



# UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA

Parlamento Jurídico, Resolución 24.195 de Diciembre 20 - 1983 Alinuducción  
Resolución No. 501 de 1974 de Superintendencia Nacional de Cooperativas  
Resolución No. 1050 Julio 31 de 2002, Ministerio Nacional de Educación

**Acuerdo Superior No. 057**  
Septiembre 15 de 2011

## **“POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL MODELO DE GESTION POR COMPETENCIAS DE LA UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA Y SE DEFINEN LAS COMPETENCIAS INSTITUCIONALES”**

El Rector (E) de la Universidad Cooperativa de Colombia, en uso de sus atribuciones legales y estatutarias y

### **CONSIDERANDO:**

Que el Consejo Superior Universitario, en su constante premisa de mejoramiento continuo y camino a la excelencia, implementó, en asocio con la Cooperativa de Trabajo Asociado LA COMUNA, el proyecto denominado "Estructura Organizacional hacia la Transformación Institucional", con el fin de revisar y dimensionar la estructura organizacional, definir el modelo de gestión por competencias, las competencias institucionales y el diseño de perfiles, como ejes centrales para la gestión del talento humano.

Que la Universidad orienta su acción educativa y social hacia su posicionamiento nacional e internacional para lo cual es importante la adopción e implementación de un modelo de gestión por competencias donde es necesario definir cuáles son las aptitudes que marcan la cultura en el personal que presta sus servicios a la Institución.

### **ACUERDA:**

**ARTÍCULO 1º.** Adoptar e implementar institucionalmente el Modelo de Gestión por Competencias y las Competencias institucionales que identifican la cultura de la Universidad.

Dicho modelo se concibe como una herramienta administrativa que tiene como propósito la gestión del talento humano hacia una cultura de alto desempeño individual y grupal de todos en la Universidad, el cual se verá reflejado en los procesos relativos a la Selección, determinación de Compensación, Entrenamiento, Formación, Desarrollo, Bienestar, Planes de Sucesión, Planes de Carrera y Gestión del Desempeño.

**ARTICULO 2º.** El "Modelo de Gestión por Competencias" se desarrollará bajo una metodología donde no sólo se realice la autoevaluación, sino que también concurren los conceptos del superior inmediato, colaboradores, pares y públicos internos que tengan relación directa con el proceso.

*Bonita*

APARTADÓ ARAUCA BARRANCABERMEJA BOGOTÁ D.C. BUCARAMANGA CALI CARTAGO ENVIGADO ESPINAL  
IBAGUÉ MANIZALES MEDELLÍN MONTERÍA NEIVA PASTO PEREIRA POPAYÁN QUIBDÓ SANTA MARTA VILLAVICENCIO



# UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA

Personería Jurídica, Resolución 24.195 de Diciembre 20 - 1983 Mineducación  
Resolución No. 501 de 1974 de Superintendencia Nacional de Cooperativas  
Resolución No. 1850 Julio 31 de 2002, Ministerio Nacional de Educación

Acuerdo Superior No. 057  
Septiembre 15 de 2011

**ARTÍCULO 3º. PROPÓSITOS.** Los propósitos del "Modelo de Gestión por Competencias" son:

- **Identificar** las aptitudes que serán aplicables a la comunidad interna, desarrollando las competencias humanas y técnicas, con énfasis en la esencia expresada en la misión, principios y valores institucionales.
- **Definir** de manera clara e incorporar en cada una de las competencias, las conductas observables y los indicadores de frecuencia, y
- **Evaluar** bajo la metodología definida anteriormente.

**ARTICULO 4º. DESARROLLO Y APLICACIÓN.** La Dirección Nacional de Talento Humano, tendrá bajo su responsabilidad el desarrollo, seguimiento y valoración del "Modelo de Gestión por Competencias". Cada Sede implementará y hará seguimiento del modelo, según sus directrices.

**ARTICULO 5º. COMPETENCIAS INSTITUCIONALES.** Estas competencias son las que instituyen la cultura de la Universidad e identifican a la comunidad universitaria:

1. **Adaptabilidad:** Entendida como la habilidad de reconocer situaciones nuevas y modificar posiciones para alcanzar determinados objetivos en interacción con el medio universitario, social y cultural.
2. **Calidad del Trabajo:** Entendida como la habilidad de entregar resultados confiables y oportunos según los requerimientos establecidos.
3. **Orientación al logro:** Entendida como la habilidad de fijar metas, asumir y alcanzar retos, mediante la realización de los esfuerzos necesarios para alcanzar un desempeño exitoso en cumplimiento de las metas y objetivos fijados.
4. **Orientación al servicio:** Entendida como la habilidad de conocer las expectativas, intereses y necesidades de la comunidad interna y externa, buscando satisfacerlas y con énfasis en mejorar el servicio.
5. **Trabajo colaborativo en equipo:** Entendida como la habilidad para participar activa y efectivamente con otros equipos o personas, para alcanzar una meta en común, con prevalencia de los intereses generales sobre los particulares.

*Gloman*

APARTADÓ ARAUCA BARRANCABERMEJA BOGOTÁ D.C. 2 BUCARAMANGA CALI CARTAGO ENVIGADO ESPINAL  
IBAGUÉ MANIZALES MEDELLÍN MONTERÍA NEIVA PASTO PEREIRA POPAYÁN QUIBDÓ SANTA MARTA VILLAVICENCIO



# UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA

Personero Jurídico, Resolución 24.195 de Diciembre 20 - 1983 Mineducación  
Resolución No. 501 de 1974 de Superintendencia Nacional de Cooperativas  
Resolución No. 1850 Julio 31 de 2002, Ministerio Nacional de Educación

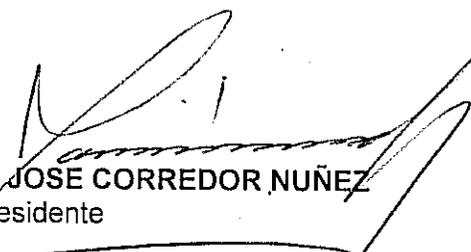
Acuerdo Superior No. 057  
Septiembre 15 de 2011

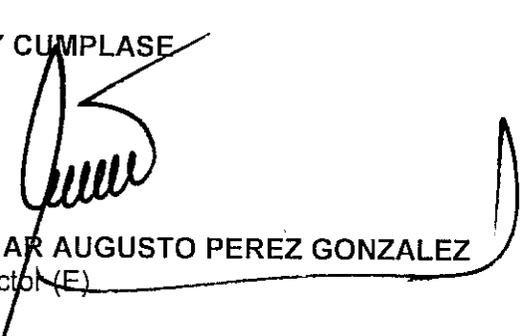
**Parágrafo.** Las competencias fijadas en este Acuerdo se desarrollarán en los próximos cinco años, al término de los cuales podrán ser reformuladas o complementadas con otras.

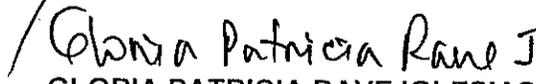
**ARTICULO 6°. VIGENCIA.** Este Acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición.

Dado en Medellín a los quince (15) días del mes de septiembre de dos mil once (2011).

COMUNIQUESE Y CUMPLASE

  
JOSE CORREDOR NUÑEZ  
Presidente

  
CESAR AUGUSTO PEREZ GONZALEZ  
Rector (E)

  
GLORIA PATRICIA RAVE IGLESIAS  
Secretaria General

APARTADÓ ARAUCA BARRANCABERMEJA BOGOTÁ D.C. 3 BUCARAMANGA CALI CARTAGO ENVIGADO ESPINAL  
IBAGUÉ MANIZALES MEDELLÍN MONTERÍA NEIVA PASTO PEREIRA POPAYÁN QUIBDÓ SANTA MARTA VILLAVICENCIO