



**UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI
CONSEJO ACADÉMICO
RESOLUCIÓN No. CA-03
(30 de Marzo de 2009)**

POR MEDIO DE LA CUAL SE DEROGA LA RESOLUCION CA 027 DE NOVIEMBRE 3 DE 2005 Y SE ESTABLECEN LOS NUEVOS LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESORAL

EL CONSEJO ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI, EN USO DE SUS ATRIBUCIONES ESTATUTARIAS Y EN ESPECIAL DE LAS QUE LE CONFIERE LOS LITERALES a) b) d) y h) DEL ARTÍCULO 32º DEL ESTATUTO GENERAL DE LA INSTITUCIÓN

CONSIDERANDO:

Que la Universidad debe responder acertadamente a la política educativa nacional en materia de educación superior, orientada al mantenimiento de la calidad docente, estabilidad de la planta y renovación generacional; así como también, al desarrollo integral de su profesorado y a su participación en actividades de actualización profesional, formación de postgrado y capacitación docente.

Que el proyecto educativo institucional contempla entre sus estrategias desarrollar una cultura de la evaluación participativa y responsable en todos los procesos académicos y administrativos de la institución.

Que hacen parte de los desafíos institucionales la definición de mecanismos y estrategias que hagan viable la implementación de procesos de autoevaluación y en búsqueda de la calidad y la excelencia.

Que en coherencia con la complejidad del proceso de formación integral de sus estudiantes, es un deber de la Universidad garantizar la evaluación como un proceso en el que confluye lo técnico, ético, político y profesional, como elementos constitutivos del quehacer docente.

Que en consecuencia, es necesario producir un marco general que fundamente y regule el desarrollo de las prácticas de evaluación del profesorado de la Universidad.

RESUELVE:

**CAPÍTULO I.
PRINCIPIOS ORIENTADORES DE LA EVALUACIÓN**

ARTÍCULO 1º. La Universidad, basándose en los principios institucionales contemplados en el proyecto educativo, define como principios constitutivos de la evaluación del profesorado, los siguientes:

*Trabajamos juntos por
una cultura de calidad*



1. **COGOBIERNO.** Entendido como un fundamento de la gestión de la Universidad, que garantiza una consistente política de diálogo y concertación al interior de la comunidad universitaria.
2. **INTEGRALIDAD.** Proceso formativo, para la mejora continua, que articula el conjunto de actividades que realiza el profesorado en docencia, investigación e interacción con la comunidad, a través del cultivo de las ciencias, la cultura, las artes, el humanismo, la filosofía y la tecnología.
3. **TRANSPARENCIA.** Entendido como el predominio del interés colectivo sobre el particular, que responda a los propósitos institucionales de formación del profesorado, mediante una evaluación abierta que dé cuenta de los procesos y procedimientos regulares y del reconocimiento de méritos.
4. **INCLUSIÓN.** Entendida como un deber misional de propugnar por una evaluación sin limitaciones ni restricciones por razones de raza, sexo, convicciones políticas; para la aceptación de la diferencia y la construcción de comunidades académicas; y orientada a satisfacer las condiciones de calidad y dignidad del profesorado.
5. **PARTICIPACIÓN.** Entendido como el derecho del profesorado a ser sujeto-objeto del proceso de evaluación, a través del acceso a la información, su valoración y libre expresión, generándose así el compromiso institucional de fomentar la mejora del profesorado.
6. **FLEXIBILIDAD.** Entendido como un proceso pedagógico, autónomo, crítico, creativo y pluralista que propenda por el desarrollo profesional del profesorado.
7. **CORRESPONSABILIDAD.** Entendida como la evaluación y la autoevaluación sistemática como medios de estimar los fines y los objetivos institucionales en sus diversos aspectos de insumos, procesos, resultados, y contextos y de proponer los respectivos planes de mejoramiento, para alcanzar y afianzar la cultura de la calidad.
8. **AUTOFORMACIÓN.** Entendida como la responsabilidad, institucional y de cada uno de los actores del proceso educativo, para asumir su propio proceso de formación y de actualización de manera colaborativa y planificada, con una actitud permanente de mejoramiento continuo en el ámbito institucional y de su quehacer disciplinar.
9. **BUENA FE.** Entendido como el que se presume en todas las actuaciones y las gestiones de los docentes y de la administración.



10. DEBIDO PROCESO. Entendido como el fundamento que se aplicará en todas las actuaciones académicas, administrativas y disciplinarias a que se vean abocados los docentes y la administración, en el marco de los principios aquí definidos.
11. ETICIDAD. Entendido como una orientación imprescindible que garantice la coherencia en la actuación, pública y privada, de todos los actores académicos que intervienen en el proceso evaluativo, desde la concepción misma entre la política aquí descrita, su divulgación, aplicación y desarrollo.

CAPÍTULO II. CONCEPTUALIZACIÓN Y DEFINICIÓN

ARTÍCULO 2º. La Evaluación es un proceso integral, continuo y participativo que permite determinar debilidades y fortalezas, además de proporcionar juicios de valor pedagógico sobre el desempeño del profesorado en el proceso formativo del estudiantado, en la consolidación de comunidad académica e investigativa, y en su desarrollo profesional en general; insumos importantes para la toma de decisiones en materia de política académica institucional.

Por lo tanto el proceso de evaluación debe dar cuenta de los desarrollos, logros y dificultades del profesorado en los distintos aspectos relacionados con su actividad y desempeño docente, así como también, debe posibilitar los recursos y herramientas que faciliten dicho mejoramiento.

En este sentido, la evaluación del profesorado no es un fin en sí mismo, sino un medio que promueve el mejoramiento continuo del mismo, y estimula su desarrollo profesional; para el logro de la excelencia académica. Ello implica dimensionarla desde la visión del mismo profesorado, del estudiantado, de la comunidad académica a la que pertenece.

El desarrollo profesional del docente, está ligado con las implicaciones macroeducativas, institucionales, y pedagógicas de su labor, por lo tanto, su desarrollo profesional es igualmente un compromiso personal en términos de cualificar su perfil para afrontar los retos de la formación presente y futura de sus educandos.

Los retos de la formación actual exigen al docente el redimensionarse como un sujeto de saber y constructor de conocimiento por los caminos de la creatividad, la flexibilidad, la experiencia y la investigación, lo cual exige, además de un docente científicamente estructurado en su área de conocimiento, de pensamiento profundo y riguroso, el desarrollo de una conciencia pedagógica, que haga posible el propósito de la enseñanza: El aprendizaje.



Lo anterior, supone un docente de mentalidad abierta, un facilitador cultural en capacidad de captar las necesidades y conocer el universo de posibilidades que deben ponerse a disposición del estudiantado.

CAPÍTULO III. EL PERFIL DEL PROFESORADO DE LA USC

ARTÍCULO 3º. La evaluación debe estar encaminada a la concreción del perfil del profesorado de la Universidad Santiago de Cali, que se encuentra explicitado en el Plan de Desarrollo 2006-2015, de la Universidad, el cual se condensa en los siguientes postulados:

- a) El Cogobierno como forma de vida y estatuto de vida, que garantice un ejercicio pedagógico dialógico y concertado en la comunidad educativa universitaria y soportado en el debate público.
- b) La razón de ser docente en la Universidad está orientada por la correlación entre saber disciplinar, saber pedagógico y saber académico, los cuales deben ser objetos de condiciones institucionales óptimas, para su desarrollo armónico.
- c) La mejor vía para el aseguramiento de la calidad educativa es definir un perfil del profesorado flexible, polivalente, constantemente dispuesto a actualizar sus conocimientos, además de desarrollar nuevas competencias profesionales que le permitan desarrollar su labor docente para asumir de la mejor manera posible la adecuación a la diversidad y situaciones cambiantes.
- d) La actividad docente debe considerarse como un asunto de placer, más que como un ejercicio obligado de existencia. Dicha condición impone el reconocimiento de la profesionalidad del profesorado.
- e) La esencia del docente está ligada al ejercicio de reflexión de lo que dice y hace, de lo que enseña y cómo lo enseña; del por qué lo enseña y el para qué, de cómo propicia las condiciones más adecuadas para que el aprendizaje tenga lugar en los sujetos.
- f) Un docente sabe enseñar cuando se toma el tiempo de pensar la complejidad de su saber académico; es decir, cuando enseña y reflexiona lo que sabe, pero también cuando interroga el aprendizaje y sus exigencias de saber.
- g) El saber académico está constituido, entre otros, por el conjunto de productos de las prácticas académica y pedagógica que resultan del quehacer del docente.
- h) La proyección del Ser docente aparece, entonces, como un ejercicio de vida, de ahí su profesionalidad. Por este motivo, en el profesorado se sustenta una gran parte de la actividad académica y se refleja la condición institucional en sus

4

*Trabajamos juntos por
una cultura de calidad*



diferentes dimensiones. Es decir, la manera como se conjuguen los saberes del docente, depende de las condiciones financieras, académicas y administrativas de la Universidad.

CAPÍTULO IV. OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN

ARTÍCULO 4°. Valorar el desempeño académico del profesorado, identificando sus fortalezas y debilidades, con el propósito de mejorar la calidad académica institucional, a través del desarrollo de una cultura de la evaluación participativa, responsable y confiable.

ARTÍCULO 5°. Construir un sistema de evaluación permanente y de carácter esencialmente pedagógico, que alimente la reflexión crítica de todos los actores que intervienen en el proceso, como elemento sustancial para el mejoramiento de la calidad académica.

ARTÍCULO 6°. Generar políticas, planes, programas, proyectos y diferentes actividades académicas de formación pedagógica y científica para el profesorado, a partir de los resultados de la evaluación.

CAPÍTULO V. CARACTERÍSTICAS Y MODALIDADES DE LA EVALUACIÓN

ARTÍCULO 7°. El proceso de evaluación del profesorado tendrá un carácter estrictamente formativo, continuo y flexible.

- a) **FORMATIVO.** Porque busca evaluar integralmente al profesorado para el mejoramiento continuo de su ejercicio académico.
- b) **CONTINUO.** Porque debe realizarse de manera sistemática, con base en un seguimiento, para apreciar el progreso y las dificultades del proceso pedagógico y profesional del docente.
- c) **FLEXIBLE.** Porque tiene en cuenta que la evaluación es un proceso pedagógico, autónomo, crítico, creativo y pluralista, con una dinámica de interacción particular con su campo del conocimiento, que propende por el desarrollo profesional del docente.

ARTÍCULO 8°. La evaluación del profesorado se realizará bajo cuatro modalidades:

- a) **HETEROEVALUACIÓN.** Es aquella que recoge las percepciones de los estudiantes frente al desempeño docente del profesorado.



- b) **AUTOEVALUACIÓN.** Es un proceso autocrítico, reflexivo y participativo que permite describir y evaluar la realidad del proceso académico, investigativo y de gestión, mediante la mirada del mismo profesorado a sus prácticas, efectuando juicios con el propósito de mejorarlas.
- c) **EVALUACIÓN POR PARES ACADÉMICOS.** Es la realizada por los profesores del área académica o de experticia del docente, para el mejoramiento en el proceso pedagógico y de gestión del conocimiento. En los casos que se requiera, se recurrirá a pares externos.
- d) **EVALUACIÓN ADMINISTRATIVA.** Es aquella que se realiza, de manera conjunta, entre el profesorado y el directivo de la Unidad Académica a que esté adscrito (Decanatura, Dirección de Programa o Dirección de departamento), para evaluar los avances y dificultades que se presentan en la realización de las actividades explicitadas en los planes de trabajo por el profesorado, en concordancia con el plan de desarrollo de la Facultad y de los Programas, para proponer los planes de mejoramiento institucionales que corresponda.

CAPÍTULO VI. CRITERIOS Y PROCEDIMIENTOS PARA APLICAR LA EVALUACIÓN

ARTÍCULO 9°. La evaluación para la mejora del desempeño será de carácter obligatorio para el profesorado de todos los tipos de contratación y de todos los niveles y modalidades de formación.

ARTÍCULO 10°. Para la evaluación del profesorado se hará uso de diferentes instrumentos y técnicas, acordes con los principios establecidos y con las modalidades de evaluación y los tipos de contratación, los cuales serán revisados y aprobados por el Consejo Académico.

ARTÍCULO 11°. El debido proceso se aplicará en todas las modalidades de evaluación contempladas en la presente Resolución.

ARTÍCULO 12°. El procedimiento para realizar la evaluación del profesorado será el siguiente:

a) Heteroevaluación:

- Será semestral para los programas de pregrado y aplicado entre el segundo parcial y el examen final; y para los programas de posgrado y diplomados al finalizar cada curso o módulo.
- Sólo los estudiantes matriculados la podrán hacer.
- Los profesores y los estudiantes deberán conocer, en forma previa a la aplicación de la evaluación, los criterios, instrumentos y procedimientos respectivos.

*Trabajamos juntos por
una cultura de calidad*



- El profesor deberá conocer el resultado de su evaluación.

b) Autoevaluación:

- Será anual y tendrá lugar entre el 15 de noviembre y el 15 de diciembre.
- Será realizada por todo el profesorado de acuerdo con el escalafón docente y con el tipo de contratación.
- El profesor deberá conocer en forma previa a la aplicación de la autoevaluación, los criterios, instrumentos y procedimientos respectivos.
- El profesor deberá conocer el resultado de su autoevaluación.

c) Evaluación por pares académicos:

- Será anual entre las diferentes comunidades académicas; podrá hacerse, también, en el momento en que el profesorado la requiera.
- El par deberá ser de la misma área de experticia y conocer, en forma previa a la aplicación de la evaluación, los criterios, instrumentos y procedimientos respectivos.
- El profesor deberá conocer el resultado de su evaluación.
- Cada actividad evaluativa será suscrita por los pares evaluadores y por el evaluado

d) Evaluación Administrativa:

- Será anual, sin perjuicio que se haga al finalizar cada tipo de contrato, cuando su duración sea inferior a un año o por periodo determinado.
- El profesor deberá conocer el resultado de su evaluación.

PARAGRAFO: Todo docente tendrá derecho a interponer recurso de reposición frente a la evaluación realizada, ante la instancia que corresponda.

*Trabajamos juntos por
una cultura de calidad*



**CAPÍTULO VII.
SOBRE LOS RESULTADOS DEL DESEMPEÑO GLOBAL DEL PROFESORADO**

ARTÍCULO 10°. Los resultados obtenidos en la evaluación docente se tendrán en cuenta en los procesos de cualificación y formación del profesorado con el propósito de mejorar su quehacer profesional.

ARTÍCULO 11°. La Universidad, a partir de los resultados de la Evaluación del Profesorado, propiciará estudios orientados a la comprensión de las problemáticas propias de la profesión docente.

**CAPÍTULO VIII.
SOBRE LOS ESTÍMULOS ACADÉMICOS DEL PROFESORADO**


ARTÍCULO 12°. Los resultados de la evaluación serán utilizados para brindar estímulos académicos al profesorado, según los principios de justicia social y equidad, así como para aprovechar mejor a los más capaces y dedicados. En todos los casos, en coherencia con lo estipulado en el Reglamento Profesoral de la Universidad.

ARTÍCULO 13°. La presente Resolución, rige a partir de su aprobación por parte del Honorable Consejo Académico Universitario.

Dada en Santiago de Cali, a los treinta (30) días del mes de Marzo del año dos mil nueve (2009).

COMUNIQUESE Y CUMPLASE


HEBERT CELIN NAVAS
Presidente Consejo Académico


MARIA NELSY RODRIGUEZ LOZANO
Vicepresidente Consejo Académico


GERMAN VALENCIA VALENCIA
Secretario General



*Trabajamos juntos por
una cultura de calidad*