

ACUERDO SUPERIOR No. 000015
(13 de septiembre de 2023)

“Por medio del cual se establece el procedimiento y la competencia para la evaluación de los Decanos en la Universidad del Atlántico”

EL CONSEJO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD DEL ATLÁNTICO

En uso de sus facultades legales y estatutarias

CONSIDERANDO QUE:

La Universidad del Atlántico, acorde con su proyecto institucional y su papel en la sociedad, se sustenta en principios universales que orientan sus actuaciones, organización y funciones; la autoevaluación y la búsqueda de la calidad son parte integral de la cultura y la labor continua de la Universidad, y forman parte de los procesos del sistema de aseguramiento de la calidad, permitiendo la actualización y el mejoramiento constante de todas las actividades misionales de la institución.

Entre las funciones del Consejo Superior se encuentra la de nombrar a los decanos, aceptar su renuncia y removerlos según las causales del Estatuto General.

El artículo 60 del Estatuto General, establece como función de los Decanos *“presentar un informe anual de gestión al Rector de la Universidad, quien lo presentará con sus observaciones y comentarios al Consejo Superior”*.

El artículo 61 del Estatuto General establece entre las causales para remoción del decano el resultado insatisfactorio en la evaluación de gestión de conformidad con el instrumento diseñado para tal fin y adoptado por el Consejo Superior.

El Estatuto General de la Universidad del Atlántico, en su artículo 61, no estableció la competencia para llevar a cabo la evaluación de los Decanos.

La falta de atribución de competencia en el proceso de evaluación de decanos puede generar interpretaciones diversas y conflictos en cuanto a quién es el responsable de este proceso; por tanto, para garantizar la eficacia y la certeza de la evaluación de los Decanos, es necesario establecer de manera explícita la autoridad encargada de llevar a cabo este procedimiento, definiendo sus responsabilidades con claridad.

La evaluación constituye una herramienta esencial para garantizar la transparencia, la eficacia y la rendición de cuentas en la gestión de las instancias directivas de la Universidad del Atlántico; por ello, se requiere establecer un marco normativo que defina los criterios y procedimientos para la evaluación de los Decanos y asegure la coherencia y la calidad de su desempeño en consonancia con los objetivos institucionales.

La evaluación es una expresión concreta del compromiso con la excelencia académica y administrativa. Al evaluar de manera sistemática el desempeño de los Decanos, se está impulsando una cultura de mejora continua, asegurando que los líderes universitarios se mantengan alineados con las metas y los valores de la institución, fomentando un ambiente propicio para el crecimiento y el desarrollo de la comunidad académica.

El artículo 17 del decreto 1279 de 2002, establece la posibilidad de acceder a puntos salariales por parte de los profesores de carrera que ejerzan actividades de Dirección académico – administrativas, dependiendo de la evaluación de desempeño respectiva.

La evaluación de desempeño de los docentes de carrera que ocupen cargos de dirección académico administrativos tales como: Rector, Vicerrector, Secretario General, Director

ACUERDO SUPERIOR No. 000015
(13 de septiembre de 2023)

“Por medio del cual se establece el procedimiento y la competencia para la evaluación de los Decanos en la Universidad del Atlántico”

Administrativo y Decano, sólo pueden modificar su salario mediante el reconocimiento de puntos salariales por gestión académico – administrativa.

El Decreto 1279 de 2002 establece que le corresponde al Consejo Superior Universitario adoptar el sistema de evaluación y asignación de puntos por desempeño en cargos académico - administrativos a que hace referencia la norma en cita.

La evaluación brinda una oportunidad para reconocer los logros y fortalezas de la gestión de los Decanos, así como para identificar áreas que requieren ajustes y mejoras. Al establecer una política institucional de evaluación, se reafirma el compromiso con la equidad y legalidad, al garantizar que las decisiones en relación con la permanencia en los cargos sean basadas en méritos objetivos y criterios predefinidos, promoviendo una gestión de alta calidad y el cumplimiento de los estándares académicos y administrativos.

Por lo expuesto, se hace necesario fijar la competencia para llevar a cabo el proceso de evaluación de los(as) Decanos(as) de la Universidad del Atlántico, determinando la autoridad que realiza la evaluación, sus atribuciones, el mecanismo o instrumento de evaluación y el procedimiento para su aplicación.

ACUERDA

ARTÍCULO PRIMERO: Objeto. Fijar el procedimiento y la competencia mediante el cual se llevará a cabo la evaluación de los(as) Decanos(as) de las distintas facultades de la Universidad del Atlántico, con el fin de garantizar un proceso transparente y eficaz que contribuya a la mejora continua de la gestión y el desempeño en sus cargos.

ARTÍCULO SEGUNDO: Competencia para la Evaluación de Decanos. La competencia para llevar a cabo la evaluación de los(as) Decanos(as) de la Universidad del Atlántico es atribuida conjuntamente al Rector de la Universidad y al Comité de Vicerrectores. Esta corresponsabilidad asegura un enfoque integral y balanceado en el proceso de evaluación, donde se considerarán tanto la perspectiva institucional como la visión académica y administrativa.

ARTÍCULO TERCERO: Definición de la Competencia para la Evaluación. Para los fines de este Acuerdo, se entiende por "competencia" la facultad y responsabilidad atribuida al Rector de la Universidad del Atlántico y al Comité de Vicerrectores, para llevar a cabo el proceso de evaluación de los(as) Decanos(as). Esta competencia se refiere a la autoridad para aplicar los criterios, procedimientos y directrices que guiarán la evaluación.

ARTÍCULO CUARTO: El proceso de evaluación considerará criterios y dimensiones relevantes para la gestión y el liderazgo en la universidad, definidos por las líneas estratégicas del Plan de Desarrollo Institucional vigente durante la gestión de los (as) Decanos (as):

ARTÍCULO QUINTO: Modelo de evaluación formativa. La Universidad del Atlántico, en su compromiso constante con la mejora continua y el desarrollo integral de sus procesos, adopta el modelo de evaluación formativa para la evaluación de los(as) Decanos(as).

El modelo de evaluación formativa se basa en un enfoque orientado a la retroalimentación constructiva y al fortalecimiento de las capacidades y competencias de los(as) Decanos(as). Esta metodología promueve un diálogo constructivo entre el Comité de Vicerrectores y los(as) Decanos(as), con el propósito de identificar áreas de mejora, fomentar el aprendizaje y la adopción de buenas prácticas, y contribuir al perfeccionamiento continuo en la gestión de los cargos.

La evaluación formativa se llevará a cabo de manera periódica y sistemática, permitiendo un seguimiento constante del desempeño y una adaptación a las dinámicas cambiantes de la

ACUERDO SUPERIOR No. 000015
(13 de septiembre de 2023)

“Por medio del cual se establece el procedimiento y la competencia para la evaluación de los Decanos en la Universidad del Atlántico”

Universidad y su entorno. La retroalimentación proporcionada en este proceso no solo busca identificar aspectos de mejora, sino también resaltar logros y prácticas ejemplares que puedan ser compartidos y replicados en otros contextos.

ARTÍCULO SEXTO: Áreas de Evaluación: Se establecen las siguientes áreas de evaluación para los(as) Decanos (as), con el fin de medir su desempeño y el cumplimiento de las metas trazadas:

a) **Liderazgo y Gestión Estratégica:** Se evaluará la capacidad de los(as) Decanos (as) para establecer una visión clara y estratégica para promover y liderar iniciativas que impulsen el desarrollo y la excelencia en la institución. Esto incluye la planificación y gestión de recursos, la toma de decisiones estratégicas y la promoción de la cultura institucional.

b) **Gestión Académica y Docencia:** Se evaluará la calidad de la gestión académica y docente de los(as) Decanos (as), incluyendo la promoción de programas académicos de calidad, la supervisión del currículo y la promoción de la investigación y la innovación en la docencia.

c) **Gestión Administrativa y Financiera:** Se evaluará la eficiencia y eficacia en la gestión de los recursos administrativos y financieros de la institución. Esto abarca la administración presupuestal, la gestión del personal.

d) **Investigación, Relaciones Institucionales y Vinculación con la Comunidad:** Se evaluará la capacidad de los(as) Decanos (as) para fomentar y liderar actividades de investigación en sus respectivas áreas. Esto incluye el fomento de los proyectos de investigación, la promoción de la participación de docentes y estudiantes en proyectos de investigación, y el establecimiento de alianzas con otras instituciones académicas y de investigación. Así como establecer y mantener relaciones sólidas y productivas con la comunidad universitaria, los sectores externos y la sociedad en general. Esto incluye la promoción de alianzas estratégicas, la participación en redes académicas, la proyección social y la contribución al desarrollo regional y nacional.

La evaluación en cada una de estas áreas se llevará a cabo mediante indicadores y criterios preestablecidos en el instrumento que se adoptará para tal fin.

ARTÍCULO SÉPTIMO: Niveles de Evaluación. Se establecen los siguientes niveles de evaluación para obtener una medición objetiva del desempeño del Decanos (as):

a) **5: Excelente.** Este nivel indica un desempeño sobresaliente y altamente satisfactorio, evidenciando un cumplimiento total de las metas establecidas, una gestión destacada y una contribución significativa al desarrollo y fortalecimiento de la institución.

b) **4: Bueno.** Este nivel refleja un desempeño alto y cumplimiento adecuado de las metas establecidas, evidenciando una gestión competente y una contribución positiva al avance de la institución.

c) **3: Satisfactorio.** Este nivel indica un desempeño aceptable y cumplimiento básico de las metas establecidas, evidenciando una gestión adecuada y una contribución regular al progreso institucional.

d) **2: Insatisfactorio.** Este nivel refleja un desempeño por debajo de lo esperado y un incumplimiento significativo de las metas establecidas, evidenciando una gestión inadecuada y una contribución limitada al desarrollo institucional.

ARTÍCULO OCTAVO: Consecuencias de la Calificación Total en Cada Nivel. La calificación total obtenida por el Decanos (as), resultante de la evaluación de su desempeño, determinará los siguientes resultados:

[Firma]
V^oB^o
DPTO ATL

3 de 7



ACUERDO SUPERIOR No. 000015
(13 de septiembre de 2023)

“Por medio del cual se establece el procedimiento y la competencia para la evaluación de los Decanos en la Universidad del Atlántico”

a) 5: Excelente. Una calificación total de nivel "Excelente" será reconocida como un desempeño sobresaliente y altamente satisfactorio. Por ello, se otorgarán reconocimientos y estímulos especiales a los o Decanos (as) por su destacada labor en el cumplimiento de las metas y por su contribución significativa al desarrollo y fortalecimiento de la institución. Se promoverá su participación en programas de capacitación y desarrollo profesional para continuar mejorando sus habilidades y conocimientos.

b) 4: Bueno. Una calificación total de nivel "Bueno" será reconocida como un desempeño alto y adecuado. Por ello, se valorará y se destacará la labor del Decanos por su cumplimiento de las metas y por su contribución positiva al avance de la institución. Se fomentará su participación en actividades de formación continua y se ofrecerán oportunidades de desarrollo profesional para seguir fortaleciendo su desempeño.

c) 3: Satisfactorio. Una calificación total de nivel "Satisfactorio" será reconocida como un desempeño aceptable y básico. Por ello, se reconocerá la labor del Decano por su cumplimiento de las metas y por su gestión adecuada en el progreso institucional, tomando atenta nota de los aspectos por mejorar en su gestión. Se brindarán apoyos y recursos necesarios para que puedan mejorar en áreas específicas identificadas durante la evaluación.

d) 2: Insatisfactorio. Una calificación total de nivel "Insatisfactorio" implicará un desempeño por debajo de lo esperado y un incumplimiento significativo de las metas establecidas. Por ello, se llevarán a cabo acciones correctivas y se establecerán planes de mejora para superar las deficiencias identificadas. Se establecerá un plan de acción inmediato para abordar las deficiencias graves, y se realizará un monitoreo continuo para asegurar el mejoramiento.

ARTÍCULO NOVENO: Periodicidad de la Evaluación y Procedimiento de Cálculo del Resultado Total. La evaluación de los Decanos se llevará a cabo cumplido el año de su gestión, bajo el siguiente procedimiento de cálculo del resultado total:

1. El Rector y los miembros del Comité de Vicerrectores diligenciarán el instrumento de evaluación correspondiente para cada Decano.
2. Para cada ítem evaluado, se asignará una calificación en la escala previamente establecida en este Acuerdo.
3. Una vez que todos los miembros del Comité hayan completado sus evaluaciones individuales, se calculará el promedio de las calificaciones obtenidas para cada Decano en cada ítem evaluado.
4. El promedio de calificaciones para cada ítem se sumará para obtener un puntaje total por Decano.
5. Los puntajes totales de cada Decano serán sumados para obtener un puntaje global.
6. El puntaje global será utilizado para clasificar a los Decanos en distintas categorías de desempeño, de acuerdo con los rangos previamente establecidos en este Acuerdo.
7. Una vez determinada la categoría de desempeño de cada Decano, el Rector junto con el Comité de Vicerrectores procederá a la socialización de los resultados, notificando de manera confidencial a los Decanos sobre su evaluación y desempeño.
8. Una vez calculado el resultado total, se tomarán las acciones adecuadas según el nivel de calificación obtenido, de acuerdo con lo establecido en el Artículo Octavo de este Acuerdo Superior.

La evaluación periódica del Decanos (as) y el procedimiento de cálculo del resultado total se realizarán con transparencia, objetividad y confidencialidad, garantizando la imparcialidad en el proceso y respetando los principios éticos y normativos establecidos.

ARTÍCULO DÉCIMO: Procedimiento para la evaluación de los Decanos (as).

ACUERDO SUPERIOR No. 000015
(13 de septiembre de 2023)

“Por medio del cual se establece el procedimiento y la competencia para la evaluación de los Decanos en la Universidad del Atlántico”

1. En una sesión convocada del Comité de Vicerrectores con el propósito de evaluar la gestión de los Decanos, cada Decano presentará y sustentará el informe anual de su gestión. Dicho informe deberá ser entregado previamente a los miembros del Comité a través de la Secretaría General.
2. Una vez realizada la sustentación del informe, la Secretaría General proporcionará a cada miembro del Comité el instrumento de evaluación para llevar a cabo la evaluación. Una vez completados, la Secretaría realizará el cálculo del resultado total y llevará a cabo la socialización de los resultados.

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO: El Rector de la Universidad comunicará al Consejo Superior el resultado de la evaluación de la gestión del decano (a) correspondiente, acompañado de las observaciones y comentarios.

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO: Debido Proceso en Caso de Evaluación Insatisfactoria. En caso de que la evaluación del desempeño del Decano (a) sea calificada como Insatisfactoria, se establece el siguiente procedimiento de debido proceso:

1. Comunicación Formal: El Rector junto con el comité de Vicerrectores notificará, a través de la Secretaría General, por escrito al Decano (a) de los resultados de la evaluación, especificando claramente que la calificación obtenida es Insatisfactoria.
2. Derecho a la Defensa: Se garantizará el derecho del Decano (a) a presentar su defensa y argumentos en relación con la evaluación realizada. Se otorgará un plazo de 10 días hábiles, para que presente por escrito su respuesta, explicando las razones o circunstancias que considere relevantes.
3. Revisión y Análisis: El Rector conjuntamente con el Comité de Vicerrectores revisará y analizará la evaluación, la respuesta presentada por el Decano (a), y cualquier otra evidencia o información relevante para el caso.
4. Audiencia: En caso de considerarlo necesario, el Rector conjuntamente con el Comité de Vicerrectores podrá convocar a una audiencia en la que el Decano (a), expondrá sus argumentos y evidencias. Durante la audiencia, se garantizará el respeto al derecho de defensa y se permitirá el intercambio de opiniones y puntos de vista.
5. Decisiones y Medidas: Con base en el informe y las recomendaciones el Rector y el comité de vicerrectores, tomarán las decisiones correspondientes y adoptarán las medidas necesarias. Estas decisiones y medidas podrán incluir, entre otras, la implementación de planes de mejora, la asignación de asesorías o capacitaciones, la revisión de la ejecución de funciones y responsabilidades, de conformidad con la normativa interna y los estatutos de la institución.
6. Seguimiento: El Rector y el Comité de Vicerrectores establecerá un proceso de seguimiento para verificar el cumplimiento de las acciones propuestas y evaluar la evolución y mejora del desempeño del Decano (a). Este seguimiento podrá incluir evaluaciones periódicas adicionales, asesorías externas, informes de avance, entre otros.
7. Garantía de Confidencialidad: Durante todo el proceso de evaluación, se asegurará la confidencialidad de la información y se protegerá la privacidad de las partes involucradas. La divulgación de los resultados y detalles de la evaluación se limitará a las personas y entidades pertinentes, según lo establecido por la normativa interna y las disposiciones legales aplicables.

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO: Procedimiento para la remoción del cargo de Decano (a). En el caso de que el Decano (a) obtenga dos evaluaciones Insatisfactorias, consecutivas o no, una vez agotado el debido proceso establecido en el presente Acuerdo Superior, se procederá por parte del Consejo Superior con la remoción del cargo.

ACUERDO SUPERIOR No. 000015
(13 de septiembre de 2023)

“Por medio del cual se establece el procedimiento y la competencia para la evaluación de los Decanos en la Universidad del Atlántico”

ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO: Mejora Continua del Procedimiento y del Instrumento de Evaluación. El Consejo Superior promoverá la mejora continua del procedimiento de evaluación y del instrumento utilizado, revisando y actualizando los detalles específicos del contenido y el cálculo del resultado total, de acuerdo con las necesidades y exigencias institucionales. Con este fin, se establecen las siguientes disposiciones:

1. **Revisión Periódica:** La Universidad podrá realizar revisiones periódicas, del procedimiento de evaluación y del instrumento utilizado, con el propósito de garantizar su eficacia y pertinencia en la medición del desempeño del Decanos (as).
2. **Participación de Actores Involucrados:** En el proceso de mejora continua, se fomentará la participación activa de los actores involucrados, tales como el Consejo Superior, el Rector (a) y/o Decanos (as), y otros miembros de la comunidad universitaria, quienes podrán brindar sus aportes y sugerencias para fortalecer el proceso de evaluación.
3. **Análisis de Resultados:** Se realizará un análisis de los resultados obtenidos en las evaluaciones anteriores, considerando las fortalezas y áreas de mejora identificadas, con el objetivo de identificar oportunidades de optimización en el procedimiento y en el instrumento de evaluación.
4. **Actualización de Contenido:** Se realizarán las modificaciones y actualizaciones necesarias en el contenido del instrumento de evaluación, a fin de asegurar que refleje de manera precisa y completa las áreas relevantes para evaluar el desempeño de los Decanos (as), de acuerdo con las responsabilidades y metas establecidas.
5. **Cálculo del Resultado Total:** Se revisarán y ajustarán los criterios y procedimientos utilizados en el cálculo del resultado total de la evaluación, para asegurar una medición objetiva y precisa del desempeño. Se considerarán las ponderaciones adecuadas a cada área de evaluación y se establecerán mecanismos claros y transparentes para determinar la calificación final.
6. **Retroalimentación y Comunicación:** Se brindará retroalimentación a los evaluadores y evaluados sobre los cambios realizados en el procedimiento y el instrumento de evaluación. Asimismo, se promoverá una comunicación efectiva para informar a la comunidad universitaria sobre las actualizaciones implementadas.
7. **Evaluación Externa:** La Universidad considerará la posibilidad de realizar evaluaciones externas periódicas, a través de expertos en evaluación institucional, para obtener una perspectiva imparcial y especializada que contribuya a la mejora continua del procedimiento y el instrumento de evaluación.

ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO: Adopción del Instrumento de Evaluación en Conformidad con las Líneas Estratégicas del Plan de Desarrollo Institucional (PDI). El Consejo Superior, en su compromiso por asegurar la calidad y el desarrollo institucional, adopta el instrumento de evaluación anexo al presente Acuerdo, que hace parte integral del mismo, alineado con las líneas estratégicas definidas en el Plan de Desarrollo Institucional (PDI).

ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO: Evaluación Retroactiva de Decanos (as) No Evaluados Previo a la vigencia del presente acuerdo. Los(as) Decanos (as) que hayan ejercido sus funciones antes de la entrada en vigencia del presente acuerdo y no hayan sido evaluados, serán sometidos a una evaluación retroactiva.

La evaluación retroactiva se realizará aplicando el instrumento de evaluación adoptado, teniendo en cuenta las líneas estratégicas, objetivos e indicadores establecidos en el Plan de Desarrollo Institucional (PDI) vigente durante el período de gestión del Decano(a) en cuestión. Para llevar a cabo la evaluación retroactiva, se recopilarán los datos y evidencias relevantes disponibles durante el período de gestión de los Decanos (as), los cuales serán utilizados como base para la evaluación de su desempeño.

[Firma]
S. JURIDICA
V°B°
DPTO ATL

6 de 7



ACUERDO SUPERIOR No. 000015
(13 de septiembre de 2023)

“Por medio del cual se establece el procedimiento y la competencia para la evaluación de los Decanos en la Universidad del Atlántico”

La evaluación retroactiva se realizará para brindar una retroalimentación sobre el desempeño del Decano (a), identificando fortalezas y áreas de mejora. El resultado de la evaluación retroactiva no tendrá implicaciones sancionatorias.

Los resultados de la evaluación retroactiva serán comunicados de manera confidencial al Decano (a) evaluado.

La evaluación retroactiva se realizará en un plazo determinado y será llevada a cabo por el Rector junto con el comité de Vicerrectores, siguiendo los procedimientos y criterios establecidos en el instrumento de evaluación adoptado.

La Universidad del Atlántico se compromete a garantizar la confidencialidad y la objetividad en el proceso de evaluación retroactiva, así como a utilizar los resultados obtenidos para fines de análisis y mejora institucional. La evaluación retroactiva se considerará como un antecedente para la evaluación periódica que se realice en el futuro, de acuerdo con el presente acuerdo y el instrumento de evaluación adoptado.

ARTÍCULO DÉCIMO SÉPTIMO: Evaluación de Profesores de Carrera que han ejercido los Cargos académicos – administrativos como Decanos (as). Los profesores de carrera de la Universidad del Atlántico, que se encuentren acogidos al Decreto 1279/2002 o la disposición que lo reemplace, y que ejerzan o hayan ejercido los cargos de Decanos (as), se les trasladaran los resultados de la evaluación al Comité Interno de Asignación y Reconocimiento de Puntaje (CIARP), con el objetivo de determinar, si fuere el caso de conformidad con el resultado de la evaluación, la asignación de puntos respectiva, de acuerdo con los criterios del referido decreto y la reglamentación interna de la Universidad.

ARTÍCULO DÉCIMO OCTAVO: El presente Acuerdo entrará en vigencia a partir de su Publicación.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Barranquilla, a los trece (13) días del mes de septiembre de 2023.


LUZ SILENE ROMERO SAJONA
Presidente


JOSEFA CASSIANI PEREZ
Secretaria


S. JURIDICA
V°B°
DPTO ATL

CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO

UNIVERSIDAD DEL ATLÁNTICO

PROCESO DE EVALUACIÓN PARA RECTOR (A) - DECANOS (AS)

INTRODUCCIÓN

La evaluación de personas e instituciones en el ámbito educativo es un proceso esencial que busca el mejoramiento continuo en el aprendizaje de los estudiantes y en la gestión de los miembros de la comunidad educativa. En este contexto, la evaluación tiene un enfoque formativo, proporcionando retroalimentación constante a los directivos, como el Rector y los Decanos, sobre su desempeño y ayudándoles a identificar áreas de mejora en su liderazgo en la Universidad. Para llevar a cabo una evaluación efectiva, es necesario contar con modelos de instrumentos que se ajusten a las líneas estratégicas y objetivos establecidos en los Planes de Desarrollo Institucional (PDI) de la Universidad.

En este escrito, se propone un modelo de instrumento de evaluación para la gestión del Rector y los Decanos, teniendo en cuenta las líneas estratégicas del PDI 2009-2019 y del PDI 2022-2031. El PDI 2009-2019 establece líneas estratégicas relacionadas con el desarrollo de la ciencia, la tecnología, la innovación, las artes, la formación académica de excelencia, la vinculación con el entorno, el bienestar universitario y la modernización de la gestión universitaria. Mientras que el PDI 2022-2031 plantea líneas estratégicas enfocadas en la formación académica integral, la investigación y redes de conocimiento, el impacto regional, nacional e internacional, el bienestar universitario, la salud mental positiva, la inclusión y democracia, y la modernización de la gestión administrativa.

La evaluación de los directivos, como el Rector y los Decanos, es fundamental para garantizar una adecuada gestión universitaria y el cumplimiento de la misión institucional, asegurando la enseñanza y formación de alta calidad. Para ello, es necesario contar con un marco de referencia que incluya objetivos claros, conceptos y criterios adecuados, así como áreas de evaluación pertinentes.

El objetivo de la evaluación es valorar la gestión de los directivos después de un año de su gestión y al finalizar la misma, permitiendo un proceso de retroalimentación y mejora continua, así como al finalizar su gestión. La evaluación se realiza bajo un enfoque formativo, siendo un proceso participativo y dialogante que busca reconocer las fortalezas y debilidades de los directivos, construyendo un juicio de valor más que una simple calificación. La evaluación es integral, considerando los fines de la universidad establecidos en la ley 30 de 1992 y el Estatuto General de la Universidad, y efectiva en términos de brindar una retroalimentación útil para la mejora de la gestión.

Para elaborar el juicio de valor, se utilizan criterios previamente definidos y se confrontan las preguntas evaluadoras con el plan de trabajo presentado por el Decano, analizando las evidencias y productos presentados. Además, se definen criterios de evaluación para asignar niveles de evaluación a cada pregunta, lo que permite una evaluación objetiva y consistente.

Definir las áreas de evaluación: A partir de los objetivos y criterios de la evaluación, se pueden definir las áreas que se van a evaluar. En este caso, podrían ser:

Sede Norte: Cra. 30 No. 8-49, Puerto Colombia - Atlántico.

Sede Centro: Cra. 43 No. 50-53, Barranquilla - Atlántico.

Bellas Artes - Museo de Antropología: Cll. 68 No. 53-45, Barranquilla - Atlántico.

Sede Regional Centro: Cll. 27 No. 4-291, Sabanalarga - Atlántico.

Sede Regional Sur: Cll. 7 No. 23-5, Barrio Abajo, Suán - Atlántico.



CO-SC7289-1

 **PBX: (60) (5) 316 26 66**

- **Extensión y proyección social:** Evaluar las estrategias implementadas por el decano para promover la extensión y la proyección social de la universidad, su impacto en la sociedad y la participación de la comunidad universitaria en estas actividades.
- **Gestión académica:** Evaluar la capacidad del decano para planificar y organizar el trabajo académico, promover la excelencia en la formación académica, y fomentar la actualización y mejora continua de los programas académicos.
- **Gestión administrativa:** Evaluar la eficiencia y eficacia en la gestión administrativa del decano, incluyendo la gestión de recursos humanos, financieros y materiales, así como la implementación de políticas y procedimientos adecuados.
- **Liderazgo y trabajo en equipo:** Evaluar las habilidades de liderazgo del decano, su capacidad para trabajar en equipo, motivar al personal y promover un clima organizacional positivo y colaborativo.
- **Relaciones universidad y sociedad:** Evaluar la capacidad del decano para establecer y mantener relaciones efectivas con la sociedad, promover la vinculación con el entorno, y contribuir al desarrollo regional, nacional e internacional desde la universidad.

Es importante destacar que estos son solo ejemplos de áreas de evaluación y pueden ser ajustadas según las particularidades de cada institución y su Plan de Desarrollo Institucional (PDI).

El proceso de evaluación puede llevarse a cabo mediante diferentes métodos, tales como entrevistas, observaciones, revisión de documentos y análisis de indicadores de gestión. Es fundamental que la evaluación sea participativa y dialogante, involucrando a diferentes actores de la comunidad educativa, y que se enfoque en el reconocimiento de fortalezas y debilidades, con el objetivo de promover el mejoramiento continuo.

Una vez obtenidos los resultados de la evaluación, se debe proporcionar retroalimentación constante al Rector, decanos y demás miembros del cuerpo directivo, destacando los logros alcanzados y las áreas de mejora identificadas. Estos resultados pueden ser utilizados para la toma de decisiones informadas en el ámbito de la gestión universitaria, incluyendo la definición de planes de mejora y la asignación de recursos adecuados.

En el presente instrumento se definen los niveles de evaluación: para poder obtener una medición objetiva del desempeño del Rector y/o decano. Estos son:

- 5: Excelente,
- 4: Bueno;
- 3: Satisfactorio,
- 2: Insatisfactorio

A continuación, se presenta el instrumento de evaluación el cual consta de una serie de afirmaciones en la que los evaluadores deberán señalar si la gestión del (la) Rector (a) o los (las) Decanos (as) ha sido desde lo excelente o lo insatisfactorio.

Sede Norte: Cra. 30 No. 8-49, Puerto Colombia - Atlántico.

Sede Centro: Cra. 43 No. 50-53, Barranquilla - Atlántico.

Bellas Artes - Museo de Antropología: Cll. 68 No. 53-45, Barranquilla - Atlántico.

Sede Regional Centro: Cll. 27 No. 4-291, Sabanalarga - Atlántico.

Sede Regional Sur: Cll. 7 No. 23-5, Barrio Abajo, Suán - Atlántico.



CO-SC7289-1

 **PBX: (60) (5) 316 26 66**

Instrucciones para el diligenciamiento del Instrumento de Evaluación del Decano (a):

El Instrumento de Evaluación del (la) Decano (a) consta de 6 columnas, cada una con una función específica:

Columna 1: Líneas Estratégicas del PDI

En esta columna, se encuentran enunciadas las 5 líneas estratégicas del Plan de Desarrollo Institucional (PDI) de la Universidad del Atlántico. Estas líneas proporcionan el contexto y los objetivos generales de la evaluación.

Columna 2: Criterios de Evaluación Institucional

Aquí se presentan afirmaciones o preguntas relacionadas con la gestión del (la) Decano (a) en el cumplimiento de las funciones estatutarias y el logro de los objetivos establecidos en las líneas estratégicas del PDI. Estos criterios son la base para evaluar el desempeño del Rector.

Columna 3: Productos o Evidencias Presentadas por el Evaluado

Para diligenciar esta columna, se espera que el (la) Decano (a) proporcione evidencias o productos que respalden su gestión y demuestren el cumplimiento de los criterios de evaluación. Estas evidencias pueden incluir informes, documentos, logros, y cualquier otra documentación relevante.

Columna 4: Escala de Evaluación

La cuarta columna contiene una escala de evaluación que va desde "Excelente" hasta "Insatisfactorio". Los evaluadores deben seleccionar el nivel que mejor refleje el desempeño del (la) Decano (a) en relación con cada uno de los criterios de evaluación.

Columna 5: Calificación Final

En esta columna, se calculará la calificación final del (la) Decano (a), que refleja su desempeño global en base a las evaluaciones individuales de cada criterio. La calificación final se obtiene a partir de los niveles seleccionados en la columna 4.

Columna 6: Observaciones del Evaluador

La sexta columna está destinada a las observaciones y comentarios del evaluador. Aquí se pueden incluir comentarios adicionales, sugerencias o aspectos específicos a destacar en la evaluación.

RECUERDE:

Para cada uno de los indicadores o criterios de evaluación en la Columna 2, el evaluador deberá marcar según la escala de evaluación cómo ha sido la gestión del (la) Decano (a) en cada ítem. La escala de evaluación se presenta en la Columna 4 y consta de los siguientes niveles:

Excelente

Bueno

Satisfactorio

Deficiente

Sede Norte: Cra. 30 No. 8-49, Puerto Colombia - Atlántico.

Sede Centro: Cra. 43 No. 50-53, Barranquilla - Atlántico.

Bellas Artes - Museo de Antropología: Cll. 68 No. 53-45, Barranquilla - Atlántico.

Sede Regional Centro: Cll. 27 No. 4-291, Sabanalarga - Atlántico.

Sede Regional Sur: Cll. 7 No. 23-5, Barrio Abajo, Suán - Atlántico.



CO-SC7289-1

PBX: (60) (5) 316 26 66

Insatisfactorio

El evaluador deberá seleccionar el nivel que mejor refleje su evaluación de la gestión del Decano (a) en relación con cada criterio específico. Es importante que la selección sea objetiva y esté respaldada por evidencias y observaciones adecuadas.

En la sección final del instrumento, se deja espacio para un Plan de Mejoramiento en caso de que el evaluador considere necesario. Este plan debe indicar las acciones específicas que él o la Decano (a) puede tomar para mejorar su desempeño en áreas donde se identificaron deficiencias o debilidades durante la evaluación.

Este instrumento de evaluación tiene como objetivo proporcionar una evaluación integral y objetiva del desempeño del Rector en relación con los objetivos institucionales y las funciones estatutarias. Los resultados de esta evaluación pueden ser utilizados para la toma de decisiones informadas y la mejora continua de la gestión universitaria.

Sede Norte: Cra. 30 No. 8-49, Puerto Colombia - Atlántico.
Sede Centro: Cra. 43 No. 50-53, Barranquilla - Atlántico.
Bellas Artes - Museo de Antropología: Cll. 68 No. 53-45, Barranquilla - Atlántico.
Sede Regional Centro: Cll. 27 No. 4-291, Sabanalarga - Atlántico.
Sede Regional Sur: Cll. 7 No. 23-5, Barrio Abajo, Suán - Atlántico.



CO-SC7289-1

 **PBX: (60) (5) 316 26 66**

INSTRUMENTO PARA LA ELABORACIÓN DE LOS CRITERIOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE DECANOS
UNIVERSIDAD DEL ATLANTICO

Fecha de inicio de la evaluación (DD/MM/AAAA): _____

NOMBRE: _____

IDENTIFICACIÓN: _____

CARGO: _____

NOMBRE DE LA GESTIÓN: _____

PERIODO/ TIEMPO (AÑOS): _____

PROPÓSITO:

Valorar el desempeño académico administrativo desde las funciones sustantivas de la institución.

DIRECTRICES PARA DILIGENCIAR LA ESCALA DE EVALUACIÓN

De acuerdo a las preguntas que hacen parte de cada línea estratégica se seleccionarán y presentarán los productos y evidencias que permitirán al evaluador establecer la escala de evaluación. La escala de evaluación corresponde a lo siguiente: 5 Excelente, 4:Bueno; 3: Satisfactorio, 2: Insatisfactorio

LINEAS ESTRATÉGICAS	CRITERIOS DE DESARROLLO INSTITUCIONAL	PRODUCTO Y EVIDENCIAS	EXCELENTE (5)	BUENO (4)	SATISFACTORIO (3)	INSATISFACTORIO (2)	Calificación final	OBSERVACIONES EVALUADOR
			EVALUADOR	EVALUADOR	EVALUADOR	EVALUADOR		
L 1. Formación académica integral / Formación humanística y científica de excelencia y pertinencia	A través de la gestión desarrollada, se han mejorado las políticas académicas de la universidad en términos de flexibilidad, interdisciplinariedad e inclusión en los últimos	* Actas de consejo de Facultad de __ * Resolución ____ * Silabos ... ____						
	Se han tomado acciones para asegurar la sostenibilidad de la Política de Enseñanza, Aprendizaje y Evaluación de Lenguas Extranjeras de la Universidad del Atlántico.							
	Ha habido avances en la integración de procesos académicos y administrativos de la universidad.							
	Se ha fortalecido académica y administrativamente los programas de la universidad para lograr un mayor reconocimiento regional y la acreditación nacional.							
	Se han desarrollado programas académicos para contribuir a las necesidades del contexto y la región Caribe.							
L 2. Investigación y Redes de Conocimiento para el Desarrollo de la Sociedad	"Se ha fortalecido la producción científica, humanística, cultural y creativa de la universidad en los últimos años."							
	"Se ha actualizado y desarrollado la agenda de investigación-innovación-creación institucional en torno al contexto y tendencias globales."							
	"Se ha impulsado la interacción entre los grupos de investigación de la universidad y el Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación y sus homólogos internacionales, para la conformación de redes de conocimiento y cooperación."							
	Se han fomentado actividades para el desarrollo científico, tecnológico, ambiental, cultural, social y humano de la universidad, con impacto positivo hacia el entorno regional, nacional e internacional."							
L 3. Impacto regional, nacional e	"Se han implementado estrategias para promover la extensión y proyección social en la universidad."							

internacional desde la extensión y proyección / Relaciones universidad y sociedad, vinculación con el entorno.	"Se ha incentivado la innovación y la formación en la universidad durante la gestión del decano."							
	"Se ha logrado la interacción y la integración permanente, amplia y diversa con el estado, la empresa y la sociedad durante el periodo de gestión"							
	"Un porcentaje significativo de las actividades de extensión y proyección social ha sido orientado a responder a las demandas del entorno."							
	"Se han implementado programas de formación y asesoría en innovación y emprendimiento."							
	"Se han implementado actividades para fortalecer los conocimientos y competencias de los egresados para el contexto global."							
L 4. Bienestar Universitario, Salud Mental Positiva, Inclusión y Democracia / Bienestar universitario, democracia y convivencia	"La Facultad ha implementado estrategias para mejorar la cobertura de los programas de bienestar estudiantil."							
	Se han llevado a cabo programas o actividades para fortalecer las competencias del ser integral en la comunidad universitaria."							
	"Se ha sido efectivo en la comunicación con el personal académico del programa"							
	"Se han tomado medidas para promover la salud mental positiva en los miembros de la comunidad universitaria."							
	"Se ha demostrado una actitud positiva y respetuosa hacia el personal académico y los estudiantes"							
	La Institución y/o la Facultad ha implementado estrategias de permanencia en la Educación Superior							
L5 - Modernización de la gestión universitaria.	"Ha cumplido con los plazos establecidos para la presentación de informes y/o reportes en general y ha tomado decisiones eficaces y eficientes para la solución de problemas."							
	"Se ha gestionado el uso eficiente de los recursos financieros, humanos y tecnológicos en la facultad."							
	"Se ha contribuido al mejoramiento de las funciones misionales de la facultad."	ambos						
Por Estatuto	(F.D*) Responde por la administración y el buen funcionamiento de los programas curriculares de pregrado y posgrado que ofrece la Facultad.							
	(F.D) Orienta las acciones de la Facultad promoviendo la integración de la docencia, la investigación, la extensión, la interdisciplinariedad y los altos niveles de calidad en las actividades misionales de la Universidad.							
Proceso a resaltar por parte del Decano								
	TOTAL							

** FD: Funciones del Decano según estatuto.

El Decano podrá ampliar, complementar o plantear información que vaya más allá o por fuera de los criterios.

PLAN DE MEJORAMIENTO:

Evaluación de la causa raíz (Parte de los ítems con más baja calificación)	Actividades o Gestiones a Desarrollar

DECALOGO DE LA EVALUACION FORMATIVA.

Alfonso Tamayo Valencia.

Profesor Universidad Pedagógica Nacional.

La decisión de asumir la evaluación formativa como enfoque conceptual y práctico a la hora de evaluar al Rector y a los Decanos en la prestigiosa Universidad del Atlántico, es un gesto de suma importancia en la vida académica y administrativa de la Institución.

La literatura sobre la evaluación del personal administrativo y académico en la educación superior es una operación encriptada debido a la poca información en el campo investigativo y porque el predominio de la universidad privada frente a la pública (300 privadas vs 30 públicas) ha creado una brecha real en cuanto a la toma de decisiones frente a la llamada autonomía universitaria consagrada en la Ley 30 de 1992. La universidad privada no tiene el mismo ethos de la pública y sus intereses pueden ser distintos a la responsabilidad que le toca asumir a un rector de la pública. Si a eso se añade el predominio de un enfoque tradicional de evaluación como medición de la eficiencia, la eficacia, la planeación por objetivos y productos, la estandarización de los procesos y el aseguramiento de la calidad como resultado de la aplicación de pruebas elaboradas por expertos externos a las instituciones centrada en indicadores que supervisan y direccionan el quehacer académico, entonces la apuesta de la U del Atlántico se ubica en otro paradigma para pensar y ejecutar la responsabilidad que le compete al HCS al asumir la evaluación formativa.

La evaluación es un campo de tensiones, tiene una historia, unos problemas, unos conceptos propios y unas tendencias que se distinguen por el tipo de supuestos epistemológicos, éticos, políticos y ontológicos que las caracterizan.

El profesor Tiburcio Moreno, Bonaventura de Sousa Santos, J. Derrida, M. Santos Guerra, Guillermo Hoyos, Alfonso Borrero Cabal, Carlos Augusto Hernández, José Granés, Antanas Mockus... el grupo evaluando_nos de la UPN... son algunos referentes de esta problemática.

Es un lugar común aceptar hoy que la evaluación no es la simple medición de resultados ni la calificación numérica de la aplicación de un test, tampoco la rendición de cuentas o un asunto meramente administrativo dentro de una racionalidad técnico-instrumental. Esta tendencia convierte todo en mercancía, reduce lo complejo a lo simple y en su afán de medirlo todo desconoce los contextos, los sujetos y la historia de las instituciones. La tensión central en estos planteamientos es entre lo cuantitativo y lo cualitativo a la hora de comprender las interacciones humanas en contextos sociales con propósitos de formación. En la propuesta de la U del Atlántico se asume una matriz mixta que permite lo sumativo y lo formativo.

La evaluación formativa emerge como una nueva manera de valorar los procesos desde un paradigma cualitativo que describe, interpreta, valora y saca temáticas pertinentes para mejorar lo evaluado. Elliot Eisner plantea que la experiencia de los sujetos está llena de cualidades que se pueden describir por medio del lenguaje y que este no es una representación mecánica de la realidad sino una construcción cargada de sentido y significado que no se agota en las mediciones estadísticas. Estas evaluaciones son enfocadas en los contextos y utilizan el yo como instrumento, es decir tienen en cuenta la percepción del sujeto evaluado, su historia, sus antecedentes y sus competencias.

En una apretada síntesis de la literatura investigada podemos definir la evaluación formativa y señalar 10 características fundamentales así:

Sede Norte: Cra. 30 No. 8-49, Puerto Colombia - Atlántico.

Sede Centro: Cra. 43 No. 50-53, Barranquilla - Atlántico.

Bellas Artes - Museo de Antropología: Cll. 68 No. 53-45, Barranquilla - Atlántico.

Sede Regional Centro: Cll. 27 No. 4-291, Sabanalarga - Atlántico.

Sede Regional Sur: Cll. 7 No. 23-5, Barrio Abajo, Suán - Atlántico.



 **PBX: (60) (5) 316 26 66**

“La evaluación formativa es la posibilidad de hacer juicios de valor (valorar) fundamentados en criterios explícitos sobre el desarrollo de un proceso y generar elementos de diverso tipo para incidir en el mejoramiento de la gestión administrativa y académica a medida que se va construyendo. Esto implica el reconocimiento de la gestión como una realidad dinámica, compleja y contextualizada.”G.Torres.

Es pues la capacidad que tienen los miembros del HCS para elaborar juicios de valor, con base en los criterios previamente establecidos interpretando la información recogida acerca del proceso administrativo y académico del rector y de los decanos.

DECALOGO DE LA EVALUACION FORMATIVA:

1. Está fundamentada en criterios claros y coherentes. No es una mera acción instrumental que recoge información y califica con una nota.
2. Reconoce la complejidad del proceso administrativo y académico que tiene también cierta carga de incertidumbre que no permite su estandarización.
3. Va acompañada de una voluntad de cambio. Se evalúa para conocer fortalezas y mejorar.
4. Es un proceso, no se termina en lo sumativo, este es un indicador que debe ser interpretado y útil para tomar decisiones de mejora.
5. Es una oportunidad para aprender a conocer mejor la institución y sus procesos.
6. Reconoce los contextos, los factores que rodean la gestión.
7. Supera la visión punitiva por la participación como autoregulación, la reflexión y el propósito de mejora. El más interesado en la evaluación es el mismo rector y los decanos. Es un asunto ético y no meramente técnico.
8. Exige empoderar a los evaluadores para ejercer la justicia en la evaluación y asumir su participación con prudencia y confidencialidad apropiándose del modelo.
9. Abierta a la metaevaluación, la coevaluación, la heteroevaluación y la autoevaluación.
10. Exige información de retorno para retroalimentar los procesos. Se compara los hallazgos y su interpretación con los propósitos y metas.

En suma, las preguntas centrales de la evaluación formativa son:

¿Para qué se evalúa?

¿Qué se evalúa?

¿Cómo se evalúa?

¿Quién evalúa?

¿Qué se va a hacer con los resultados?

Sede Norte: Cra. 30 No. 8-49, Puerto Colombia - Atlántico.

Sede Centro: Cra. 43 No. 50-53, Barranquilla - Atlántico.

Bellas Artes - Museo de Antropología: Cll. 68 No. 53-45, Barranquilla - Atlántico.

Sede Regional Centro: Cll. 27 No. 4-291, Sabanalarga - Atlántico.

Sede Regional Sur: Cll. 7 No. 23-5, Barrio Abajo, Suán - Atlántico.



CO-SC7289-1

PBX: (60) (5) 316 26 66