

ACUERDO SUPERIOR No. 000016
(13 de septiembre de 2023)

“Por medio del cual se reglamenta el procedimiento e instrumento de evaluación de desempeño del Rector (a) 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 que 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.

La planeación es un pilar fundamental en la gestión de la Universidad, la cual se guía por un plan de desarrollo diseñado para un período determinado, que incluye planes y proyectos específicos para cada unidad académica y administrativa, con el propósito de alcanzar los estándares de calidad establecidos por la institución. El proceso de planeación debe estar acompañado de un procedimiento de evaluación de la gestión, el cual debe contar con la participación activa de los actores involucrados en el proceso, para asegurar una evaluación integral y participativa de las acciones emprendidas en el marco de la planificación institucional.

Es función del Consejo Superior evaluar anualmente el desempeño del Rector(a) con el objetivo de medir y comprender el cumplimiento de las metas trazadas. Los artículos 34 del Estatuto General prevé que el Consejo Superior expedirá el reglamento de evaluación para la gestión de Rector (a).

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, entendido como formular juicios de valor 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, proporcionando retroalimentación constante a los directivos, como el Rector, 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.

La evaluación de los directivos, como el Rector, 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.

La evaluación periódica permitirá identificar fortalezas, áreas de mejora y oportunidades de desarrollo para el Rector (a), con el fin de optimizar su desempeño y contribuir al crecimiento y prestigio de la institución.

[Firma]
V°B°
DPTO ATL

1 de 7



ACUERDO SUPERIOR No. 000016
(13 de septiembre de 2023)

“Por medio del cual se reglamenta el procedimiento e instrumento de evaluación de desempeño del Rector (a) en la Universidad del Atlántico”

ACUERDA

ARTÍCULO PRIMERO: Establecer un proceso de evaluación periódica para el Rector (a), que permita identificar fortalezas, áreas de mejora y oportunidades de desarrollo con el fin de optimizar su desempeño y contribuir al crecimiento institucional.

ARTÍCULO SEGUNDO: 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 del Rector.

ARTÍCULO TERCERO: Áreas de Evaluación para el Rector (a): Se establecen las siguientes áreas de evaluación para el Rector, con el fin de medir su desempeño y el cumplimiento de las metas trazadas:

a) Liderazgo y Gestión Estratégica: Se evaluará la capacidad del Rector (a) para establecer una visión clara y estratégica, así como su habilidad 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 del Rector (a), incluyendo la promoción de programas académicos de calidad, la implementación de políticas educativas, 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 presupuestaria, la gestión del personal, la infraestructura y los servicios, así como la implementación de políticas y prácticas que promuevan la transparencia y la rendición de cuentas.

d) Investigación, Relaciones Institucionales y Vinculación con la Comunidad: Se evaluará la capacidad del Rector (a) 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, los cuales serán definidos en el proceso de evaluación y podrán variar de acuerdo con la naturaleza y especificidades de cada cargo.

ARTÍCULO CUARTO: Niveles de Evaluación. Se establecen los siguientes niveles de evaluación para obtener una medición objetiva del desempeño del Rector (a):

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.

[Firma]
S. JURÍDICA
V°B°
DPTO ATL

2 de 7



CO-9C7289-1

ACUERDO SUPERIOR No. 000016
(13 de septiembre de 2023)

“Por medio del cual se reglamenta el procedimiento e instrumento de evaluación de desempeño del Rector (a) en la Universidad del Atlántico”

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 QUINTO: Consecuencias de la Calificación Total en Cada Nivel. La calificación total obtenida por el Rector, resultante de la evaluación de su desempeño, determinará los siguientes resultados:

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 al Rector (a) 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 Rector 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 Rector 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 SEXTO: Periodicidad de la Evaluación y Procedimiento de Cálculo del Resultado Total. La evaluación del desempeño del Rector (a) se llevará a cabo de forma periódica, al finalizar cada año de su gestión, con el objetivo de obtener una medición integral y precisa de su labor. El procedimiento del cálculo de la evaluación será el siguiente:

1. La responsabilidad de realizar la evaluación del Rector (a) recae en los miembros del Consejo Superior con derecho a voto, quienes, en el plazo establecido, evaluarán a través del instrumento correspondiente al Rector.
2. Cada miembro del Consejo Superior completará el instrumento de evaluación respectivo, asignando calificaciones con base a los criterios establecidos previamente (conforme a

ACUERDO SUPERIOR No. 000016
(13 de septiembre de 2023)

“Por medio del cual se reglamenta el procedimiento e instrumento de evaluación de desempeño del Rector (a) en la Universidad del Atlántico”

los artículos 2 y 3). Las calificaciones se registrarán en el instrumento y se calculará el promedio para cada criterio y para el resultado total de la evaluación.

3. El cálculo del resultado total de la evaluación se realizará sumando las calificaciones obtenidas en cada criterio evaluado y dividiendo el total entre el número de criterios aplicables. El resultado se expresará en una escala numérica y cualitativa que refleje el nivel de desempeño general del Rector.
4. El resultado total de la evaluación se obtendrá a partir del promedio de calificaciones, de cada miembro del Consejo Superior. Este resultado total reflejará de manera global el desempeño del Rector durante el período evaluado.
5. El resultado total de la evaluación proporcionará una visión integral del desempeño del Rector (a) durante el período evaluado, permitiendo obtener una valoración global de su gestión.
6. 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 Quinto de este Acuerdo Superior.

La evaluación periódica del Rector (a) 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 SÉPTIMO: Procedimiento para la evaluación del Rector (a).

1. En una sesión convocada por el Presidente del Consejo Superior con el propósito de evaluar la gestión, el Rector(a) presentará y sustentará el informe anual de su gestión. Dicho informe deberá ser entregado previamente a los miembros del Consejo Superior a través de la Secretaría General.
2. Una vez realizada la sustentación del informe, la Secretaría del Consejo Superior proporcionará a cada miembro del Consejo 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.

Los resultados de la evaluación serán comunicados de manera oportuna y confidencial al Rector(a), y se tomarán las acciones correspondientes de acuerdo con el nivel de desempeño obtenido, tal como se establece en el artículo quinto de este Acuerdo Superior.

ARTÍCULO OCTAVO: Debido Proceso en Caso de Evaluación Insatisfactoria. En caso de que la evaluación del desempeño del Rector sea calificada como Insatisfactoria, se establece el siguiente procedimiento de debido proceso:

1. Comunicación Formal: El Consejo Superior notificará por escrito al Rector (a) los resultados de la evaluación, especificando claramente que la calificación obtenida es Insatisfactoria.
2. Derecho a la Defensa: Se garantizará el derecho del Rector a presentar su defensa y argumentos en relación con la evaluación realizada. Se otorgará un plazo de 10 días, para que el Rector (a) presente por escrito su respuesta, explicando las razones o circunstancias que considere relevantes.
3. Revisión y Análisis: En una sesión posterior, el Consejo Superior revisará y analizará la evaluación, la respuesta presentada por el Rector (as), y cualquier otra evidencia o información relevante para el caso.

ACUERDO SUPERIOR No. 000016
(13 de septiembre de 2023)

“Por medio del cual se reglamenta el procedimiento e instrumento de evaluación de desempeño del Rector (a) en la Universidad del Atlántico”

4. Audiencia: En caso de considerarse necesario, se podrá convocar a una audiencia en la que el Rector, podrán exponer 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: El Consejo Superior, tomará las decisiones correspondientes y adoptará 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 funciones y responsabilidades, de conformidad con la normativa interna y los estatutos de la institución.
6. Seguimiento: Se establecerá un proceso de seguimiento para verificar el cumplimiento de las acciones propuestas y evaluar la evolución y mejora del desempeño del Rector (a). Este seguimiento podrá incluir evaluaciones periódicas adicionales, asesorías externas, informes de avance, entre otros.
7. Garantía de Confidencialidad: Durante todo el proceso, 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.
8. Recursos de Reposición: Se informará al Rector (a) sobre el recurso de reposición disponible en caso de no estar de acuerdo con las decisiones o medidas adoptadas por el Consejo Superior. Estos recursos y mecanismos deberán ajustarse a la normativa interna y las leyes vigentes

ARTÍCULO NOVENO: Procedimiento para la remoción del cargo de Rector. En el caso de que el Rector obtenga dos evaluaciones Insatisfactoria consecutivas o no, una vez agotado el debido proceso establecido en el presente Acuerdo Superior, se procederá con la remoción del cargo de la siguiente manera:

1. Notificación Formal: El Consejo Superior notificará por escrito al Rector sobre la determinación de evaluación insatisfactoria en dos períodos consecutivos, así como la consecuencia de dicha determinación, que es la remoción del cargo.
2. Remoción del Cargo: Una vez realizada la notificación formal, se procederá con la remoción del cargo del Rector, de conformidad con los estatutos y la normativa interna de la institución.
3. Proceso de Transición: Se establecerá un proceso de transición para garantizar una transferencia ordenada de las responsabilidades y funciones del Rector saliente al sucesor designado. Durante este proceso, se brindará el apoyo y la información necesaria para facilitar la continuidad de las labores y la gestión institucional.
4. Designación de Nuevo Rector: La designación del nuevo Rector se llevará a cabo de acuerdo con los procedimientos establecidos en la normativa interna y los estatutos de la institución. Se seguirá un proceso de selección transparente y participativo, que garantice la idoneidad y el cumplimiento de los requisitos exigidos para el cargo.

ARTÍCULO DÉCIMO: 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:

ACUERDO SUPERIOR No. 000016
(13 de septiembre de 2023)

“Por medio del cual se reglamenta el procedimiento e instrumento de evaluación de desempeño del Rector (a) en la Universidad del Atlántico”

1. **Revisión Periódica:** La Universidad podrá realizar revisiones, del procedimiento de evaluación y del instrumento utilizado, con el propósito de garantizar su eficacia y pertinencia en la medición del desempeño del Rector (a).
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 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 del Rector, 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.

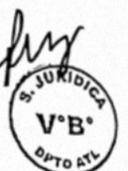
ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO: Adopción del Instrumento de Evaluación en Conformidad con las Líneas Estratégicas del Plan de Desarrollo Institucional. El Consejo Superior, en su compromiso por asegurar la calidad y el desarrollo institucional, adopta el instrumento de evaluación anexo al presente Acuerdo,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

El Consejo Superior revisará y actualizará periódicamente, según lo dispuesto en el artículo Décimo, el instrumento de evaluación, garantizando su pertinencia y vigencia en relación con los avances y cambios institucionales, así como con los requerimientos y estándares del entorno educativo.

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO: Evaluación Retroactiva de Rector (a) No Evaluados Previo a la Vigencia del Presente Acuerdo. Los Rectores (a) que hayan ejercido sus funciones antes de la entrada en vigor del presente acuerdo, en su condición de docentes acogidos al régimen del Decreto 1279 de 2002 o la norma que lo modifique o reemplace, 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 Rector en cuestión. Para llevar a cabo la evaluación retroactiva, se recopilarán los datos y evidencias relevantes

6 de 7



ACUERDO SUPERIOR No. 000016
(13 de septiembre de 2023)

“Por medio del cual se reglamenta el procedimiento e instrumento de evaluación de desempeño del Rector (a) en la Universidad del Atlántico”
disponibles durante el período de gestión del Rector (a), los cuales serán utilizados como base para la evaluación de su desempeño.

La evaluación retroactiva se realizará con el propósito de brindar una retroalimentación retrospectiva sobre el desempeño del Rector, identificando fortalezas y áreas de mejora, y estableciendo las acciones necesarias para el reconocimiento y mejora de su gestión. El resultado de la evaluación retroactiva no tendrá implicaciones sancionatorias ni afectará el ejercicio actual del cargo del Rector (a).

Los resultados de la evaluación retroactiva serán comunicados de manera confidencial al Rector (a), y se establecerá un proceso de retroalimentación individualizado para discutir los resultados y promover acciones de mejora.

La evaluación retroactiva se realizará en un plazo determinado y será llevada a cabo por los miembros del Consejo Superior, 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 TERCERO: Evaluación de Profesores de Carrera que han ejercido los Cargos de Rector (a). 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 Rector (a), se les trasladaran los resultados de la evaluación al Comité Interno de Asignación y Reconocimiento de Puntaje (CIARP), con el objetivo de determinar la asignación de puntos respectiva, de acuerdo con los criterios del referido decreto y la reglamentación interna de la Universidad.

ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO: 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 PÉREZ
Secretaria

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.



 **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 Rector:

El Instrumento de Evaluación del Rector 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 Rector 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 Rector 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 Rector en relación con cada uno de los criterios de evaluación.

Columna 5: Calificación Final

En esta columna, se calculará la calificación final del Rector, 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 Rector 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 Rector 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 el Rector 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**

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