



## UNIVERSIDAD CATÓLICA DE ORIENTE

Institución de Educación Superior, sin ánimo de lucro, con Personería Jurídica otorgada mediante Resoluciones 2650 del 24 de febrero y 6718 del 9 de mayo de 1983. Reconocimiento Institucional como Universidad mediante Resolución 003278 del 25 de junio de 1993, expedidas por el Ministerio de Educación Nacional.  
(NIT 890.984.746-7)

### MISIÓN

***“El servicio a la persona humana y a la comunidad, entendido como la voluntad de brindar desde su inspiración Cristiana una educación de calidad, comprometida con el avance científico y tecnológico, orientada a ofrecer aportes al desarrollo de la región del Oriente Antioqueño con proyección nacional e internacional”.***

**“A LA VERDAD POR LA FE Y LA CIENCIA”**

### PLAN INSTITUCIONAL DE CUALIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DEL PERSONAL

(Aprobado por el Consejo Directivo mediante Acuerdo CD-001 del 25 de febrero de 2010)

## **CONSEJO DIRECTIVO**

### **ACUERDO CD-001** (25 de febrero de 2010)

Por el cual se actualiza el Plan Institucional de Cualificación y Evaluación del Personal de la Universidad Católica de Oriente.

El Consejo Directivo de la Universidad Católica de Oriente, en uso de sus atribuciones estatutarias,

#### **CONSIDERANDO:**

- a) Que mediante Acuerdo CD-008 del 25 de Abril de 2002, el Consejo Directivo aprobó el Plan Institucional de Cualificación y Evaluación del Personal de la Universidad Católica de Oriente.
- b) Que el Señor Rector integró una comisión integrada por el Director Académico, la Directora Administrativa y la Representante de los Docentes al Consejo Directivo, con el fin de revisar y actualizar dicha reglamentación a la realidad institucional, con miras a garantizar una adecuada aplicación del mismo.

#### **ACUERDA:**

#### **ARTÍCULO PRIMERO:**

Apruébase el nuevo texto del Plan Institucional de Cualificación y Evaluación del Personal de la Universidad Católica de Oriente, conforme se describe a continuación:

### **PLAN INSTITUCIONAL DE CUALIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DEL PERSONAL**

#### **INTRODUCCIÓN**

Para la Universidad Católica de Oriente, la competencia intelectual y humana de sus empleados es importante para garantizar el cumplimiento de su Misión Institucional. El siguiente Plan de Capacitación del Personal, se incorpora con miras a buscar y lograr por medio de él una cualificación en el ejercicio de las funciones universitarias de Docencia, Investigación y Extensión y Proyección Social.

Se hace necesaria, por tanto, una reglamentación acorde a la normatividad Institucional, nacional e internacional, y según los requerimientos de cada una de las Direcciones de la Universidad.

## **1. FUNDAMENTACIÓN**

El presente Plan de Capacitación y Cualificación del Personal se convierte para la Universidad Católica de Oriente, en un medio de gran importancia para garantizar un nivel superior en la educación, que le permita a la Institución dar cuenta de los retos y desafíos que le plantean el medio social y su ambiente interno.

La cualificación y capacitación permanente del Personal es una de las tareas prioritarias de la Universidad, siendo además una de las principales condiciones para la consecución de la excelencia académica y laboral, las cuales son, a su vez, vitales dentro del proceso de acreditación de la Institución.

Lo anterior no implica sólo el dominio de saberes específicos por parte del personal Institucional, tiene su raíz y razón de ser en el amor al conocimiento como base del crecimiento de la persona y de su formación integral, en el saber ser, saber hacer y saber cómo saber, para un mejor vivir individual y social.

La Institución es consciente de que permanentemente se hacen necesarios proyectos centrados en el Humanismo Cristiano, de tal manera que se contribuya desde allí a la creación de una sociedad más justa, solidaria y fraterna; de ahí el esfuerzo de la Universidad en propiciar a su personal espacios para la formación, la reflexión, el análisis y la investigación.

## **2. OBJETIVOS**

- 2.1 Fortalecer el desarrollo humano y profesional de todo el personal vinculado a la Institución en su condición laboral.
- 2.2 Dinamizar el Sistema de Capacitación y Formación Permanente que integre y potencialice las capacidades del personal de la Institución, como organización que aprovecha las oportunidades internas, del entorno y las que le ofrecen sus relaciones interinstitucionales, tanto a nivel nacional como internacional.

- 2.3 Propender por una comunidad laboral donde la formación, la investigación y la acción comunitaria interactiva se constituyan en fundamentos de las funciones universitarias.

### **3. POLÍTICA**

**“LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE ORIENTE A TRAVÉS DEL CICEP SE PROPONE CAPACITAR AL PERSONAL A SU SERVICIO, DE CONFORMIDAD CON SUS PRINCIPIOS MISIONALES”**

### **4. OPORTUNIDADES DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN**

Los empleados de la Universidad tendrán la oportunidad de acceder a través de este plan a:

- Una formación intelectual y humana que aporte a su proyecto de vida y al desarrollo de la Institución.
- La adquisición, actualización y profundización de conocimientos y técnicas que permitan un mejoramiento continuo en su trabajo al interior de la Universidad.
- Desarrollar habilidades y destrezas que cualifiquen el servicio brindado a la Universidad en sus diferentes ocupaciones.

### **5. CRITERIOS PARA ACCEDER A LOS BENEFICIOS DEL PLAN**

El acceso de los empleados al Plan Institucional de Cualificación y Evaluación del Personal, se determinará con base en los siguientes criterios:

- 5.1 Las necesidades de capacitación deben obedecer al Plan de Desarrollo de la Institución, a los Planes Operativos y a los planes de mejoramiento de los programas académicos.
- 5.2 Disponibilidad de recursos del presupuesto asignado al CICEP.
- 5.3 La Identidad y respeto por la Filosofía Institucional, sentido de pertenencia y compromiso de quien realiza la solicitud, para lo cual El Comité Institucional de Cualificación y Evaluación del Personal (C.I.C.E.P.), se apoyará en la Evaluación del Desempeño Laboral y en la

concordancia entre la labor desarrollada por el empleado y la capacitación solicitada.

## **6. REQUISITOS**

### **6.1 POSTGRADO**

Pueden acceder a Posgrado los empleados con vinculación de tiempo completo y medio tiempo.

NOTA: Para efectos de la excelencia académica, con miras a la acreditación de los programas académicos, el CICEP dará prioridad a las capacitaciones de los docentes, a partir de los planes de mejoramiento de cada programa, durante un período de tres (3) años.

El candidato a Posgrado, deberá presentar carta de aceptación, emitida por la institución en la cual realizará los estudios.

Diligenciar el formato de solicitud establecido por el Comité Institucional de Cualificación y Evaluación de Personal (C.I.C.E.P.)

### **6.2 EDUCACIÓN CONTINUA**

Se incluye en la Educación Continua los estudios de Segunda Lengua.

Pueden acceder al plan:

6.2.1 Los Empleados con contrato laboral vigente.

6.2.2 Los Docentes de Cátedra vinculados con la Institución dos semestres consecutivos como mínimo al momento de la petición y con un promedio mínimo acumulado de 35/40 puntos (o su equivalente), en la Evaluación Docente.

## **7. BENEFICIOS**

### **7.1 POSTGRADO**

7.1.1 La Universidad, a través del Comité Institucional de Cualificación y Evaluación del Personal (C.I.C.E.P.), realizará un estudio específico de apoyo económico al empleado aceptado, el cual debe incluir el pago de un porcentaje no menor del 70% de su salario mensual, cuando el

docente deba desplazarse a otra ciudad o país, y su descarga laboral deba ser total. El subsidio será de un 50%. Sobre el valor neto de la matrícula (matricula menos cualquier descuento otorgado).

Cuando el empleado obtenga beca por algún medio, para la realización de sus estudios, el CICEP analizará cada caso y determinará el valor de la subvención para gastos de manutención.

7.1.2 Cuando el beneficiario docente aceptado no requiera ser descargado totalmente de lo laboral porque su proceso de formación no implique su desplazamiento permanente a otra ciudad o país, se le concederá tiempo de su jornada laboral, según el caso así:

- 50% de la jornada laboral cuando para la realización de sus estudios, requiera desplazarse con una frecuencia al menos de dos días en la semana, a otra ciudad.
- 25% de la jornada laboral cuando el estudio de postgrado se realice en la Universidad Católica de Oriente.

Cuando los estudios de postgrado se realicen en una institución diferente de la Universidad Católica de Oriente y la frecuencia de desplazamiento sea diferente a los casos antes citados, no se concederá tiempo de la jornada laboral.

Cada programa debe incluir en el presupuesto de las respectivas vigencias el valor de los tiempos concedidos para el estudio, teniendo en cuenta lo anterior. Estos valores se deberán tener en cuenta al momento de establecer el valor destinado por la institución para capacitación del personal.

7.1.3 Cuando el beneficiario del apoyo económico para estudio de postgrado sea un empleado con vinculación No Docente, no se le otorgará tiempo de su jornada laboral para realizar sus estudios. En estos casos se posibilitará la organización de su horario laboral previa concertación con el Jefe Inmediato.

## 7.2 PREGRADO

Los empleados aspirantes a pregrado dentro de la Institución se siguen rigiendo por la normatividad institucional vigente emanada del Consejo Directivo. No habrá subvención para estudios de pregrado en otras instituciones de educación superior.

### 7.3 EDUCACIÓN CONTINUA

Para los aspirantes a educación continua, el Comité Institucional de Cualificación y Evaluación del Personal (C.I.C.E.P.), previo estudio definirá el porcentaje de subvención.

### 7.4 EDUCACIÓN BÁSICA Y MEDIA

A los aspirantes a estudios de educación básica y media, la Universidad les garantiza una subvención equivalente al 20% de su salario básico mensual vigente, por cada nivel aprobado.

## 8. PROCEDIMIENTOS

- 8.1 El candidato presenta la solicitud en el formato establecido por el Comité Institucional de Cualificación y Evaluación de Personal (C.I.C.E.P.), con los vistos buenos del jefe inmediato y el director correspondiente, anexando los soportes pertinentes. Las capacitaciones deberán estar contempladas en el Plan Operativo de cada dirección, para la vigencia respectiva.
- 8.2 El Comité Institucional de Cualificación y Evaluación de Personal (C.I.C.E.P.), estudia la solicitud y emite concepto.
- 8.3 Cuando la solicitud es aprobada, ésta pasa al Departamento de Gestión Humana donde se procede a legalizar, previo el cumplimiento de los requisitos establecidos, para hacer efectiva la subvención.
- 8.4 Cuando la solicitud no es aprobada, ésta se archiva y se le informa por escrito al empleado las razones por las cuales no fue aceptada su petición.

## 9. COMPROMISOS

### 9.1 POSTGRADO

Durante el proceso de formación **el docente** se compromete a:

- Presentar semestralmente informes sobre rendimiento académico (certificado de notas de la institución) y avances de la tesis del posgrado al Comité Institucional de Cualificación y Evaluación del Personal, para gestionar el pago de matrícula, en caso contrario presentará

oportunamente y por escrito los imprevistos que se puedan generar durante el proceso de formación con el fin de analizar las implicaciones de tiempo y costo de cada caso.

- Para Maestría Investigativa o Doctorado, el docente se compromete a registrar el proyecto de investigación en el Sistema de Investigación y Desarrollo de la Universidad Católica de Oriente.

Una vez terminado el posgrado el docente durante la vigencia del contrato becario se compromete a:

- Fomentar al interior de la Universidad, la investigación en el tema objeto del **Posgrado**
- Asesorar trabajos de grado.
- Evaluar proyectos de investigación.
- Dirigir un semillero de investigación.
- Participación en eventos académicos internos y externos que permitan la divulgación de los procesos investigativos desarrollados.
- Gestionar investigaciones, asesorías y consultorías con otras instituciones en el área específica de formación.
- Fortalecer la docencia en las áreas del plan de estudios de los Programas Académicos relacionados con el objeto de estudio del Postgrado.
- Registrar la tesis de grado en la Dirección de Investigación y Desarrollo y acogerse a lo estipulado en el acuerdo CD-011 del 28 de septiembre del 2007.
- Acreditar la publicación al menos de un artículos y/o libro científico en revistas indexadas nacionales o internacionales.
- Acreditación el título en un tiempo máximo de un año, después de la terminación de los estudios.

El docente aceptado en el posgrado deberá suscribir un contrato especial con la Universidad Católica de Oriente, en el cual se compromete a laborar en esta Institución de la siguiente forma:



- Cuando no se otorga tiempo laboral para la realización de los estudios, el docente debe permanecer por un tiempo igual al de la duración del posgrado.
- Cuando se otorga tiempo laboral no superior al 25% de la jornada, el docente debe permanecer en la institución por un tiempo igual al de la duración del posgrado, más un año.
- Cuando se otorga medio tiempo de la jornada laboral, el docente debe permanecer en la institución un tiempo igual al de la duración del posgrado, más dos años.
- Cuando se otorga la totalidad de la jornada laboral, el docente debe permanecer en la institución el doble de tiempo de la duración del postgrado, más un año.

El tiempo de permanencia se contará a partir de la fecha en que acredite el título o el cumplimiento de todos los requisitos para el grado y además se reincorpore normalmente a sus labores en LA UNIVERSIDAD.

La Universidad dará al becario para la acreditación de su título un tiempo máximo de dos años después de la terminación de los estudios.

Una vez terminado los estudios de posgrado **el empleado** se compromete a:

- Permanecer prestando sus servicios a la Institución por un tiempo igual al de la duración del posgrado.
- Estructurar y presentar al CICEP, una propuesta para Educación Continua: Seminario, diplomado o curso.

## 9.2 EDUCACIÓN CONTINUA

El beneficiario se comprometerá a socializar y aplicar en el cumplimiento de sus responsabilidades, el conocimiento adquirido en bien de la Institución, según planeación y reglamentación previa del Comité Institucional de Cualificación y Evaluación del Personal (C.I.C.E.P.).

## 9.3 ESTUDIOS DE EDUCACIÓN BÁSICA

El beneficiario deberá presentar las calificaciones del último nivel aprobado.

## **10. RESPONSABLE**

El Comité Institucional de Cualificación y Evaluación del Personal (C.I.C.E.P.), será el responsable de elaborar, ejecutar, controlar y ajustar el plan anual de cualificación y evaluación del personal de la Universidad Católica de Oriente, para lo cual tendrá en cuenta los planes operativos de cada dirección, los planes de mejoramiento de los programas académicos y el presupuesto disponible.

## **11. METAS**

Para el periodo 2010-2015 el Comité Institucional de Cualificación y Evaluación de Personal (C.I.C.E.P.), se propone:

- La cualificación del 85% del personal operativo en su formación Básica y Media.
- El desarrollo y habilidades en la lectura y comprensión de una segunda lengua para un 30% del personal Administrativo y Operativo y 60% para docentes de medio tiempo y tiempo completo.
- La actualización permanente del personal.
- La publicación de ensayos, artículos e informes de investigación desde las diferentes Direcciones.
- La acreditación del título de postgrado para el 90% del personal docente.
- La acreditación del grado de Doctor para el 10% del personal docente.

## **12. RECURSOS ECONÓMICOS**

El Plan de Cualificación y Evaluación del Personal cuenta con un porcentaje del 2% anual sobre los ingresos netos por matrícula, calculados sobre la cifra del semestre inmediatamente anterior, debidamente certificados por la Sección de Contabilidad Costos y Presupuesto, más los dineros devueltos por los empleados que incumplieron el contrato en la misma vigencia, y otros que la Institución pueda conseguir para tal fin. Estos ingresos se destinarán de la siguiente forma:

<b>Tipo de educación</b>	<b>Porcentaje</b>
Postgrados	75%
Educación Continua	23%
Educación básica	2%

### **13. INTEGRANTES DEL COMITÉ INSTITUCIONAL DE CUALIFICACION Y EVALUACIÓN DEL PERSONAL - CICEP.**

El Comité Institucional de Cualificación y Evaluación del Personal (C.I.C.E.P.), estará conformado por el Director Académico (quien lo preside), la Jefe del Departamento de Gestión Humana, en representación de la Dirección de Bienestar y Pastoral, el Director de Investigación y Desarrollo, el Directora Administrativa y Financiera y el Representante de los Docentes al Consejo Directivo.

#### **ARTÍCULO SEGUNDO:**

Este Acuerdo rige desde su fecha y deroga el Acuerdo CD-008 del 25 de abril de 2002 y demás normas que le sean contrarias.

#### **COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

Expedido en la ciudad de Rionegro (Antioquia), a los veinticinco (25) días del mes de febrero de dos mil diez (2010).

  
**Monseñor ~~IVAN~~ CADAVID OSPINA**  
**Réctor**