

**NOTA:** Se aclara que el Acuerdo 090 de 2005 o Sistema de Evaluación del Profesor ha sufrido modificaciones, cuyos textos vigentes se encuentran insertados en el presente documento.  
**(Actualizado a: 30 de junio de 2023)**

**Laura Ismenia Castellanos Vivas**  
**Secretaria General**

\*\*\*\*\*

## **ACUERDO NUMERO 090 DE 2005** **(16 de Noviembre)**

**Por el cual se adopta el Sistema de Evaluación del Profesor.**

El CONSEJO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD DEL CAUCA, en uso de su competencia funcional y estatutaria

### **ACUERDA**

**ARTICULO 1:** Expedir el Estatuto General que rige la evaluación del desempeño del profesor en la Universidad del Cauca.

### **DEFINICIÓN, OBJETIVOS Y CRITERIOS**

**ARTÍCULO 2:** La evaluación profesoral es un proceso permanente, periódico, integral y público que permite establecer el grado de cumplimiento de las actividades asignadas y la calidad de las mismas, con el fin de propiciar el mejoramiento continuo de la labor docente.

**ARTICULO 3:** Los objetivos de la evaluación profesoral son:

- a. Calificar y cualificar la labor docente desempeñada por el profesor.
- b. Permitir el ingreso y promoción del personal docente en el escalafón universitario.
- c. Posibilitar el acceso al otorgamiento de los estímulos contemplados en la ley y los estatutos de la Universidad.
- d. Determinar la estabilidad laboral de los profesores de la Universidad.
- e. Contribuir en la identificación de necesidades y prioridades de capacitación docente.
- f. Facilitar el planeamiento de las actividades académicas.

**ARTICULO 4:** Para el logro de la excelencia académica y la dignificación de la labor desarrollada por el profesor, la evaluación se regirá por los siguientes principios:

*Acuerdo 090 del 16 de noviembre de 2005, por el cual se adopta el Sistema de Evaluación del Profesor*

- a. Universalidad. La evaluación profesoral comprenderá la totalidad, multiplicidad y extensión de los ámbitos del quehacer del profesor universitario, considerando todas las modalidades de la labor del docente dispuestas en el Estatuto Profesoral.
- b. Integridad. La evaluación se realizará en un ambiente de probidad y de ética.
- c. Equidad. La evaluación profesoral expresará el sentido de justicia con que opera el sistema de evaluación docente.
- d. Idoneidad. La evaluación profesoral se adelantará con base en la capacidad de la Institución para cumplir a cabalidad con el proceso evaluación docente.
- e. Responsabilidad. Es la capacidad de la Universidad para reconocer y afrontar las consecuencias y efectos que de derivan del sistema de evaluación profesoral.
- f. Coherencia. Es la correspondencia entre las partes del proceso de evaluación profesoral y entre este y la Universidad.
- g. Transparencia. Capacidad para realizar con diafanidad el proceso de evaluación profesoral.
- h. Pertinencia. Capacidad de transformar la actividad docente para el desarrollo profesoral Institucional.
- i. Eficacia. Es el grado de correspondencia entre los propósitos y los logros obtenidos en el proceso de evaluación.
- j. Eficiencia. Adecuada utilización de los medios e instrumentos del sistema de evaluación para el logro de los objetivos.
- k. Objetividad. La evaluación debe ser el resultado de un proceso verificable y cuantificable.
- l. Cumplimiento de los fines institucionales.

## **AREAS Y FUENTES DE EVALUACIÓN**

**ARTICULO 5:** La evaluación se adelantará integralmente sobre todas las actividades desempeñadas por el profesor, en concordancia con las modalidades previstas en el Estatuto Profesoral, con base en la labor oficialmente aprobada por las instancias universitarias pertinentes y considera aspectos esenciales de su función como docente y como integrante de la comunidad académica institucional. La evaluación considerará aspectos relacionados con: ·

### La formación profesional o disciplinar:

- Idoneidad para el ejercicio profesional o disciplinar.
- Niveles de actualización y su preocupación manifiesta por la actualización conforme a los planes de formación y capacitación del talento profesoral adoptado por el Consejo Académico.
- Desempeño como profesional o cultor de la disciplina en el ambiente universitario.

### Aspectos pedagógicos y didácticos:

- Capacidad para transmitir, enseñar y educar.
- Su interés en que el estudiante aprenda (aprender a aprender) y la motivación que por el estudio y la enseñanza transmite a los estudiantes.
- Integración de conocimientos y aplicación a contextos particulares, tanto sociales como científicos, tecnológicos e institucionales.
- Articulación de la labor con los demás componentes del plan de estudios y de la actividad curricular universitaria.

*Acuerdo 090 del 16 de noviembre de 2005, por el cual se adopta el Sistema de Evaluación del Profesor*

- Participación en proyectos y actividades institucionales de capacitación en el campo pedagógico y didáctico.
- Utilización de recursos audiovisuales y de nuevos sistemas de información y comunicación.
- Utilización, calidad de textos y materiales actualizados y pertinentes.

La persona como ser social e integrante de la comunidad académica:

- Aplicación y ejercicio de principios éticos como la justicia, la solidaridad, la equidad y el trato igualitario.
- Cumplimiento de las funciones, actividades y tareas asignadas en su calidad de profesor o en el ejercicio de funciones académico administrativas.
- Fomento de buenas relaciones interpersonales con estudiantes, colegas, administrativos y directivos universitarios.
- Capacidad de trabajo en equipo y asumir funciones de liderazgo.
- Preocupación por el desarrollo de la comunidad académica universitaria, en ambientes de paz y solidaridad.

**ARTICULO 6:** (Artículo modificado por el Acuerdo 084 del 18 de diciembre de 2013) *”La evaluación profesoral se hará con base en diversas fuentes, de tal manera que ellas permitan recolectar información suficiente y pertinente para el logro de este propósito. Para tal efecto, la información provendrá de los estudiantes, organizaciones o instituciones en las cuales presta sus servicios el profesor, de los colegas, del superior inmediato, de las instancias de dirección y coordinación académica y del mismo profesor.*

*La información podrá ser recolectada a través de diversos instrumentos y técnicas, en consonancia con las actividades asignadas, tales como:*

- *Formato de asignación de labor docente*
- *Informe de actividades del profesor*
- *Informes de gestión*
- *Encuestas*
- *Entrevistas*
- *Talleres*
- *Actas de reunión*
- *Informes de superiores, colegas y usuarios del servicio*
- *Otros que la institución estime pertinentes*

**PARÁGRAFO 1:** *Para efectos de la evaluación profesoral se requerirán como mínimo dos fuentes, acorde con la labor académica asignada al profesor, y en todo caso las fuentes de información se ponderarán con igual valor.*

**PARÁGRAFO 2:** *En el caso del desempeño de actividades que impliquen su realización por fuera de las sedes institucionales, como por ejemplo en las comisiones de estudios, comisiones de servicios, pasantías, año sabático, se deberá garantizar la obtención de información de diversas fuentes”.*

## **CALIFICACIÓN**

*Acuerdo 090 del 16 de noviembre de 2005, por el cual se adopta el Sistema de Evaluación del Profesor*

**ARTICULO 7.** La calificación se hará de manera cualitativa y cuantitativa. Para los efectos cuantitativos, la calificación se expresará en puntos en la escala de 0 a 100. Para efectos cualitativos la calificación se expresará con los términos: excelente, bueno, aceptable y deficiente.

La correspondencia entre dos formas de calificación será la siguiente:

- ❖ Excelente ..... 91 a 100
- ❖ Bueno ..... 81 a 90
- ❖ Aceptable ..... 70 a 80
- ❖ Deficiente menos de .. 70

**Parágrafo 1:** Para efectos de ingreso en el escalafón docente la calificación debe ser igual o superior a 81 puntos.

**Parágrafo 2:** Para efectos de la estabilidad de los docentes escalafonados, la calificación deberá ser igual o superior a 70 puntos. Dos evaluaciones anuales deficientes en un período de 3 años, acarreará la pérdida de la estabilidad para los profesores escalafonados.

**ARTICULO 8:** En caso de que la evaluación anual sea deficiente, el profesor deberá adelantar un plan de capacitación especial que definirá el Consejo de Facultad, previa recomendación del Comité de Personal Docente de la respectiva Facultad. Durante el período establecido para este plan especial, el profesor será objeto de estricto seguimiento y le corresponderá cumplir con todas las exigencias y requisitos académicos del plan de capacitación especial.

## **PROCESOS Y RESPONSABLES DE EVALUACIÓN**

**ARTICULO 9:** La evaluación es un proceso permanente, periódico, integral y público que implica el seguimiento de las actividades desarrolladas por el profesor.

**ARTICULO 10:** *(Artículo modificado por el Acuerdo 084 del 18 de diciembre de 2013)*  
*Corresponde al Consejo Académico, previa propuesta de la Vicerrectoría Académica, adoptar los instrumentos generales para la evaluación del profesor, así como los procedimientos y términos para adelantarla.*

**ARTICULO 11:** Corresponde al Comité de Personal Docente de cada Facultad aplicar los instrumentos, procesar la información obtenida de las distintas fuentes, presentar la propuesta de calificación y formular las recomendaciones pertinentes cuando haya lugar a ello.

El profesor tendrá derecho a conocer la información obtenida y a controvertir sobre la misma, en un plazo máximo de cinco (5) días hábiles, después de su notificación.

**ARTICULO 12:** *(Artículo modificado por el Acuerdo 084 del 18 de diciembre de 2013)*  
*Corresponde al Consejo de Facultad, previo estudio de la propuesta de calificación presentada por el Comité de Personal Docente, expedir el acto Académico – Administrativo de evaluación, que deberá contener una calificación cuantitativa expresada en puntos en la escala de 0 a 100 con cifras enteras, el cual se notificará personalmente a cada uno de los profesores evaluados.*

*Acuerdo 090 del 16 de noviembre de 2005, por el cual se adopta el Sistema de Evaluación del Profesor*

*Contra el acto de evaluación expedido por el Consejo de Facultad proceden los recursos de Reposición y Apelación ante el Consejo Académico, en los términos previstos en la ley.*

**ARTICULO 13:** Corresponde al profesor presentar los informes de autoevaluación que se le soliciten con base en los criterios, procedimientos e instrumentos establecidos para tal fin, de conformidad con el plan de actividades propuesto y aprobado por el Consejo de Facultad.

El profesor deberá entregar en los términos previstos por el Consejo Académico, el correspondiente informe de actividades y la autoevaluación al superior inmediato, quien lo remitirá al Comité de Personal Docente de la Facultad.

**ARTICULO 14:** *(Artículo modificado por el Acuerdo 084 del 18 de diciembre de 2013)* El Rector será evaluado por el Consejo Superior. Los Vicerrectores, el Secretario General y los Decanos de Universidad serán evaluados por el Rector. Los Jefes de Divisiones, los Jefes de Oficina, los Jefes de Área, los Coordinadores de Centros serán evaluados por el Vicerrector al cual se encuentren adscritas dichas dependencias.

*Los Secretarios Generales de Facultad, el Coordinador de Programas de Posgrados, los Jefes de Departamento y los Coordinadores de Programa por el Decano de la respectiva Facultad.*

*Las anteriores evaluaciones se harán con base en los instrumentos que para tales efectos defina el Consejo Académico.*

*Los Secretarios Generales de Facultad, Directores de los Institutos de Postgrado, Jefes de Departamento y Coordinadores de Programa por el Consejo de la respectiva Facultad.*

*Las anteriores evaluaciones se harán con base en los instrumentos que para tales efectos defina el Consejo Académico.*

**ARTICULO 15:** Una vez producido el acto administrativo de evaluación del profesor, éste deberá ser remitido a la Vicerrectoría Académica, para efectos de los trámites de reconocimiento de la experiencia calificada y de los estímulos contemplados en el Decreto 1279 de 2002 y las normas que lo complementen, modifiquen o sustituyan.

## **ESTIMULOS Y RECONOCIMIENTOS**

**ARTICULO 16:** Corresponde al Consejo Académico el establecimiento de políticas y criterios para el otorgamiento de estímulos a aquellos docentes con evaluación excelente.

**ARTICULO 17:** El presente Acuerdo rige a partir de la fecha y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias en especial el Acuerdo 086 del 30 de Diciembre de 1987 y el Capítulo X del Acuerdo 024 de 1993 o Estatuto Profesoral.

## **COMUNIQUESE, PUBLIQUESE Y CUMPLASE**

*Acuerdo 090 del 16 de noviembre de 2005, por el cual se adopta el Sistema de Evaluación del Profesor*

Se expide en Popayán, Ciudad Universitaria, a los dieciséis (16) días del mes de Noviembre de dos mil cinco (2005)

**CARLOS EDUARDO CRUZ LÓPEZ**  
**Presidente**

\*\*\*\*\*

**ACUERDOS MODIFICATORIOS DEL ACUERDO 090 DE 2005**

084	18 de diciembre	2013	Modifica los artículos 6, 10, 12 y 14 del Acuerdo 090 de 2005 o Sistema de Evaluación Docente, contenido en el Capítulo X del Acuerdo 024 de 1993 o Estatuto Profesorial.
-----	--------------------	------	---