

FUNDAMENTOS DE LA REFORMA DEL ESTATUTO GENERAL PROPUESTA POR LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA

Presentación

El presente documento, constituye la declaratoria de motivos, fundamentos y visión de los Profesores de la Universidad del Magdalena frente al devenir de la gobernabilidad, institucionalidad y la defensa y apoyo a los procesos de desarrollo que el *alma mater* ha alcanzado en favor de la Región Caribe y el país. En función de ello y en el marco del derecho que nos asiste en tanto cuerpo profesoral, responsable, comprometido y con alto sentido de pertenencia, dada la preponderancia de nuestras funciones y permanencia en la vida universitaria, con el debido respeto para con los honorables consejeros superiores, nos permitimos sustanciar la iniciativa de modificación del Estatuto General a través de las siguientes consideraciones en las cuales resumimos el espíritu que anima y sustenta la propuesta de reforma presentada por nuestro representante ante el máximo órgano de gobierno de la institución.

Una Breve Historia de la Universidad del Magdalena

Con el restablecimiento de la democracia en nuestro país a finales de la década de los años 50, surgió en diferentes regiones un inusitado interés por su desarrollo socioeconómico. En nuestro Departamento -el Magdalena Grande- vuelve a surgir la idea de crear un centro de estudios superiores que sirviera de apoyo a dicho proceso.

Existía en esos momentos un gran interés por parte del Gobierno Nacional de darle un impulso no sólo al desarrollo agrícola sino también al industrial de las ciudades de la Costa Caribe, lo cual motivó a la juventud estudiosa, a los hombres de empresa, a los intelectuales y políticos a pensar seriamente en la concreción de un viejo anhelo, muchas veces abortado, para que el Magdalena Grande contase con una casa de estudios superiores. La Asamblea Departamental recoge ese clamor ciudadano aprobando la ordenanza N° 005 de Octubre 27

de 1958, mediante la cual se le dio vida jurídica a la Universidad Tecnológica del Magdalena como establecimiento público de educación superior del orden territorial. Sin embargo, la iniciación de labores se aplaza por diversas razones hasta mayo de 1962.

De tal manera, la Universidad Tecnológica del Magdalena inicia labores a partir del 10 de Mayo de 1962 con el programa académico de ingeniería agronómica, y con una planta de 12 profesores y 65 estudiantes bajo la dirección del doctor **Ernesto Acosta Durán** como rector encargado y Rafael Barrios como decano de la facultad de Agronomía. Por disposición del Consejo Superior, en 1969 inicia labores la Facultad de Economía Agrícola y en 1970 la de Administración Agropecuaria.

Con la puesta en marcha de este proyecto de educación superior se trataba de llenar un enorme vacío que existía en nuestro medio con relación a la formación de profesionales y técnicos a nivel superior para atender la creciente demanda generada en virtud de la masificación del bachillerato y también para proveer de recurso humano calificado al aparato productivo que comenzaba a expandirse en virtud de los fenómenos señalados anteriormente.

Este proyecto universitario inicialmente contemplaba, además de agronomía, la apertura de los siguientes programas: medicina veterinaria y zootecnia, administración de empresas y un instituto tecnológico, los cuales no se abrieron por carencia de planta física, material didáctico y suficientes recursos financieros.

Nuestra Alma Mater, al igual que otras universidades del orden territorial y algunas de carácter nacional que fueron creadas por la misma época iniciaron labores en un marco de carencias por la falta de bibliotecas adecuadas, equipos e instalaciones modernas y laboratorios bien dotados. Así mismo, muy pronto comenzaron a generarse dificultades originadas por la constante asfixia presupuestal debido a que estas instituciones educativas fueron creadas sin llevar a cabo un proceso previo de planificación que definiera fuentes de financiación seguras. Además, porque históricamente en nuestro país la educación superior ha tenido bajos índices de financiamiento estatal.

La primera etapa de existencia de la Universidad Tecnológica del Magdalena se caracteriza porque ofrece solamente un programa académico y por tanto, con una población de estudiantes y un plantel de profesores muy reducidos, pero eso sí, dando pasos firmes para lograr un significativo crecimiento que le permitiera posicionarse mejor, tanto local como regionalmente. Es así como la Universidad, no obstante su perfil tecnológico, comienza a estimular con su presencia el quehacer intelectual de Santa Marta, el Magdalena y la Región Caribe.

El segundo momento importante en el devenir institucional se inicia con el traslado de las actividades administrativas docentes e investigativas a la nueva sede construida en las cercanías de San Pedro Alejandrino para continuar con el proceso de proyección social y crecimiento, el Rector **Genaro Jiménez Nieto** organiza en 1971 la facultad nocturna de Administración Agropécuaria y en 1972 pone en marcha la facultad de Ingeniería Pesquera.

A finales del mismo año, el Consejo Superior decidió anexar a la Universidad Tecnológica del Magdalena la Facultad de Educación, que había sido creada por la Cooperativa de Educación superior en 1971, pero que el Ministerio de Educación Nacional no quiso reconocer. El ICFES, expidió la Resolución 805 del 30 de Noviembre de 1972, ratificando el acuerdo del Consejo Superior y en consecuencia la Facultad de Ciencias de la Educación inició labores en el mes de enero de 1973 con los programas de Licenciatura en Ciencias Sociales, Matemática y Física y Biología y Química, reconociendo los tres semestres académicos desarrollados por la Cooperativa de educación superior. Por esta época se crea el Departamento de Investigaciones Económicas que posteriormente se transforma en el Centro de Investigaciones de la Universidad. Igualmente, se organiza la extensión de servicios a la comunidad, se amplía y enriquece la Biblioteca, se crean nuevos laboratorios y se modernizan los existentes.

A mediados de la década de los años 70, la Universidad comienza a padecer una crisis financiera que generó una peligrosa inestabilidad institucional que se reflejó en una

profunda crisis académica, administrativa y laboral de tal magnitud que al iniciarse la década de los años 80, el ICFES tuvo que tomar las riendas de la Universidad. Varios funcionarios del Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior se desempeñaron como rectores. Para esta época, la designación del Rector estaba en manos del Gobernador del Departamento y por lo mencionado, se sucedió por intervención del ICFES. Cabe destacar que la institución en un primer momento recobra su rumbo y fortalecimiento bajo el gobierno institucional del Dr. **Adolfo Charris Castañeda** (Rector 1975-1982), cuya permanencia en el cargo fue uno de los más largos de por estas calendas. Los logros alcanzados por su gestión y continuidad de sus políticas sentaron las bases de lo que sería el renacimiento institucional que tendría lugar luego de nuevas crisis.

Frente a tantas adversidades y a pesar del escepticismo reinante y el poco sentido de pertenencia que mostraban algunos miembros de sus estamentos básicos, se adelantó una primera propuesta de reestructuración académico-administrativa en el año 1991, bajo la dirección rectoral del profesor **Gustavo Cotes Blanco** (Rector 1990- Ene. 1992), quien fuera nombrado para tales fines por el Gobernador de turno. Se crearon varias comisiones de trabajo en las que participaron profesores, estudiantes y directivos, quienes durante varios meses adelantaron un interesante proceso de análisis estratégico de la situación de la Alma Mater y después de identificar sus fortalezas y debilidades, procedieron a formular las respectivas recomendaciones.

La nueva administración departamental instalada el 2 de Enero de 1992, remueve a la dirección universitaria que estaba orientando el proceso de modernización de la institución y es nombrado el Dr. **Oswaldo Pérez Molina**, egresado de la Institución, quien apoyándose en la recién expedida Ley 30 de 1992, imprime una dinámica administrativa diferente a la Universidad. En tal sentido, decide ampliar la cobertura académica, tanto a nivel de pregrado como de postgrado, e impulsar su proyección social. Apoyándose en los estudios que al respecto se habían realizado se pone en ejecución el Proyecto de Educación Abierta y a Distancia en 1993, con 6 centros regionales.

Con la decidida intención de fortalecer la actividad docente e investigativa y atender las necesidades del desarrollo regional y nacional, se abren por primera vez programas de postgrado, algunos propios y otros en convenio con prestigiosas universidades del país y extranjeras. Sin embargo, la crisis institucional se agudiza y el Consejo Superior encarga a la Dra. **Zully David Hoyos** con el propósito de adelantar una consulta para el nombramiento en propiedad de un nuevo rector. Ante la renuncia de la Doctora Zully David, se encarga de la rectoría al Doctor **Carlos Eduardo Caicedo**, quien organiza el proceso electoral y de la terna de candidatos conformada resulta elegido el Dr. **Alfredo Correa D' Andreis** (QEPD), quien permaneció solamente un mes al frente de la Institución.

Ante la gravedad de la situación, el Consejo Superior nombra en propiedad al rector, Dr. **Carlos Eduardo Caicedo**, quien inicialmente adelantó un proceso de reestructuración administrativa y financiera, para lo cual contó con el apoyo de algunas instancias gubernamentales del orden nacional tales como el Ministerio de Educación Nacional, el ICFES, Planeación Nacional, FONADE y el Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

En el marco de su administración se formuló el primer plan decenal de desarrollo "Refundar la universidad un proyecto colectivo. En el período 1998-2000 se reorienta la Universidad hacia la dimensión académica, se reduce significativamente el déficit financiero y se adelantan importantes obras de infraestructura y dotación de las cuales se destacan: la dotación de salones de clases, recuperación de zonas verdes, mejoramiento de edificaciones, ampliación de vías, reconversión y creación de laboratorios, conexión a internet, dotación de salas de consulta y modernización de la biblioteca. Todo esto se logra a partir de la liberación de recursos financieros por vía de la reestructuración de la planta de personal, la racionalización de los gastos generales y de personal, la promoción institucional y la gestión para el aumento de las transferencias de la nación.

La Universidad superó la caótica situación de finales de la década de los noventas. Pasó de tener 12 programas académicos de muy baja demanda, a 24 con demanda sostenida; de tener una población de 2.300 estudiantes de pregrado presencial, a contar con una de 10.000. Igualmente, pudo absorber el déficit presupuestal que en algún momento superó los

26.000 millones de pesos. Las medidas de reestructuración conllevaron ajustes en la planta de personal no docente, pero también trajeron enorme crecimiento de la planta física, se optimizó la infraestructura de salones y laboratorios, y se mejoró el entorno de estudio. Consolidados los logros de la Refundación, en la que se forjaron muchos de los actuales directivos de la institución, la Universidad del Magdalena llega al 2012 con importantes avances en materia académica y administrativa.

Actualmente, de cara al futuro, la institución se fortalece en el marco del Plan de Gobierno 'La Autonomía y la Excelencia son lo Primero', del Ph.D. **Ruthber Escorcía Caballero**, designado por el CSU como Rector a finales de 2008, luego de consulta institucional, Por el mismo mecanismo de consulta fue reeligido para el periodo 2012 - 2016. A partir de su propuesta basada en la una gestión pública con autonomía y en la excelencia de los procesos académico- administrativos, colocando al centro de su modelo de gobernabilidad la participación docente y estudiantil. Más adelante, se presentan los logros alcanzados con este periodo.

Como una síntesis del devenir histórico de la universidad podemos afirmar que la **estabilidad institucional y la continuidad en las políticas** han sido factores determinantes para lograr posicionar la universidad y generar resultados significativos ya no solo en el ámbito de la formación de capital humano en áreas de tipo agropecuario como inicialmente se concibió sino como una universidad generalista con avances en el desarrollo de la investigación y una marcada vocación hacia el desarrollo de la región a través de la extensión universitaria.

Mecanismo de designación rectoral en la Universidad del Magdalena

A continuación se recogen las principales características de los mecanismos de designación de rector que la institución ha tenido en cada periodo que han respondido a un contexto determinado, cuyo único interés se ha centrado en garantizarle a la institución la continuidad de sus políticas y su estabilidad, permitiendo hoy poder evidenciar los logros alcanzados y la importancia de sus impactos en el orden local, regional y nacional.

- Antes de la Ley 30 de 1992, la Universidad tuvo muchos rectores encargados o designados por periodos cortos, se destacan los periodos de los rectores Adolfo Charris Castañeda (75-82) y Gustavo Cotes Blanco (90-92).
- En el año de 1993, se reglamenta el periodo rectoral de 3 años, cada miembro del CSU presenta candidato de los cuales se designa rector.
- En 1997, se mantiene periodo de 3 años, pero se disminuyen requisitos, cada miembro del CSU presenta candidato de los cuales se designa rector.
- En el año 2000, se fija periodo rectoral de 4 años y se establece consulta entre docentes y estudiantes mediante firma para elegir 3 candidatos de los cuales el CSU designa el Rector. Los candidatos deben obtener por lo menos un 10% de respaldo de cada estamento.
- En el año 2004, se mantiene periodo de 4 años y se establece consulta entre docentes y estudiantes mediante votación para elegir 3 candidatos de los cuales el CSU designa el Rector. Los candidatos deben obtener por lo menos un 10% de respaldo de cada estamento.
- En 2008, se mantiene periodo de 4 años y se establece consulta entre docentes y estudiantes mediante votación para elegir 3 candidatos de los cuales el CSU designa el Rector. Los candidatos deben obtener por lo menos un 10% de respaldo de cada estamento.
- En 2012, se mantiene periodo de 4 años y se establece consulta entre docentes y estudiantes mediante votación para seleccionar terna de la cual el CSU designa el Rector. Los candidatos deben obtener, por lo menos, un 20% de respaldo entre los docentes (docentes ocasionales y de cátedra deben acreditar vinculación durante los 3 últimos periodos académicos, incluido el de consulta) y un 10% entre los estudiantes.

Se estableció un acuerdo que reglamenta la consulta de selección de terna, como lo establece el Estatuto General del año 2011, en el cual se limitó el ejercicio de la rectoría a un máximo de 2 periodos continuos o discontinuos.

Desde que se estableció la consulta entre estudiantes y docentes se ha evidenciado una alta participación de ambos estamentos en la escogencia de la terna. En el 2012 hubo una participación del 55% de los estudiantes (10.524 de 19.067) y 68% del censo total de los docentes (553 de 808), cabe destacar la participación de los estudiantes de pregrado presencial con un 65% (7.307 de 11.251). Para otras universidades, esta participación resulta ser más baja.

Las reglamentaciones de consulta han establecido que en ningún caso el orden de la terna obliga al CSU para la designación de rector.

Consideraciones sobre la cultura de la planeación en la universidad del Magdalena

Hasta hace muy poco tiempo la Universidad del Magdalena se había caracterizado por una planeación incipiente en la que los proyectos formulados se encontraban desarticulados entre sí y en no pocos casos desarticulados también con los requerimientos del propio entorno, lo cual evidenciaba una débil cultura de la planeación institucional.

La falta de integración y de sinergia entre funcionarios académicos y administrativos para la formulación, ejecución y evaluación de los planes, programas y proyectos requeridos para el cumplimiento de los objetivos y la misión institucional, aunada a la existencia de parámetros y políticas inadecuadas para el seguimiento y control de la gestión y de los resultados constituyó uno de los principales factores que incidieron en la debilidad de la planeación institucional.

El primer ejercicio riguroso de planeación se inició en el año de 1998 con la puesta en marcha del macroproyecto denominado: "*Refundar la Universidad del Magdalena, un proyecto colectivo*", coordinado en ese momento por el actual rector en representación del

cuerpo docente, ejercicio que concluyó con la formulación del primer Plan Decenal de Desarrollo 2000- 2009, el cual se cumplió en un 90%.

Para cumplir los objetivos estratégicos consagrados en el plan, dos factores resultaron determinantes: por una parte, la apropiación colectiva de la misión y la visión formulada en el plan y, por otra parte, la continuidad en la dirección, tal y como señalamos en la reseña histórica, los constantes cambios en la dirección de la universidad fueron uno de los factores que frenaron su desarrollo. Es desde la formulación de los planes de desarrollo 2000- 2009 y 2009- 2019 cuando la universidad consolidó su desarrollo y se encaminó de manera cierta hacia la búsqueda de la excelencia académica y se trazó como propósito superior la acreditación institucional, contando en estos 16 años con dos rectores en propiedad.

Consideraciones sobre la gestión y la gobernanza institucional.

La Universidad es una institución cuyos orígenes se remontan al siglo XI y como resultado del desarrollo de la sociedad y parte también gracias a sus aportes ha venido evolucionando en sus propósitos, pero conservando su esencia como una “organización social destinada a proporcionar servicios educativos como la enseñanza , la investigación y la construcción de comunidades académicas a diversos agentes sociales (Scott, 2006), en mayor o menor medida, es así como ha sido funcional a la iglesia, a los gobiernos, a los particulares, a la comunidad, casi siempre bajo la premisa de la libertad académica, entendida ésta como la libertad para aprender por parte de los estudiantes y de enseñar e investigar por parte de los profesores.

En la literatura académica sobre la gestión de la universidad, existen dos posturas claramente diferenciadas (Hellstrom, 2007): la primera asume el enfoque estratégico como pertinente para las universidades y se pregunta cómo orientar de manera estratégica a la universidad. La segunda postura cuestiona la validez de este enfoque para este tipo de organizaciones, debido a la diferencia de objetivos con respecto a las empresas. Tal y como señalamos antes ha sido la formulación y la implantación de una estrategia de desarrollo de largo plazo lo que ha permitido a la universidad alcanzar importantes logros. Ahora bien

tal y como lo señala Clark (1998), la universidad requiere un núcleo de dirección reforzado, que oriente y motive al cuerpo docente y estudiantil promoviendo su participación y estimulando y animando una cultura proclive al cambio y la innovación.

De acuerdo con Martínez (2000), *“un papel esencial de la gestión universitaria es la vigilancia de la coherencia entre su identidad, su orientación y su desempeño, reafirmando el sentido único al que deben responder las acciones, las respuestas a los desafíos contextuales y la resolución de las tensiones que enfrente y padezca. En consecuencia, la gestión no es una tecnología neutra ni una tarea de ingeniería: es una labor de construcción, preservación y proyección en el tiempo de los elementos que convierten a la organización en una institución que involucra a muy diversos actores y que encuentra su razón de ser en los fines a los que sirve y en los resultados que alcanza”*. (Subrayado nuestro).

En línea con lo anterior, el modelo de gestión que impera en la Universidad del Magdalena está basado en una gobernabilidad compartida, con un ambiente académico que propicia el diálogo y la participación democrática con altos niveles en contraste con muchas universidades públicas en las que existe alta abstención y apatía.

Es la universidad del Magdalena una institución pública modelo en cuanto impera el diálogo y una cultura democrática en la que la transparencia y la permanente rendición de cuentas son más que una obligación legal. En tal sentido, es una comunidad que ha alcanzado la “mayoría de edad” y cuenta con los mecanismos de autorregulación que le permite garantizar una gestión eficiente y eficaz, soportada en una gobernabilidad compartida.

En tal sentido y de acuerdo con lo anteriormente expuesto, no deben existir limitaciones legales a la continuidad o no de la dirección universitaria dado que como hemos demostrado ha sido precisamente la continuidad en las políticas lo que ha posibilitado el desarrollo exitoso de la universidad en los últimos 20 años, alcanzando logros importantes, algunos de los cuales se describen a continuación.

Planeación estratégica y participativa.

La Universidad del Magdalena ha consolidado un Sistema de Planeación Estratégica para una eficaz gestión administrativa y financiera. Los proyectos han sido construidos con la participación abierta y democrática de los estamentos interesados y ha culminado, como evidencia y brújula del progreso institucional en *Proyecto Educativo Institucional, Plan de Desarrollo Institucional, 2.010-2.019, Planes de Gobiernos y Planes de Acción*.

Con el diseño de las herramientas como *Mapas estratégicos y Tablero de mando* se gestionan temas tales como *Aseguramiento de la calidad, Formación avanzada y desarrollo humano, Investigación, innovación y responsabilidad social y ambiental*. Para los docentes de planta, este modelo es un buen elemento de cohesión y coherencia en la gestión, y ha sido, entre otros factores, uno de los fundamentos que sirvieron para que hoy día la universidad sea reconocida a nivel nacional.

Justamente, una de las motivaciones del profesorado para presentar la reforma de 4 a 5 años, corresponde con esta estructura de planeamiento institucional. La idea fuerza que sustenta el quinquenio, es precisamente para que los planes de gobierno se circunscriban a los planes de desarrollo concebidos a 10 años y, de este modo, poder considerar y juzgar adecuadamente la correlación del cumplimiento de uno (los planes de gobierno) conforme al otro (Plan de desarrollo). Es del interés de los docentes de planta de la Universidad del Magdalena que la reforma que se propone logre dicho emparejamiento.

Eficiencia y transparencia en la gestión financiera:

En lo financiero, de la certificación con la Calificación A, se alcanzó la actual, A+, lo que demuestra la solidez y confiabilidad financiera de la institución. Además, es un parámetro que pone en evidencia, el manejo técnico, eficiente y transparente de los recursos públicos, pero conviene destacar en este aparte un importante logro y es el saneamiento del pasivo pensional, aspecto que para otras universidades pública se ha convertido en un problema de desestabilización financiera e incertidumbre en la sostenibilidad de las mismas.

- ✓ *Incremento en el presupuesto institucional:* Como resultado de varios logros en la gestión administrativa y financiera, la institución ha logrado incrementar el

presupuesto en cerca del 70% entre los años 2008 y 2015 (67.233 y 113.756 millones de pesos).

- ✓ *Incremento de las transferencias gubernamentales:* El incremento de los aportes gubernamentales experimentaron aumentos significativos: 37,6% los provenientes de la nación y 31,4% los de origen departamental.

Programas de formación avanzada

Para el fortalecimiento académico, particularmente en su aspecto medular, la calidad de la docencia, la institución estableció una política de capacitación profesoral a través del Programa de Formación Avanzada, lo que ha permitido que un alto número de docentes se cualifique a nivel de maestrías y doctorados en universidades de alta calidad nacionales y extranjeras. En este programa en marcha, 61 docentes se han beneficiado en los últimos años (52 en doctorado, 6 en maestrías y 3 en postdoctorados).

Ampliación de la planta docente

La ampliación de la planta docente con la realización de convocatorias públicas de mérito, proceso por demás transparente, ha permitido, desde el año 2008, la vinculación de 98 profesores con alta formación y experiencia docente e investigativa que están fortaleciendo los programas académicos. En este contexto, se han definido metas claras contempladas en el plan de desarrollo que estipula un número considerable de docentes en planta en los próximos años.

Las políticas y los esfuerzos realizados por la administración han permitido contar con una planta de personal docente que responda a las proyecciones en materia de pregrado y posgrado, y que cubra los tres ejes misionales de la universidad en docencia, investigación y extensión. Dicha vinculación es el resultado de un proceso transparente en donde el cubrimiento de la plaza docente, responde a una convocatoria pública de méritos, y al cumplimiento estricto y riguroso de los fundamentos establecidos para tal fin. En ese orden, se han abierto tres convocatorias públicas de mérito para cubrir plazas docentes, lo que ha permitido que hoy la universidad cuente con ciento ochenta y seis (186) docentes de tiempo completo, pero se ha respetado la continuidad de profesores catedráticos que

corresponde a un total de 145 (tiempo completo equivalente), y atendiendo a la creciente responsabilidad docente se han vinculado profesores ocasionales en un total de 45, para un gran total de 376 docentes. El respeto de la administración para la participación activa de los docentes en la construcción de un estatuto docente que se ajuste a los nuevos derroteros y dinámicas que se dan en nuestro país en el campo profesoral.

- ✓ *Incremento en la planta docente:* Aun considerando que en este periodo se han ido jubilando, la planta profesoral ha presentado un incremento importante. De 142 TCE en el 2008, se ha pasado a una planta de 186. En la medida que se han nombrado nuevos docentes, los niveles de formación se ha visto beneficiada.
- ✓ *Incremento de docentes de planta con alto nivel de titulación:* En 2007, de los 87 docentes de planta 10 eran doctorados, 61 magísteres y 16 especialistas. Esta diferenciación por titulación ha dado lugar a una proporción más favorable en el 2015 para el desarrollo académico, así: de los 186 docentes de planta, 43 son doctorados, 107 son magísteres y 22 son especialistas. Este es un aspecto capital para impactar la calidad académica y de la investigación. La Universidad abrió una convocatoria exclusiva para el Programa de Medicina de 19 plazas docentes.
- ✓ Así mismo, la institución ha concebido para el año 2016, un plan de vinculación de docentes que ampliaría, de darse la efectiva vinculación, a 207.

Desarrollo de la investigación

Las políticas de investigación han sido objeto de interés institucional. En el año 2008, se creó (Fonciencias), se han normalizado procesos y procedimientos que favorezcan los trámites administrativos y se institucionalizó en 2015 un Sistema de Investigación. En este marco los grupos de investigación se han venido consolidando, así en el 2008 se contaba con 40 grupos de investigación y en su pico más alto en el 2012 existían 69 grupos en la institución, como consecuencia de las políticas implementadas en el 2015 se consolidan y fortalecen 34 grupos, los cuales fueron debidamente clasificados por Colciencias en su última convocatoria, aumentando de manera importante el nivel de las categorías en que dichos grupos fueron clasificados, representándoles de acuerdo con las políticas establecidas institucionalmente, apoyos económicos por valor de \$2.200.000.000.00 para futuras investigaciones.

De otra parte y como consecuencia de las políticas establecidas alrededor de la investigación por parte de la institución, los docentes investigadores hacen cada vez mayor presencia en los grupos de investigación, lo que les ha permitido ser clasificados por Colciencias en sus diferentes categorías de junior, asociado y sénior, contando actualmente con 54 profesores en alguna de estas clasificaciones para el año 2015, lo cual se refleja en la publicación de 430 artículos en revistas indexadas que los profesores han publicado entre el periodo 2008-2015, lo que les ha permitido obtener por parte de la institución, apoyos para pasantías de investigación desde un mes hasta tres meses y de estancias posdoctorales hasta de seis meses en el exterior. Así mismo, existe un fondo de publicaciones que fortalece la visibilidad de la producción académica e investigativa de los profesores y se facilita la formación de semilleros y jóvenes talentos.

Extensión y proyección social

La universidad hace cada vez más presencia en el entorno a través de la extensión y proyección social como resultado de una política sostenida. Existe hoy día una Vicerrectoría que se encarga de dinamizar tales procesos que evidencia la responsabilidad social con la que está comprometida la institución.

Fortalecimiento de la infraestructura

El mejoramiento de la infraestructura para acompañar, dignificar y asegurar la formación con alta calidad, se refleja en los laboratorios existentes y su respectiva dotación (v.g. laboratorio de moluscos y micro algas ubicado en la Planta Piloto Pesquera de Taganga), el edificio para docentes, el Centro Experimental Agrícola y Forestal, la adecuación y modernización de salones, la salas especiales para programas como psicología, entre otros. Tales avances han sido reconocidos por pares académicos nacionales e internacionales, o bien por órganos administrativos locales y nacionales.

- ✓ Terminación y adecuación del Edificio de docentes
- ✓ Adecuaciones de los edificios de aulas
- ✓ Proyección de la construcción del Edificio de Aulas Rio Magdalena
- ✓ Construcción del acceso peatonal al campus universitario
- ✓ Adecuación del Bloque VIII

- ✓ Ampliación de la Cafetería
- ✓ Aulas virtuales
- ✓ Salas especializadas para laboratorios de ingeniería, cine y salud
- ✓ Sala de informática para educación

Acreditación por alta calidad

La continuidad de la gestión institucional ha facilitado la obtención de acreditación por alta calidad de ocho programas académicos como: Ingeniería Agronómica, Ingeniería Pesquera, Biología, Antropología, Cine y Audiovisuales, Economía, Administración Empresas y Enfermería, que representa el 36% de los programas, siendo la segunda de la Región Caribe. Actualmente, cinco (5) programas de pregrado se encuentran en proceso de autoevaluación con fines de acreditación (Ing. Industrial, Ing. Electrónica, Negocios Internacionales, Derecho y Gestión Hotelera y Turística), cuatro (4) Maestrías (Acuicultura, Ciencias Ambientales, Ciencias Físicas y en Educación); así mismo, el Doctorado en Educación avanza en ese proceso.

Consciente de las fortalezas de la universidad, la comunidad emprendió el proyecto de acreditación institucional. Después de varios años de diseño y adopción de un modelo de autoevaluación, se presentaron ante el Consejo Nacional de Acreditación (CNA) los resultados. Este ente nacional desarrolló las fases de visita y evaluación de las evidencias institucionales y a la fecha, conociendo las valoraciones recibidas, existe alta probabilidad de alcanzar esta meta.

Cultura de la rendición de cuentas

La cultura de la rendición de cuentas se ha constituido en un mecanismo de socialización del estado de desarrollo de la universidad. En éstas se presentan los logros y procesos institucionales, pero también se anima para asumir nuevos retos que la comunidad universitaria considere. Por ello, ha sido una práctica recurrente año tras años, lo que ha permitido al estamento profesoral tener conocimiento suficiente sobre la inversión de los recursos y cuál ha sido el orden de prioridad.

Legitimación de la propuesta en el estamento profesoral

Los profesores de planta, luego de un profundo análisis sobre la conveniencia de los periodos rectorales tal como está establecido en el Estatuto General, consideraron oportuna una modificación del artículo 32 en la duración del periodo rectoral y en la limitación de la continuidad rectoral. Para los profesores, es fundamental la estabilidad institucional a partir de la continuidad del liderazgo de políticas y procesos institucionales que permitan su diseño, puesta en marcha, evaluación y mejoramiento como se estima en la cultura de calidad y mejoramiento continuo en las organizaciones. Un periodo de cuatro (4) años como está instituido, limita el desarrollo de esas políticas y la eventualidad de un cambio en la administración, por la naturaleza de la organización, supone un riesgo de demora u obstaculización de dichos procesos.

Ampliación de cobertura

Con el objeto de lograr mayor desarrollo y eficiencia, se han adoptado políticas y estrategias que le han permitido a la institución incrementar la cobertura en sus distintos programas, niveles y modalidades. A continuación se describen cuál ha sido el comportamiento institucional en esta materia:

- ✓ *Incremento en el número de inscritos:* Por el desarrollo y prestigio de la Universidad del Magdalena en el país, el interés de los aspirantes a estudios superiores aumento en un 38%, pasando de 9.237 aspirantes en 2008 a 12.717 en 2014.
- ✓ *Incremento en el número de cupos ofertados:* Por los esfuerzos de la dirección universitaria y la eficiencia alcanzada, la Universidad del Magdalena pasó de ofrecer 4.365 cupos en 2012 a 5.210 en 2015, lo que significa un incremento en cerca del 20%.
- ✓ *Incremento en matrícula de primer semestre de pregrado presencial:* Como resultado de ese esfuerzo, la matrícula se incrementó en cerca del 50% (de 2.648 en 2008 a 4.681 en 2015, 47 %).
- ✓ *Incremento en matrícula de pregrado presencial:* Mientras en 2008-I se matriculaban 9.310 estudiantes en pregrado presencial; en 2015-I, se matricularon 15.818, lo que ha representado un incremento de 42%.

- ✓ *Incremento de la matrícula en programas de pregrado a distancia:* La Universidad del Magdalena incrementó la matrícula de pregrado a distancia. En 2.008-I, hubo una matrícula de 1.445, en el período de 2.015-I, se matricularon 7.841 estudiantes.
- ✓ *Incremento de la matrícula de posgrado:* En 2015-I se matricularon 255 estudiantes de postgrado, destacándose el hecho que 21 de ellos lo hicieron en programas de doctorado. En 2008-I, la matrícula fue de 140. En este caso, el incremento resultó en un 83%, dando lugar a una mayor oportunidad de formación de alto nivel en la Región Caribe y el país

Graduados

Así mismo, se ha logrado mayor eficiencia en lo relativo al factor de graduados. A continuación se describe cómo se observa este ítem en el marco del desarrollo institucional:

- ✓ *Incremento en número de graduados de programas presenciales:* En este ítem, la Universidad ha observado un incremento de 22,5% (de 915 en 2.008 a 1.120 en 2014).
- ✓ *Incremento en número de graduados en programas de distancia:* La introducción de mejoras en los procesos administrativos y académicos en esta modalidad, permitió a la Universidad pasar de graduar en 2.008 a 113 a 1.797 en 2.015, lo que representa un incremento en la tasa de graduación de 16 veces más que el año inicial.
- ✓ *Incremento en número de graduados en postgrados:* Este indicador se ha comportado de diferentes formas en el periodo que se analiza: en 2.008 se graduaban de programas de postgrados de la Universidad 38 estudiantes, en 2.013 alcanzó un pico de 391 y en 2.015 tomaron grado 162. Aquí el incremento entre 2.008 y 2.015 es de 326%.

La continuidad en la administración en el contexto universitario nacional

La continuidad de la administración universitaria por parte de los Consejos Superiores Universitarios de las universidades públicas del país, ha sido una constante. De las 32 universidades públicas, 10 han alcanzado acreditación institucional. En estas universidades no existen limitantes estatutarios que impidan la continuidad de un rector. Sabemos que existe una correlación entre la continuidad de la gestión rectoral y los logros institucionales,

especialmente en materia de estabilidad académica, administrativa y el logro de mayores estándares de calidad expresada en acreditación de sus programas, así mismo, la institucional.

Existe el convencimiento de que la discontinuidad de la gestión rectoral puede ser un factor que introduce demasiados riesgos para que políticas de desarrollo institucional lleguen a buen puerto. Creemos que la vigilancia del Consejo Superior Universitario, además de los entes de control, son elementos suficientes para que un mal gestor no se perpetúe en el cargo. La madurez de la comunidad universitaria, es ya cosa lograda y actuará como motor de cambios cuando aquello ocurra.

El Observatorio de la Universidad, en uno de sus documentos de análisis de la continuidad de rectores de las universidades públicas, señala que "De las 32 universidades públicas hay 10 acreditadas institucionalmente en alta calidad son: Nacional, UIS, UPTC, Antioquia, UTP, Valle, Caldas, Cartagena, Cauca y Escuela Naval de Cadetes. De estas 10, hay 8 que han tenido continuidad rectoral en la última década, lo cual podría sugerir –a ojos de algunos- que la aparente estabilidad que da un equipo de dirección y continuidad rectoral, ayuda a consolidar objetivos de calidad". Si bien este argumento es motivo de discusión, para los docentes de la Universidad del Magdalena sería uno de los fundamentos para no limitar los periodos rectorales.