



UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA

CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO ACUERDO SUPERIOR No. 442 12 de febrero de 2019

“POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL SISTEMA INTEGRADO DE DESEMPEÑO PROFESORAL - SIDP ”

El Consejo Superior Universitario, en uso de sus atribuciones legales y estatutarias y en especial las conferidas por el numeral doce del artículo 22 del Estatuto Orgánico de la Corporación.

CONSIDERANDO:

1. Que el artículo 123 de la Ley 30 de 1992 señala que el régimen del personal docente de Educación Superior será el consagrado en los estatutos de cada institución. En consecuencia, La Universidad Cooperativa de Colombia, en uso de los atributos conferidos al Consejo Superior, específicamente según el numeral 8o del artículo 22 del Estatuto Orgánico, tiene dentro de sus funciones la de expedir, modificar el Estatuto Docente o profesoral y en consecuencias las normas que le resulten complementarias.
2. Que el Estatuto Profesoral contenido en el Acuerdo Superior 086 de 2011, así como en el proyecto de actualización que está en curso, establece las características del profesor de la Universidad Cooperativa de Colombia y sus compromisos y responsabilidades.
3. Que la Universidad Cooperativa de Colombia concibe al profesor, no solo cómo aquel que contribuye con el aprendizaje del estudiante, sino como el actor que se integra y articula con el sistema universitario, su política, y en especial con su Proyecto Institucional (PI) que concibe al profesor como un profesional comprometido con el desarrollo del saber que enseña, con la pedagogía en la que fundamenta su enseñanza y con la generación y diseminación de conocimientos.
4. Que es un compromiso del profesorado propender por el mejoramiento continuo y por la calidad de los procesos que involucran su quehacer institucional.
5. Que a partir del Acuerdo Superior de 295 de junio 28 de 2016, por medio del cual se actualizan la misión y la visión institucional de la Universidad, fundamentados en los nuevos rumbos de transformación institucional con calidad, se hace necesario adoptar el marco normativo que permita consolidar el desempeño profesoral, considerándolo como una evidencia de la calidad del proceso educativo para el exitoso desempeño del estudiante.

En mérito de lo anterior,

APARTADÓ ARAUCA BARRANCABERMEJA BOGOTÁ BUCARAMANGA CALI CARTAGO ESPINAL ENVIGADO
IBAGUÉ MEDELLÍN MONTERÍA NEIVA PASTO PEREIRA POPAYÁN QUIBDÓ SANTA MARTA VILLAVICENCIO
LINEA UNICA NACIONAL 018000420101
www. ucc.edu.co



ACUERDA:

ARTÍCULO PRIMERO. OBJETO. Adoptar el Sistema Integrado de Desempeño Profesoral - SIDP como mecanismo de aseguramiento de la calidad educativa del profesor de la Universidad Cooperativa de Colombia para el exitoso desempeño del estudiante.

ARTÍCULO SEGUNDO. OBJETIVO GENERAL. El objetivo general del Sistema Integrado de Desempeño Profesoral - SIDP es asegurar el desarrollo humano del profesor siguiendo de manera individual las trayectorias propias de cada uno desde su vinculación con el propósito de llegar a la máxima calidad y evolución del capital humano con el cuál se cumplirá la ruta de la excelencia logrando la cultura de la calidad y alcanzando el mejor desempeño del estudiante y el Sistema Universitario.

ARTÍCULO TERCERO. OBJETIVOS ESPECIFICOS. Son objetivos específicos del Sistema Integrado de Desempeño Profesoral – SIDP:

- Fortalecer al cuerpo profesoral de la Universidad de forma que garantice el aprendizaje de los estudiantes, la gestión educativa, y el cumplimiento de las políticas educativas.
- Garantizar los procesos de evaluación, seguimiento y mejora permanente del cuerpo profesoral a través de los diferentes mecanismos y sistemas de información definidos por la Universidad, como componente del Sistema de Aseguramiento de la Calidad
- Articular la gestión y los procesos institucionales de forma que se asegure la gestión, seguimiento y evaluación del desempeño profesoral.

ARTÍCULO CUARTO. DEL PROCESO DEL DESARROLLO PROFESORAL. El proceso del desarrollo profesoral estará integrado por las siguientes etapas:

4.1. SELECCIÓN Y VINCULACIÓN. A partir de lo establecido en el Proyecto Institucional - PI, respecto del perfil profesoral esperado y competencias esperadas, la Universidad da curso al proceso de convocatoria, selección, contratación y vinculación del profesor, procedimientos que están a cargo de la Dirección de Gestión Humana.

4.2. PERÍODO DE PRUEBA. Sin perjuicio de la regulación que sobre el período de prueba se establezca en el Estatuto Profesoral, Reglamento de Trabajo Y Mantenimiento de Orden, Contratos Individuales de Trabajo y demás normas que resulten complementarias, esta fase tiene por objeto apreciar por parte de la Universidad las aptitudes del empleado y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo. En apoyo a este proceso, la Universidad trabaja el programa de inducción al profesorado el cual le brinda elementos de soporte y acople a la vida universitaria, así como, desarrolla una hoja de ruta demarcada



desde su quehacer en la Universidad. Fundamentado principalmente en la identidad institucional: Economía Solidaria, Proyección Social y Multicampus.

4.3. EVALUACIÓN. Es el resultado de valorar y realizar el seguimiento continuo del profesor a su compromiso y desempeño profesional de calidad. Involucra la evaluación en el aula y sus compromisos de gestión administrativa, mediante el Plan de Trabajo (PT); la evaluación del servicio que presta el profesor en el aula: evaluación que realiza el estudiante y, la autoevaluación, que el propio profesor realiza a su función y gestión. Unido a lo anterior, se suma, la valoración al cumplimiento de los compromisos institucionales. Esta integralidad permite valorar el cumplimiento por parte del profesor y definir planes de mejoramiento que lo llevarán a ser más eficiente y efectivo en su labor.

4.4. FORMACIÓN DE ALTO NIVEL. La formación a nivel pos gradual de los profesores es un propósito permanente, para ello la Universidad establece mediante un auxilio educacional condonable, la posibilidad para que éstos se actualicen en sus diferentes disciplinas, al cual accederán de acuerdo con las condiciones que se estipulen en las normas institucionales.

4.5. DESARROLLO PROFESORAL. La eficiencia y eficacia en el resultado de su rol como profesor, se evidencia a través de su movilidad en el escalafón docente, de su actividad y resultados investigativos, de su gestión, de su participación en los cuerpos colegiados y de sus experiencias significativas en el aula. De la misma manera, en la cualificación permanente tanto en lo pedagógico, didáctico, curricular y evaluativo como en otras competencias institucionales unido al fortalecimiento en lo profesional como estrategia y acción para el mejoramiento continuo.

4.6. PRUEBAS PROFESIONALES INSTITUCIONALES. Sin perjuicio de lo contemplado frente a los efectos de las evaluaciones institucionales que contempla el Estatuto Profesoral, el Reglamento Interno de Trabajo, los Contratos Individuales de Trabajo y demás normas que resulten complementarias; para los fines del SIDP, la evaluación acredita determinadas competencias, y su propósito es garantizar públicamente que el evaluado las posee, y sus resultados son emitidos por una autoridad reconocida.

4.7. DESEMPEÑO. La calidad del desempeño del profesor corresponde a una valoración más allá de su ejercicio como docente dado que involucra compromiso con los propósitos, políticas y resultados institucionales, así como con el desarrollo personal y profesional. Es decir, el desempeño del profesor depende también de cuán involucrado y responsable se siente con la Universidad.

4.8 PRODUCTIVIDAD. La Universidad establece como política el sistema de remuneración, reconocimiento al desempeño, a la acción investigativa para su cuerpo profesoral en coherencia a lo establecido en el Estatuto Profesoral. Lo anterior, como forma de resaltar la gestión al trabajo y aporte a la Universidad.



4.9. DESARROLLO HUMANO. El desempeño docente debe abordarse desde la integralidad, ello implica considerar en forma conjunta sus diversas dimensiones: personal, profesional y social. En articulación con la Dirección de Gestión Humana se formulan y promueven estrategias para el cumplimiento de éste propósito.

4.10. PERMANENCIA Y RETENCIÓN. Toda política, programa y acción desarrollado por la Universidad tienen como fin último, velar por la permanencia y retención de sus profesores. Lo anterior se respalda en el trabajo decidido que la Universidad adelanta en favor de la calidad educativa.

ARTÍCULO QUINTO. RESPONSABLES DEL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL SIDP. Corresponderá a la Vicerrectoría Académica junto con la Dirección de Gestión Humana y demás equipo de apoyo designado, velar por el desarrollo y cumplimiento de los indicadores que componen el SIDP.

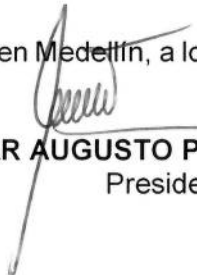
ARTÍCULO SEXTO. INTEGRACIÓN. Hará parte integrante del contrato de trabajo celebrado con el profesor, quien declara conocerlo y adhiere a él con la sola suscripción del contrato de trabajo.

ARTÍCULO SÉPTIMO. FACULTADES. Se faculta a la Rectoría, para interpretar las normas contenidas en el presente Acuerdo y en especial para expedir la reglamentación que resulte necesaria para su implementación, o para aclarar aspectos no contemplados.

ARTÍCULO OCTAVO. VIGENCIA Y DEROGATORIAS. El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias, en especial se entiende que el presente Acuerdo complementa e integra el Estatuto Profesoral.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Medellín, a los doce (12) días del mes de febrero del año dos mil diecinueve (2019)


CÉSAR AUGUSTO PÉREZ GONZÁLEZ
Presidente


MARITZA RONDÓN RANGEL
Rectora


GLORIA PATRICIA RAVE IGLESIAS
Secretaria General