



**CONSEJO SUPERIOR**

**Acuerdo Superior No.012**

**“Por medio del cual se adopta el reglamento para la evaluación del personal docente en la Universidad del Magdalena”.**

EL CONSEJO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA, en uso de sus facultades legales y estatutarias, en especial las que le confiere la ley 30 de 1992 y,

**CONSIDERANDO:**

Que la ley 30 de 1992 concede a la Universidad, autonomía para definir sus procesos organizativos y administrativos internos, incluidos los procesos de selección, evaluación y promoción de su personal docente.

Que el decreto 1444 del 3 de septiembre de 1992 establece la obligación de la evaluación como insumo para los proceso de categorización y asignación de puntajes a los docentes de la Universidad.

Que la evaluación del personal docente es un proceso fundamental para la definición de estrategias orientadas a elevar la calidad académica hasta el nivel de excelencia en la Universidad.

Que para efectos de lograr la acreditación previa o por calidad, entre otros aspectos de los programas académicos que la Universidad ofrece, la institución debe certificar los procedimientos utilizados para la selección, evaluación y promoción de los docentes.

Que la evaluación de las actividades que realicen los docentes está considerada en el proyecto educativo institucional y para su desarrollo deben establecerse con claridad: objetivos, métodos, instrumentos, consecuencias y periodicidad.

Que es necesario adoptar mediante acuerdo superior un reglamento que materialice las políticas de la Universidad con respecto a la evaluación docente.

En merito de lo anterior,

Acuerdo Superior No.012 de 2002



## CONSEJO SUPERIOR

### Acuerdo Superior No.012

---

#### ACUERDA:

**ARTÍCULO 1o.** Adoptar el presente reglamento según el cual se establecen los criterios, procedimientos, mecanismos e instrumentos para la evaluación de los docentes en la Universidad del Magdalena.

**ARTICULO 2o.** Se define por evaluación docente el proceso mediante el cual la Universidad del Magdalena valorará en forma periódica y sistemática las actividades realizadas por el personal docente, su compromiso y eficiencia en labores y funciones que le han sido asignadas.

**ARTICULO 3o.** Son objetivos de la evaluación docente los siguientes:

- Comprender y valorar el ejercicio de la docencia en la Universidad asumiéndola como una actividad fundamental para lograr la excelencia académica en la institución.
- Proveer información necesaria para definir acciones tendientes a mejorar las condiciones para la docencia, la investigación y la extensión en la Universidad.
- Estimular el buen desempeño de los docentes mediante la definición de políticas, planes y programas que contribuyan a perfeccionar el ejercicio de sus actividades.
- Configurar elementos de juicios para la asignación de puntajes según los criterios establecidos por los decretos 1444 de 1992 y 2912 de 2001.
- Proveer información pertinente para poder clasificar a los docentes en las categorías establecidas en la ley 30 de 1992 y demás normas legales y estatutarias.

**ARTICULO 4o.** De conformidad con los decretos 1444 de 1992 y 2912 de 2001 todos los docentes de la Universidad del Magdalena serán evaluados



**CONSEJO SUPERIOR**

**Acuerdo Superior No.012**

durante cada semestre. Esta evaluación es requisito indispensable para la actualización del puntaje en la escala salarial del profesorado.

**PARÁGRAFO:** En caso de no existir condiciones para realizar la evaluación docente, la Universidad reconocerá el 100% del máximo puntaje establecido para cada categoría en el escalafón con base en la evaluación del desempeño.

**ARTICULO 5o.** La evaluación de la actividad docente en la Universidad comprenderá por lo menos tres modalidades:

- Heteroevaluación: Desarrollada por los estudiantes, con base en el diligenciamiento de un formato (anexo 1) con criterios de evaluación aprobados por el Consejo Académico y que constituyen parte integral del presente acuerdo.
- Autoevaluación: Desarrollada por el mismo docente de conformidad con el formato (anexo 2) con criterios definidos por el Consejo Académico que constituye parte integral del presente Acuerdo.
- Coevaluación: Desarrollada por cada docente y el superior inmediato (decano, director de programa) responsable de la unidad académica a la cual se encuentra adscrito el docente que se evalúa y con base en el diligenciamiento de un formato (anexo 3) con criterios de evaluación definidos por el Consejo Académico.

**ARTICULO 6o.** Para determinar el puntaje total obtenido por un docente en su evaluación semestral, la ponderación de las distintas instancias de evaluación, será como se define a continuación:

- Heteroevaluación      80% del total
- Autoevaluación        10% del total.
- Coevaluación            10% del total.

**ARTICULO 7o.** Para la evaluación del docente se tendrán en cuenta los siguientes aspectos generales:



## CONSEJO SUPERIOR

### Acuerdo Superior No.012

---

#### A. TÉCNICO - PEDAGOGICOS

Ellos comprenden las técnicas, las actividades y las habilidades necesarias para efectuar una verdadera labor educativa. Entre otros se tendrán en cuenta los siguientes:

- Dominio de la (s) asignatura (s) a su cargo y capacidad para integrarla (a) con otras áreas afines.
- Planeación y programación de su actividad docente.
- Desarrollo de los cursos.
- Metodología utilizada en la fase interactiva de la docencia.
- Sistema (s) de evaluación del proceso de aprendizaje.
- Relaciones interpersonales con estudiantes docentes y directivos.
- Puntualidad en la realización de las evaluaciones y en la entrega de resultados.
- Asesorías a estudiantes.
- Condiciones personales para la enseñanza.
- Pertinencia de la bibliografía.

#### B. DESEMPEÑO EN SU CARGO

Se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

- Proporción de trabajo en actividades de docencia directa.
- Participación en actividades de investigación y extensión, asociación con la organización, planeación y desarrollo de las mismas.



## CONSEJO SUPERIOR

### Acuerdo Superior No.012

---

- Participación y puntualidad en las reuniones de planificación académica.
- Puntualidad en la entrega de programas e informes de notas.
- Cooperación con los trabajos de la Facultad, el Programa y el Departamento.
- Participación activa y efectiva en organismos asesores (consejos y comités).
- Participación en actividades institucionales extracurriculares.
- Iniciativa y relación interpersonales.
- Identificación con la Institución y su misión, objetivos, principios y valores.

#### C. ACTUALIZACIÓN Y PREPARACIÓN: Participación en:

- Cursos
- Talleres
- Seminarios
- Diplomados
- Congresos
- Pasantías

#### D. PRODUCCIÓN INTELECTUAL. Autoría de:

- Libros
- Textos
- Módulos
- Artículos



## CONSEJO SUPERIOR

### Acuerdo Superior No.012

- 
- Ensayos
  - Proyectos de Investigación
  - Proyectos de Extensión

**ARTICULO 8o.** Los formatos anexos, a través de los cuales se evalúan cada uno de los aspectos de trabajo docente, descritos en el artículo anterior y que hacen parte integral del presente acuerdo, podrán ser actualizados periódicamente por el Consejo Académico por solicitud del Rector o de la Vicerrectoría Académica, a fin de hacer más efectiva la evaluación docente.

**ARTICULO 9o.** La evaluación de los docentes que se encuentran en comisión desempeñando cargos administrativos, será hecha independientemente por el propio docente y su superior inmediato con base en los formatos diseñados para el efecto por la división de Recursos Humanos y Laborales. El superior inmediato del docente puede hacer uso, para su evaluación, de la información suministrada por los dependientes inmediatos del docente evaluado. Los formatos, debidamente diligenciados serán enviados al Comité de Asignación de Puntajes y al comité de Evaluación y Promoción Docente para las acciones administrativas que sean de su competencia.

**ARTICULO 10.** La evaluación tal como se describe en el artículo 6, del presente Acuerdo se hará conforme al siguiente procedimiento:

A. La Vicerrectoría Académica enviará a las unidades académica con docentes adscritos los formatos para la evaluación.

B. Corresponde a los jefes de las unidades académicas distribuir entre los docentes el formato de autoevaluación que ellos deben diligenciar.

C. Los Directores de programa, tienen las responsabilidad de aplicar y recoger, a través del formato diseñado para tal fin, la información de los estudiantes. Estos deben diligenciar el formato en presencia del Director de programa o de cualquier otro directivo de la Facultad a quien este solicite su concurso. El grupo de estudiantes escogidos para diligenciar los formatos de heteroevaluación deberán estar cursando, por lo menos una asignatura con el docente que evalúan.



## CONSEJO SUPERIOR

### Acuerdo Superior No.012

---

D. Los Directores de Programa o los Decanos, según sea el caso, recibirán de los docentes el formato de autoevaluación, debidamente diligenciado, hasta la fecha límite definida para tal fin. Para esta misma fecha deben haber recogido la información de los estudiantes para poderla procesar, con la que ellos mismos han diligenciado, en la instancia de coevaluación.

E. Los Decanos recibirán de los Directores de Programa, los resultados de la evaluación, cotejarán dichos resultados y los enviarán al comité de evaluación y Promoción Docente para su procesamiento, análisis y concepto. Los resultados finales de la evaluación de cada uno de los docentes de la Universidad deberán ser presentados al Consejo Académico para que este organismo adopte las acciones que considere convenientes para el mejoramiento de la docencia y de la calidad académica de la Universidad.

**PARÁGRAFO TRANSITORIO:** Para la evaluación correspondiente al primer semestre del año 2002, la fecha de iniciación del proceso será el 15 del mes de mayo. A partir de esa fecha empezarán a correr (15) días que se fijan como plazo para completar el proceso.

**ARTICULO 11.** Con base en los resultados totales obtenidos por cada docente en las evaluaciones correspondientes al respectivo semestre, el Comité de Evaluación y Promoción Docente, mediante el diligenciamiento del formato diseñado para el efecto, dará al docente una de las siguientes calificaciones;

- SOBRESALIENTE
- MERITORIO
- ACEPTABLE
- DEFICIENTE

**ARTICULO 12.** El puntaje por experiencia docente debidamente evaluado, se asignará de acuerdo con la calificación que el Comité de Evaluación y de Promoción Docente haya dado al profesor, así:



## CONSEJO SUPERIOR

### Acuerdo Superior No.012

- Cuando la calificación sea "SOBRESALIENTE" se le asignará el cien (100%) del puntaje máximo contemplado para la categoría del escalafón en la que se encuentre el docente.
- Cuando la calificación sea "MERITORIA" se le asignará el ochenta (80%) del puntaje máximo contemplado para la categoría del escalafón en la que se encuentre el docente.
- Cuando la calificación sea "ACEPTABLE" se le asignará el sesenta (60%) del puntaje máximo contemplado para la categoría del escalafón en la que se encuentre el docente.
- Cuando la calificación sea "DEFICIENTE" no se le asignará puntaje. En estos casos, el Rector y/o el Consejo Académico deberán decidir las acciones a seguir con relación al docente.

**ARTICULO 13.** En cumplimiento de lo normado por el decreto 1444/92 y 2912 de 2001, el Comité de Asignación de Puntajes es el organismo competente para asignar puntos en el escalafón a los docentes.

**ARTICULO 14.** El Comité de Evaluación y Promoción Docente publicará en cartelera el resultado de la evaluación de los docentes cada semestre. Los docentes podrán solicitar mediante comunicación motivada la revisión de su evaluación, dentro de los diez días hábiles siguientes a la fecha de la publicación. El Comité debe hacer la revisión dentro de los diez días hábiles siguientes a la fecha en la que el docente la solicita.

**PARÁGRAFO:** Si después de realizada la revisión por parte del comité el docente tiene reparos, este podrá interponer recurso ante el Consejo Académico dentro de los diez días hábiles siguientes a la notificación del resultado de la revisión hecha por el Comité. El Consejo Académico decidirá dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha de interpuesto el recurso y notificará su decisión al interesado, con lo cual queda agotada la vía gubernativa, es decir, contra ella no habrá recurso alguno..

**ARTICULO 15.** El rector de la Universidad mediante resolución motivada reconocerá en acto público ante la comunidad Universitaria a los docentes mejor evaluados en cada semestre y determinará los estímulos adicionales a que tienen derecho. Los docentes de planta con resultados deficientes en la





## CONSEJO SUPERIOR

### Acuerdo Superior No.012

evaluación tendrán la respectiva anotación en su hoja de vida y deberán ser objeto de un proceso de capacitación o actualización pedagógica o disciplinar, en estos casos el Rector adoptará las medidas pertinentes en cumplimiento de las normas legales.

**PARÁGRAFO:** La Universidad se reserva el derecho de no contar para el siguiente semestre a los docentes de hora cátedra que resultaren deficientes en el proceso de evaluación. Estos docentes solo podrán volver a ser considerados como elegibles para asumir como catedráticos si demuestran haber participado satisfactoriamente en procesos de actualización en la disciplina o en pedagogía, según sea la razón de la deficiencia inicial.

**ARTICULO 16.** El Consejo Académico, con el fin de mejorar el proceso de evaluación docente, podrá hacer los cambios necesarios a los instrumentos de evaluación.

**ARTICULO 17.** El presente acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todas las normas que le sean contrarias.

**COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.**

Dado en Santa Marta a los diecinueve (19) días de abril de 2002

  
**JOSE DOMINGO DÁVILA ARMENTA**  
Gobernador Departamento del Magdalena  
Presidente Consejo Superior