdo con instrumentos que constan de afirmaciones que dan cuenta del cumplimiento en los parámetros de formación, axiología y gestión.
- Coevaluación:* es el momento de evaluación al docente desarrollado por parte del Director del Departamento. De igual forma, los Decanos podrán realizar la coevaluación a sus respectivos directores de Programa y Departamento, y los docentes que integran los colectivos podrán evaluar a sus respectivos directores de Departamento.



- c. *Autoevaluación*: consiste en un proceso de reflexión argumentativa realizado por cada docente, en el cual evalúa su propio quehacer a partir de sus compromisos y actividades. Este proceso también será desarrollado por directores de Programa y de Departamento, de acuerdo con su rol específico.

CAPÍTULO II

DEL MODELO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

ARTÍCULO 5°. El modelo de evaluación del desempeño docente tendrá en cuenta los siguientes criterios a evaluar:

EVALUADO	EVALUADORES	MOMENTO DE EVALUACIÓN	ACTIVIDADES POR EVALUAR
Docente	Estudiantes	- Heteroevaluación	- Desarrollo de actividades académicas en pregrado y posgrado.
	Director de Departamento	- Coevaluación	- Desarrollo de compromisos relacionados con el PADE. - Relaciones interpersonales.
	Docente	- Autoevaluación	- Evaluación propia del Docente.
Director de Programa	Estudiantes	- Heteroevaluación	- Desarrollo de actividades académicas en pregrado y posgrado.
		- Heteroevaluación	- Actividades de gestión académica.
	Decano	- Coevaluación	- Actividades de administración y gestión académica. - Relaciones interpersonales.
	Director de Programa	- Autoevaluación	- Evaluación propia del director de Programa.
Director de Departamento	Estudiantes	- Heteroevaluación	- Desarrollo de actividades académicas en pregrado y posgrado.
	Docentes Colectivo	- Coevaluación	- Evaluación por pares (Docentes Colectivo). - Relaciones interpersonales.
	Decano	- Coevaluación	- Desarrollo de compromisos relacionados con el PADE. - Relaciones interpersonales.
	Director de Departamento	- Autoevaluación	- Evaluación propia del director de Departamento.

ARTÍCULO 6°. Se contará con instrumentos que permitan la evaluación de cada uno de los momentos, de acuerdo con el rol del evaluado y las actividades por evaluar. Cada instrumento de evaluación tendrá un número diferente de preguntas, con una escala de calificación entre 1 y 5, y por lo tanto dicha calificación será normalizada a una misma escala de 20% a 100%, con el fin de unificar el cálculo de los porcentajes de aprobación de la evaluación docente.

Parágrafo. Los respectivos instrumentos de evaluación harán parte integral del presente Acuerdo, como anexos de este.

ARTÍCULO 7°. Ponderaciones y fórmula de cálculo. El modelo de evaluación del desempeño docente tendrá una ponderación correspondiente al 50% para la



heteroevaluación, 40% para la coevaluación y 10% para la autoevaluación. Con el fin de aplicar los puntajes y las ponderaciones para determinar el puntaje final de la evaluación del desempeño docente, se adopta la siguiente fórmula:

$$PEDD = (Punt. Het * Pond. Het) + (Punt. Coev * Pond. Coev) + (Punt. Auto * Pond. Auto)$$

Donde:

PEDD: puntaje de evaluación del desempeño docente.

Punt. Het: puntaje obtenido en la heteroevaluación.

Pond. Het: ponderación de heteroevaluación.

Punt. Coev: puntaje obtenido en la coevaluación.

Pond. Coev: ponderación de coevaluación.

Punt. Auto: puntaje obtenido en la autoevaluación.

Pond. Auto: ponderación de autoevaluación.

ARTÍCULO 8°. Periodicidad. La evaluación del desempeño docente se aplicará teniendo en cuenta las características de la labor académica asignada (anual, semestral, por actividad académica). El proceso de evaluación se ejecutará durante la semana doce (12) de cada semestre académico o al completar el 75% de cada actividad académica (en el caso de los docentes con vinculación por asignatura). Para cada uno de los evaluados (docente, director de Programa, director de Departamento), la periodicidad en la aplicación de la evaluación del desempeño docente será así:

EVALUADO	EVALUADORES	MOMENTO DE EVALUACIÓN	PERIODICIDAD
Docente	Estudiantes	Heteroevaluación	Semestral o por actividad académica (promedio de los puntajes obtenidos en cada curso orientado por el Docente).
	Director de Departamento	Coevaluación	
	Docente	Autoevaluación	
Director de Programa	Estudiantes	Heteroevaluación	Semestral o por actividad académica (promedio de los puntajes obtenidos en cada curso orientado por el Docente).
		Heteroevaluación	
	Decano	Coevaluación	Anual
	Director de Programa	Autoevaluación	
Director de Departamento	Estudiantes	Heteroevaluación	Semestral o por actividad académica (promedio de los puntajes obtenidos en cada curso orientado por el Docente).
	Docentes Colectivo	Coevaluación	
	Decano	Coevaluación	
	Director de Departamento	Autoevaluación	

Parágrafo 1. En el caso de los docentes catedráticos que orientan actividades académicas de tipo modular (periodos cortos durante un semestre), estos serán evaluados una vez se haya cumplido el 75% del desarrollo de la respectiva actividad académica.



Parágrafo 2. En el caso de una misma actividad académica desarrollada por dos o más docentes, todos ellos deberán ser evaluados conforme a las condiciones establecidas en el presente Acuerdo.

CAPÍTULO III

DE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DOCENTE

ARTÍCULO 9º. La consolidación de los resultados de la evaluación de desempeño docente tendrá en cuenta la duración en la vinculación de cada docente, así:

- a) Para docentes con vinculación anual o hasta por 11 meses, el consolidado de evaluación docente se calculará en forma **anual**, con base en los cortes realizados durante cada semestre.
- b) Para docentes con vinculación por periodo académico o por actividad académica, el consolidado de evaluación docente se calculará en forma **semestral**.

ARTÍCULO 10º. La evaluación docente se considerará como **aprobada** cuando el profesor alcance un puntaje igual o superior al 75% de la ponderación final. Para el otorgamiento de comisiones o reconocimientos, se tendrán en cuenta los porcentajes estipulados en el Estatuto de Personal Docente vigente o en la norma que haga sus veces.

ARTÍCULO 11º. Los profesores de planta que obtengan una evaluación aprobada, según los criterios establecidos en el presente Acuerdo, tendrán derecho a recibir puntos salariales, por desempeño tal y como lo establece el Decreto 1279 de 2002.

ARTÍCULO 12º. Una vez finalizado cada proceso de evaluación del desempeño docente, los Consejos de Facultad deberán presentar a la Vicerrectoría Académica informes sobre los resultados de la evaluación docente de sus profesores, y esta a su vez presentará ante el Consejo Académico un informe consolidado con base en los resultados generales del proceso, en el cual se establezcan, entre otros aspectos: necesidades de capacitación identificadas, recursos necesarios (tecnológicos, didácticos, informativos, etc) para el desarrollo de las actividades docentes, y experiencias a partir de buenas prácticas que puedan ser replicadas en otras unidades y a nivel institucional.

ARTICULO 13º. Cada docente podrá consultar en línea los resultados de su evaluación de desempeño, tanto en términos del consolidado como de las valoraciones obtenidas en cada pregunta de los instrumentos diligenciados. Los directores de Departamento y los Decanos



tendrán acceso a los resultados de la evaluación de los profesores adscritos a sus respectivas dependencias.

CAPÍTULO IV

DEL PLAN DE MEJORAMIENTO

ARTÍCULO 14°. Definición de plan de mejoramiento. Es una herramienta que considera el desarrollo de acciones de tipo preventivo o correctivo que deberá implementar todo docente (planta, ocasional o catedrático) que no haya logrado el puntaje mínimo aprobatorio durante el proceso de evaluación del desempeño docente, con el fin de brindarle alternativas para gestionar las oportunidades de mejora y fortalecer su quehacer como profesor universitario. El plan de mejoramiento hará parte de la labor académica de los profesores que deban implementarlo, en el ítem *Otras actividades*, y no generará disminución en horas de docencia directa.

ARTÍCULO 15°. Estructura de los planes de mejoramiento. La estructura general para el planteamiento y seguimiento de los planes de mejoramiento será la siguiente:

SITUACIÓN A INTERVENIR	ACTIVIDAD O ACCIÓN ESPECÍFICA DE MEJORAMIENTO	FECHA INICIO	FECHA FIN	OBSERVACIONES

Parágrafo 1. Se contará con el respectivo formato para la elaboración y suscripción de planes de mejoramiento, en el Sistema Integrado de Gestión.

Parágrafo 2. El procedimiento para la elaboración y desarrollo de planes de mejoramiento se incluye como anexo del presente Acuerdo y hará parte integral del mismo.

ARTÍCULO 16°. Para todos los docentes, el plan de mejoramiento deberá ser elaborado y concertado antes de iniciar la labor académica del periodo siguiente en el que fue evaluado, y su duración se establecerá de acuerdo con las características de dicha labor, así:

- Labor académica anual: dos (2) semestres consecutivos.
- Labor académica semestral o por actividad académica: un (1) semestre.

ARTÍCULO 17°. Para garantizar el seguimiento al desarrollo de los planes de mejoramiento y evaluar sus resultados, se constituye una **Comisión Especial de Evaluación Docente** con los siguientes integrantes:

- Vicerrector Académico
- Jefe de la Oficina de Bienestar Universitario o su delegado, según el caso a analizar.



- Un docente delegado por el Departamento de Estudios Educativos
- El líder del Grupo Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- El director de Departamento al cual está adscrito el docente que suscribirá el plan de mejoramiento.

ARTÍCULO 18°. Los planes de mejoramiento serán formulados y concertados entre el docente y la Comisión Especial de Evaluación Docente, estableciendo conjuntamente las condiciones para el acompañamiento y el seguimiento para su desarrollo. El plan de mejoramiento deberá considerar la(s) dimensión(es) donde se encuentren las mayores oportunidades de mejora.

ARTÍCULO 19°. La Comisión Especial de Evaluación Docente podrá invitar a otros docentes o profesionales, para ejercer labores de acompañamiento al docente que suscribe el plan de mejoramiento, de acuerdo con los aspectos que serán objeto de mejora (procesos pedagógicos, didácticos, evaluativos, habilidades sociales y comunicativas, salud mental, salud física, entre otros, etc). La persona designada para el acompañamiento concertará con el docente la dinámica para la implementación de acciones de mejoramiento, así como los momentos de corte y retroalimentación con este.

Parágrafo. Los docentes que sean designados para el desarrollo de acompañamiento en desarrollo de planes de mejoramiento podrán tener una descarga en docencia directa de hasta 16 horas por semestre o 32 horas por año.

ARTÍCULO 20°. La evaluación de las acciones de mejora comprometidas por parte del profesor que suscribió el plan de mejoramiento se hará mediante los resultados de las evaluaciones docentes posteriores a la ejecución de dicho plan, así:

- Docentes de planta:* si después de un proceso de acompañamiento mediado por un plan de mejoramiento este tiene tres (3) evaluaciones no satisfactorias consecutivas, la comisión especial remitirá el caso a Rectoría para iniciar el respectivo proceso, según lo establecido en el Estatuto de Personal Docente vigente o en la norma que haga sus veces.
- Docentes ocasionales:* si después de un proceso de acompañamiento mediado por un plan de mejoramiento, el docente evaluado tiene tres (3) evaluaciones no satisfactorias consecutivas, esto implicará la imposibilidad de una nueva vinculación como profesor en la Universidad de Caldas.
- Docentes catedráticos o por hora cátedra:* si después de un proceso de acompañamiento mediado por un plan de mejoramiento, el docente evaluado tiene tres (3) evaluaciones no satisfactorias, esto implicará la imposibilidad de una nueva vinculación como profesor en la Universidad de Caldas.
- Docentes especiales:* si en la evaluación consolidada del periodo de prueba, el docente no obtiene calificación aprobatoria, se considerará que este no superó dicho período y por ende no podrá ingresar en el escalafón docente.



Parágrafo. En casos excepcionales, el director del Departamento y su colectivo docente podrán hacer análisis específicos y tomar decisiones de fondo con relación a la vinculación y permanencia de docentes ocasionales y catedráticos, apoyados en las normas institucionales vigentes.

ARTÍCULO 21°. Si habiendo obtenido un puntaje inferior al 75% del ponderado total en su evaluación de desempeño, un docente se niega a realizar el plan de mejoramiento, el caso será remitido al Grupo Formal de Trabajo Disciplinario para proceder con el respectivo proceso.

ARTÍCULO 22°. Cada director de Departamento será informado sobre los resultados de la ejecución de los planes de mejoramiento correspondientes a los docentes de su respectivo colectivo que eventualmente tengan este tipo de acompañamiento.

CAPÍTULO V

DE LAS DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 23°. Aquellos docentes que obtengan en su evaluación de desempeño calificaciones iguales o superiores al 95% del ponderado total, así como las prácticas académicas destacadas, serán objeto de reconocimiento en acto oficial por parte de las autoridades académicas de la Universidad de Caldas. Las prácticas pedagógicas exitosas serán presentadas en un evento anual interno sobre innovación pedagógica, cuya realización será coordinada entre la Vicerrectoría Académica y el Departamento de Estudios Educativos.

ARTÍCULO 24°. Los resultados de la evaluación docente tendrán relación directa con el plan de capacitación anual propuesto y sustentado ante el Consejo Académico y aprobado por dicha corporación.

ARTÍCULO 25°. Contra los resultados de la evaluación docente realizada por parte de directores de Departamento, Decanos y Colectivos Docentes, procederá el recurso de reposición como primera instancia, el cual podrá ser interpuesto dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la publicación de los resultados de la evaluación de desempeño docente. El plazo para emitir respuesta de fondo será de quince (15) días hábiles. En caso de inconformidad contra esta decisión, los docentes podrán hacer uso del recurso de apelación, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación de la respuesta de primera instancia.



Parágrafo 1. Las reclamaciones en segunda instancia serán atendidas por la comisión especial constituida según lo estipulado en el presente Acuerdo, la cual tendrá un término de quince (15) días hábiles para resolver el recurso.

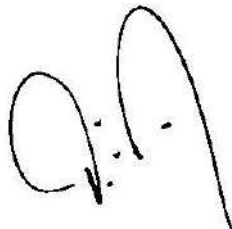
Parágrafo 2. Contra los resultados de la evaluación docente realizada por parte de los estudiantes, no procede recurso alguno.

ARTÍCULO 26°. Transición. De conformidad con el parágrafo del artículo 8° del Acuerdo 003 de 2023 del Consejo Superior, que indica que se deberán garantizar las respectivas pruebas piloto y actividades de capacitación para docentes, estudiantes, directores de Departamento y Decanos, previo a la implementación del modelo, y para ello, se tendría un plazo de seis (6) meses, se dispone que el presente acuerdo que adopta el nuevo modelo de evaluación del desempeño docente para la Universidad de Caldas, será aplicable a partir del primer periodo de 2024. Para la evaluación docente 2023 se aplicará el Acuerdo Nro. 43 de 1989

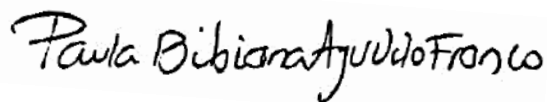
ARTÍCULO 27°. El presente Acuerdo deroga todas las disposiciones reglamentarias que le sean contrarias, incluyendo aquellas emanadas desde los Consejos de Facultad para este propósito.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dado en Manizales, a los 23 días del mes de agosto del año dos mil veintitrés (2023).



FABIO HERNANDO ÁRIAS OROZCO
Presidente



PAULA BIBIANA AGUDELO FRANCO
Secretaria

Anexos: formatos de evaluación docente



ANEXO

INSTRUCTIVO PARA LA FORMULACIÓN Y SEGUIMIENTO A LOS PLANES DE MEJORAMIENTO

Los pasos para la formulación y seguimiento a los planes de mejoramiento serán los siguientes:

No.	Actividad	Responsable	Descripción
1	Consolidar base de datos con resultados de la evaluación docente	Vicerrectoría Académica Oficina Asesora de Planeación y Sistemas	A través del Sistema de Información Académica, se consolidará una base de datos con información sobre los resultados del proceso de evaluación docente, y particularmente los correspondientes a docentes que no superaron el ponderado mínimo establecido del 75%. Tiempo: luego del cierre del proceso de evaluación docente (semana 12 de cada periodo académico).
2	Análisis de resultados de la evaluación docente	Comisión Especial de Evaluación Docente	La Comisión Especial de Evaluación Docente contará con un informe consolidado de resultados, que permita la identificación de casos susceptibles de acompañamiento o intervención. Tiempo: antes de la finalización del semestre académico entre la semana 13 y 15.
3	Concertación del plan de mejoramiento	Comisión Especial de Evaluación Docente Docente	Una vez identificados los docentes que requieren acompañamiento, se formulará y concertará el plan de mejoramiento entre cada profesor involucrado y el Comité de Personal Docente, estableciendo las condiciones para su desarrollo, así como para el correspondiente seguimiento. La Comisión Especial de Evaluación Docente podrá designar profesionales que apoyen el proceso, de acuerdo con el aspecto que será objeto de mejoramiento (procesos pedagógicos, didácticos, evaluativos, habilidades sociales y comunicativas, salud mental, salud física, entre otros, etc). Se concertarán, además, los momentos de corte para los seguimientos. Tiempo: antes de iniciar el semestre posterior a la evaluación de desempeño que dio origen al plan de mejoramiento.
4	Acompañamiento y seguimiento a la ejecución del plan de mejoramiento	Departamento de Estudios Educativos (cuando aplique) Profesional designado (cuando aplique)	Según las condiciones establecidas en el Acuerdo de Evaluación Docente, corresponderá a la instancia designada realizar el respectivo acompañamiento al desarrollo del plan de mejoramiento suscrito, incluyendo la elaboración de informes de seguimiento. Tiempo: dos (2) semestres académicos consecutivos a partir de la suscripción del plan de mejoramiento.



No.	Actividad	Responsable	Descripción
5	Evaluación sobre el cumplimiento del plan de mejoramiento	Comisión Especial de Evaluación Docente Docente	<p>Con base en los informes presentados por las instancias de acompañamiento y los resultados del siguiente proceso de evaluación, la Comisión Especial de Evaluación Docente revisará los resultados a partir de la ejecución del plan de mejoramiento. En caso de incumplimiento por parte del Docente, se evaluará la pertinencia de suscribir un nuevo plan (cuando aplique) o se emitirá informe dirigido a Rectoría para llevar a cabo las acciones del caso, según lo establecido en el Estatuto Docente vigente.</p> <p>Tiempo: al finalizar el plazo de ejecución del plan de mejoramiento.</p>
6	Presentación de informe ante el Consejo Académico	Vicerrectoría Académica	<p>La Vicerrectoría Académica presentará un informe sobre el desarrollo y avance en los diferentes planes de mejoramiento que hayan sido concertados con los docentes que no lograron el ponderado mínimo en sus evaluaciones.</p> <p>Tiempo: enero de cada vigencia.</p>

