

**RESOLUCIÓN RECTORAL No. 40 DE 2024**  
**(21 de agosto de 2024)**

**Por medio de la cual se reglamentan estímulos laborales para los empleados administrativos y docentes de la Universidad Católica Luis Amigó.**

**EL RECTOR GENERAL DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA LUIS AMIGÓ,** en uso de sus atribuciones legales, estatutarias y reglamentarias.

**CONSIDERANDO QUE:**

**PRIMERO.** Garantizar el bienestar de los empleados de la Universidad Católica Luis Amigó, administrativos y docentes, en condiciones de proyección humana y profesional, posibilita una mejor calidad de vida.

**SEGUNDO.** El fomento de una sociedad más justa y equitativa que posibilite la participación, la solidaridad, la convivencia armónica, la autogestión, la responsabilidad, es un compromiso con el desarrollo de la Identidad Amigoniana Institucional.

**TERCERO.** La relación contractual entre empleado y empleador, reviste no solo una carga de derechos sino también el cumplimiento de una serie de deberes de manera que se permita alcanzar el logro de los objetivos que orienten a la Universidad Católica Luis Amigó en el desarrollo de su propuesta educativa.

**CUARTO.** El desarrollo Institucional, el incremento en su planta de cargos por requerimientos del servicio, el aumento de la antigüedad de vinculación de los servidores por la alta estabilidad laboral, el incremento progresivo en las contrataciones a término indefinido y año calendario, dentro del imperativo de generar condiciones de vida dignas para los empleados, obliga a adaptar permanentemente los estímulos laborales a la nueva realidad institucional, de modo que los mismos sean sostenibles en el tiempo, dentro de la viabilidad financiera que debe tener la Universidad Católica Luis Amigó y el compromiso de responder a un verdadero desarrollo humano integral de cada uno de nuestros servidores.

**QUINTO.** Mediante Resolución Rectoral No. 47 del 4 de noviembre de 2016, se implementaron estímulos laborales para los empleados de la Universidad Católica Luis Amigó y según Resolución Rectoral No. 12 del 7 de abril de 2017 se reglamentaron auxilios económicos para el personal administrativo y docente de la Universidad, que pretenda cursar estudios de posgrados. También se reglamentó mediante Resolución Rectoral N° 86 del 28 de noviembre de 2022, modificada mediante Resolución Rectoral N° 32 del 4 de mayo de 2023.

**SEXTO.** Las actuales dinámicas institucionales, ameritan la actualización de las normas referidas y en un ejercicio de economía legislativa, será procedente articularlas en una sola disposición.



**RESUELVE:**

Establecer en la Universidad Católica Luis Amigó los siguientes estímulos para sus empleados:

**ARTÍCULO 1º. Bonificación económica por calidad en la prestación del servicio y logro de indicadores de calidad y por antigüedad:** La Universidad concederá bonificaciones económicas en razón de las siguientes situaciones:

**Por calidad en la prestación del servicio y logro de indicadores de calidad.** Será otorgada a aquellos empleados que con su quehacer comprometido y de alta calidad hayan logrado el posicionamiento institucional con reconocimiento de calidad e indicadores objetivos, a saber:

**A. Obtención de la Acreditación de Alta Calidad de un Programa Académico, Acreditación de Alta Calidad Institucional, siempre que haya acompañado todo el proceso de Autoevaluación desde el inicio.** Este reconocimiento podrá entregarse al Director del Programa, Coordinador o quien haga sus veces, en un porcentaje del 15% de su salario, siempre que sea notorio su acompañamiento durante todo el proceso, (desde el inicio hasta el acto administrativo que lo reconozca). Para este caso, deberá contarse con la evaluación y concepto favorable de la Dirección de Planeación, la Vicerrectoría de Docencia y el Departamento de Gestión Humana, frente al cumplimiento de las responsabilidades de los acá indicados. No se entregará a personal coadyuvante dentro del proceso.

**Cuando se trate de Acreditación Institucional:** el Rector General, con el Comité Rectoral, podrá determinar los actores con liderazgo y responsabilidad directiva institucional que sean merecedores de esta bonificación, en igual cuantía, en razón del cumplimiento de las responsabilidades que lleven a este indicador y que hayan participado durante todo el proceso.

No procederá cuando la decisión obedezca a razones de silencio administrativo positivo por parte de la administración.

Empezará a regir para los Programas que inicien el proceso de Acreditación o renovación de la misma, a partir de la vigencia de esta norma, sin carácter retroactivo. No aplicará para los trámites que se encuentren en curso ni al personal coadyuvante dentro del proceso.

**B. Por nuevos Programas y funcionamiento.** La Universidad podrá otorgar el 15% del salario al directivo académico del programa que se encargue completamente de la construcción de un nuevo programa académico diferente a los que a la fecha cuenta la Institución, obtenga el registro calificado y durante el primer año de su obtención comience la activación de la primera cohorte con todos los cupos y en todos los lugares aprobados en la resolución. En todo caso, será autorizado por el Departamento de Gestión Humana. Se entregará solo al directivo académico que haya tenido la responsabilidad de su creación, conceptualización y direccionamiento,

independientemente de los apoyos que haya tenido de otros en nivel equivalente o inferior para la extensión en otros lugares de desarrollo bajo la modalidad de registro único u otro.

**C. Por desarrollo de patentes.** Siempre que se obtenga la patente debidamente registrada y se comercialice con aprovechamiento industrial por la Universidad. En cada caso, se establecerá el reconocimiento económico a su creador, mediante resolución rectoral.

**D. Por creación y venta de productos de extensión al sector externo (empresarial y de servicios).** La Universidad podrá reconocer una comisión por venta a quien llegare a crear productos nuevos de extensión, tales como: asesorías, consultorías, formación continua, entre otros y sean vendidos efectivamente al sector externo (empresas, organizaciones diferentes a las de la misma Congregación de Religiosos Terciarios Capuchinos) con un margen de excedentes institucionales, en los términos que reglamenten específicamente esta situación. El porcentaje de la comisión será del 10% sobre los excedentes netos. Si fueren varios los creadores del mismo producto se distribuirán a prorrata.

Los creadores no podrán usar el producto para otras instituciones o con carácter individual o fines de comercialización, sin autorización expresa de la Universidad Católica Luis Amigó.

**E. Por producción artística y cultural debidamente reconocida en escenarios nacionales e internacionales.** Quien produzca obras artísticas y culturales que obtengan reconocimiento por entidades nacionales o extranjeras en concursos relevantes, muestras o exposiciones, siempre que las obras impacten los indicadores institucionales, recibirán 1 SMMLV, previa evaluación del Departamento de Gestión Humana y la Vicerrectoría de Investigaciones. Se entregará sólo a uno de los creadores o se repartirá a prorrata del número de ellos. El reconocimiento deberá darse a nombre de la Universidad Católica Luis Amigó.

**F. Bonificaciones por proyectos especiales, gestión o delegaciones en funciones.** La Rectoría podrá entregar directamente bonificaciones a determinados empleados por el desarrollo de proyectos especiales o reconocimiento al desarrollo de gestión que aporten al crecimiento, desarrollo y posicionamiento institucional. En todo caso, deberá ser evidente el cumplimiento del mismo con productos tangibles y entregables que den cuenta de la autoría del beneficiario. En cada caso, deberá ser mediante resolución rectoral. Esta bonificación no excederá del 50% del salario mensual del empleado.

**G. Por representación institucional en el extranjero en actividades culturales y deportivas.** Quienes participen en actividades culturales y deportivas en eventos nacionales e internacionales, en representación de la Universidad y obtengan los dos primeros lugares recibirán el 25% de un SMMLV para el primer lugar y el 20% de SMMLV para el segundo lugar. La representación deberá darse a nombre de la Universidad Católica Luis Amigó.

**H. Por antigüedad y calidad en el servicio.** La Universidad entregará bonificaciones por antigüedad y calidad en el servicio a aquellos empleados que hayan tenido un trabajo

reconocido por su apoyo al desarrollo institucional equivalentes al 10% del salario básico, por cada quinquenio contado a partir de los quince (15) años de servicio.

Para ser beneficiario de la bonificación por antigüedad, deberá tener contrato a término indefinido o año calendario, excelente evaluación de desempeño, no tener procesos disciplinarios en curso o con sanciones en firme y sea reconocido su servicio en el cumplimiento de los indicadores institucionales, con productos objetivos y tangibles que puedan visibilizarse en la gestión dentro de la Universidad.

**Parágrafo.** Las bonificaciones se entregarán siempre que en el momento del pago tenga vinculación laboral con la Universidad. No se tendrán en cuenta como una obligación por pagar en caso de una terminación del contrato ni se asimilarán a una prestación extralegal.

Estas bonificaciones se entregarán en el acto de distinciones y reconocimientos institucionales de cada anualidad o en el que determine la Rectoría.

**ARTÍCULO 2°. Descansos sabáticos remunerados por logro de indicadores y antigüedad.** La Universidad establece descansos remunerados o sabáticos así:

**A. Por logro de indicadores:** se otorgará a aquellos que tengan responsabilidades directas en la acreditación institucional o de programas, previa evaluación del compromiso por parte de los actores y líderes y siempre que se cuente con el resultado respectivo, así:

- Directores de Programa, Coordinadores o quienes hagan sus veces: dos días remunerados de descanso, consecutivos. No procederá para la obtención de registros calificados, autorizados por el Departamento de Gestión Humana, previa validación del aporte de quienes efectivamente sean beneficiarios por parte del SIAC.

En ningún caso, procederá para la obtención de registros calificados.

- Para empleados de dirección, confianza o manejo, con liderazgo y responsabilidad directiva institucional, con notoria incidencia en el resultado: dos días de descanso remunerado consecutivos y solo cuando acontezca la Acreditación Institucional, según consideraciones del Comité Rectoral.

- Para líderes de grupos de investigación que obtengan la máxima categoría en MinCiencias: dos días de descanso remunerados.

Si fuere docente investigador, deberá tener tiempo completo al momento de cumplir el indicador.

Estos descansos se causarán dentro de los tres meses siguientes a la ocurrencia del hecho.

Los descansos de los docentes deberán programarse en cuanto no afecten los compromisos institucionales y el acompañamiento de cursos de los estudiantes.

**B. Por antigüedad.** Para empleados con 30 y 35 años de servicios: cuatro días de descanso remunerado.

Para empleados que celebren 25 años de servicio: tres días de descanso remunerado.

Para empleados con 20 años de servicio: dos días de descanso remunerado.  
Podrán disfrutarse dentro de los tres meses siguientes a la fecha del aniversario, siempre que no afecten las labores ni los compromisos institucionales.

**Parágrafo.** La Rectoría podrá entregar también igual número de días de descanso remunerado a quienes ajusten 40, 45 años de servicio o más quinquenios, en caso de presentarse.

**ARTÍCULO 3°. Estímulos en capacitación para participar en seminarios, congresos, cursos, diplomaturas, conferencias.** Se ofrecerán, previo análisis por parte de las instancias competentes de conformidad con la reglamentación específica, según los perfiles y competencias de los empleados, el plan de formación establecido en la correspondiente anualidad, la pertinencia institucional y las necesidades profesionales y personales del empleado para el logro de los desarrollos de la Universidad.

Los costos, incluidos la inscripción y los gastos de viaje, que impliquen la actualización y asistencia a seminarios, congresos, cursos y diplomaturas, los asumirá la Universidad en los porcentajes establecidos en las reglamentaciones específicas.

El Rector General también podrá autorizar directamente la participación de los miembros del Consejo Superior y del Comité Rectoral, cuando considere su necesidad y pertinencia, en los términos y cuantías que considere convenientes y según la reglamentación específica.

El empleado o docente interesado en un curso complementario para su formación en la modalidad de cursos libres, servidos en los programas de pregrado o postgrado de la Universidad, podrá matricularse con un valor del 25% del valor del crédito académico del mismo, siempre que haya disponibilidad de cupos.

En los eventos de extensión que programe la Universidad, podrán matricularse sin ningún costo, empleados y docentes, siempre que el presupuesto ya haya sido aprobado desde su viabilidad financiera y existan cupos adicionales disponibles para los mismos, con la autorización previa del Departamento de Gestión Humana y la Dirección de Extensión y Servicios a la Comunidad.

Los cónyuges, compañeros o compañeras permanentes, hijos o hermanos podrán realizar cursos de extensión, con un descuento del 40%, siempre que el evento sea viable financieramente en la elaboración del presupuesto.

**ARTÍCULO 4°. Descuento para estudios de Pregrado y Posgrado de empleados, cónyuges o hijos.**

**A. Estudios de Pregrado.** El empleado que cumpla al menos cinco años de vinculación con contrato a término indefinido, año calendario o año académico y dedicación de tiempo completo y cuya evaluación de desempeño sea sobresaliente, tendrá derecho a:

- Un descuento del treinta por ciento (30%) del valor de la matrícula para el cónyuge, por vínculo civil o canónico, compañera, compañero permanente y los hijos menores de 25 años, cuando en ambos casos dependan económicamente del empleado. Si son mayores de 25 años o no tienen dependencia económica, sólo recibirán el veinte por ciento (20%) de descuento.
- Los docentes de semestre académico y hora cátedra, con vinculación contractual de al menos cinco semestres académicos consecutivos, tendrán derecho a un descuento equivalente al veinte por ciento (20%) de la matrícula, para el cónyuge por vínculo civil o canónico, compañera o compañero permanente y los hijos menores de 25 años que tengan dependencia económica del docente. Si son mayores de 25 años o no tienen dependencia económica, sólo recibirán el diez por ciento (10%) de descuento.
- La edad de los hijos sólo se considerará para efectos de determinar el valor del descuento a otorgar al momento de la matrícula, pero el mismo se conservará independientemente de que alcance una edad superior, siempre y cuando se cumplan los requisitos de vínculo laboral del empleado generador del beneficio y el promedio académico mínimo de 3,8 en los diferentes semestres.
- El beneficio de descuento para docentes, empleados y sus grupos familiares, se perderá cuando el empleado deje de prestar sus servicios a la Universidad u obtenga una evaluación de desempeño inferior a 3,8, caso en el cual se procederá, a partir del semestre siguiente, a cobrar el 100% del valor de la matrícula a sus beneficiarios. Igualmente se perderá cuando el beneficiario del descuento obtenga un promedio general del semestre inferior a tres ocho (3,8), repruebe alguna asignatura, cancele algún curso o suspenda sin la autorización del Departamento de Gestión Humana los estudios iniciados o incumpla las obligaciones pactadas en razón del nivel de formación establecidos.

El trámite para acceder a estos descuentos sólo procederá por solicitud del interesado, ante el Departamento de Gestión Humana.

Los descuentos otorgados a los beneficiarios de empleados de la Institución para cursar estudios en la Universidad, sólo se concederán por una sola vez para un pregrado (técnico, tecnológico o profesional). Para cursar estudios de segundos títulos en estos niveles de formación, no operará el descuento contemplado en la presente resolución. En consecuencia, deberán cancelar el 100% del valor total de la matrícula.

Los que ya cuentan con un descuento mayor, continuarán con él en los términos institucionales.

**B. Estudio de Posgrado para familiares de empleados.**

Los estímulos para empleados que pretendan cursar estudios de Posgrado se regirán por la normativa Institucional que regule este aspecto.

El cónyuge por vínculo civil o canónico, compañero o compañera permanente y los hijos menores de 25 años del empleado, que tengan dependencia económica de éste, serán beneficiarios del diez por ciento (10%) de descuento en el valor de la matrícula en uno (1) de los posgrados de la Universidad, solo para especializaciones, siempre y cuando el empleado tenga al menos cinco (5) años de vinculación permanente con contrato a término indefinido o año calendario. El descuento no procederá para segundos títulos en posgrados en cualquiera de sus niveles.

Los que ya cuentan con un descuento mayor, continuarán con él en los términos institucionales. Para conservar el descuento deberán cumplir los mismos requisitos establecidos para los empleados de la Universidad.

### **C. Estudios de Pregrado de empleados:**

Dicho beneficio solo aplicará para empleados que no cuenten con este nivel de formación, es decir, no procederá para segundos títulos de pregrado en cualquier nivel. Las condiciones para el otorgamiento y mantenimiento del mismo serán:

1. No puede ser un Programa de la Unidad en la cual el empleado presta sus servicios directamente.
2. Debe tener al menos cinco años de vinculación continua en la modalidad de año calendario o término indefinido.
3. Debe tener una evaluación de desempeño sobresaliente.
4. No debe tener ninguna sanción disciplinaria o estar en curso en un proceso en trámite.
5. En la eventualidad de ser otorgado el beneficio, el desarrollo de los cursos no debe afectar su jornada laboral, lo que significa que deberá matricular cursos en horarios no laborables.
6. Mantener un promedio igual o superior a tres ocho (3,8), no cancelar, reprobado ningún curso, ni suspender los estudios. Promedios inferiores al aquí establecido o cancelaciones de materias o suspensión de estudios dará como consecuencia la pérdida del auxilio de manera definitiva.

El beneficio otorgado a los empleados que accedan a estudios de Pregrado conforme a lo estipulado en el literal C. de esta Resolución Rectoral será del 30% en el valor de la matrícula y sólo aplicará para los cursos regulares.

En la eventualidad que se dé la finalización del contrato por cualquier causa, o reduzca su dedicación de tiempo, el semestre inmediatamente siguiente a la desvinculación laboral se procederá a facturar el 100% del valor del respectivo programa.

Los que ya cuentan con un descuento mayor, continuarán con él en los términos institucionales.

**D. Estudios de Especializaciones, Maestrías y Doctorados para docentes y empleados:** La Universidad Católica Luis Amigó concederá auxilios económicos para su personal administrativo y docente que pretenda cursar estudios de Posgrado (Especializaciones, Maestrías y Doctorados), así:

**1. Especializaciones.** El auxilio económico para cursar Especializaciones solo se otorgará a personal que desempeña funciones administrativas y será equivalente al 40% del valor de la matrícula y se concederá por una sola titulación y para cursarlas en la Universidad. Para ser beneficiarios de este auxilio, los aspirantes deberán cumplir taxativamente las siguientes condiciones:

- Tener contrato vigente como administrativo, con dedicación de tiempo completo, contrato indefinido o año calendario, al menos con una antigüedad no inferior a cinco años, evaluación satisfactoria de desempeño.
- La temática de la Especialización debe tener relación directa con la actividad de su cargo en la Institución.
- Que el candidato no tenga título en el nivel de formación para el cual solicita el auxilio económico.
- Excepcionalmente un docente podrá cursar una Especialización en la Universidad, cuando sea la misma Institución la que lo considere pertinente para su desempeño. En términos generales, los docentes de la Universidad serán vinculados al menos con el nivel de Especialización.

**2. Maestrías.** El auxilio económico para cursar Maestrías solo se otorgará a personal con contrato como docente en la Universidad, será equivalente al 40% del valor de la matrícula y sólo se concederá por una sola titulación para cursarlas solo entre la oferta de Maestrías que ofrezca la Universidad Católica Luis Amigó. Para ser beneficiarios de este auxilio, los aspirantes deberán cumplir taxativamente las siguientes condiciones:

- Tener vinculación laboral como docente de tiempo completo, año calendario, año académico o término indefinido con una antigüedad no inferior a cinco años y que al momento de la solicitud esté ejerciendo en la Institución la docencia directa con una asignación de cursos igual o superior a 10 horas semanales o desarrollo de proyectos de investigación.

Excepcionalmente un empleado administrativo podrá cursar también alguna Maestría afín al cargo que desempeña, siempre que aporte a su quehacer laboral, según aprobación del Comité de Capacitación Docente, Promoción y Desarrollo Humano y el visto bueno del Rector General.

- Estar inscrito en el escalafón docente mínimo en la categoría Auxiliar 1.
- Ser presentado ante el Comité de Capacitación Docente, Promoción y Desarrollo Humano por el jefe inmediato, y anexar evaluación satisfactoria de su desempeño laboral



de los dos últimos períodos en que ha sido evaluado, según las fuentes evaluativas consideradas por la Institución las cuales deben tener notas superiores a 4.0.

- Que el candidato no tenga título en el nivel de formación para el cual solicita el auxilio económico, no haya suspendido estudios de igual nivel en cualquier institución de educación superior y no haya tenido otro descuento anterior para cursar estudios de postgrado en este nivel o en Doctorados.
- El docente que sea beneficiario de descuento para cursar estudios de Maestría en la Universidad, deberá garantizar que los mismos no afecten la prestación de los servicios y las responsabilidades contractuales asumidas con la Universidad Católica Luis Amigó, en particular las actividades docentes con estudiantes, quedando expresamente prohibido modificar horarios de clase o condiciones laborales para adaptarlos a las necesidades de los empleados que pretenden cursar o cursan en la actualidad procesos de formación con miras a titulación.
- Los beneficiarios de apoyos económicos para Maestrías adquieren con la Institución el compromiso de una publicación en revista indexada de un artículo científico derivado de la investigación de su trabajo de investigación de maestría o de investigaciones realizadas en la Institución.
- No existirán descargas de tiempo de la jornada laboral para el desarrollo del proceso formativo.
- La concesión de un auxilio económico para cursar estudios de Especialización o Maestría, no constituye promesa alguna de la Universidad para estabilidad laboral futura, o de modificación de las condiciones contractuales relacionadas particularmente con cargos, responsabilidades y salarios.

**Parágrafo 1.** Toda vez que el auxilio para Especializaciones o Maestrías se concederá semestre por semestre, éstos se perderán cuando acontezca alguna de las siguientes situaciones: reprobación de algunos de los cursos, un promedio inferior a (3.8), cancelar asignaturas, suspender el programa académico, incumplir los requisitos establecidos en esta disposición o en otros reglamentos, desvinculación laboral, reducción de la dedicación del contrato inferior a tiempo completo.

**Parágrafo 2.** La Vicerrectoría de Investigaciones rendirá anualmente al Rector General y al Departamento de Gestión Humana, un informe detallado sobre la forma como los beneficiarios para estudios de Maestría contribuyen al mejoramiento de los indicadores de investigación, lo cual será tenido en cuenta para la continuidad o no del auxilio.

**3. Doctorados.** La Universidad podrá otorgar auxilios educativos y descuentos para cursar Doctorados o estudios de formación posgradual en gastronomía, artes y afines en los términos de la reglamentación específica establecida.

## **ARTÍCULO 5°. Descansos remunerados para el bienestar**

### **A. Descansos del personal con vinculación de año calendario y término indefinido**

Los empleados con vinculación a término indefinido y año calendario disfrutarán de los siguientes períodos de descanso remunerado, siempre y cuando éstos no interfieran con las necesidades del desarrollo institucional y se encuentren al día en el cumplimiento de sus obligaciones y en caso de permanecer laborando no se considerará compensación en dinero.

Quienes deban continuar en sus labores, para el cumplimiento de compromisos o según programación previa de actividades inaplazables, podrán tener, a discrecionalidad del empleador, días compensatorios de descanso dentro de los dos (2) meses calendario siguientes, sin que se afecte el cumplimiento de sus responsabilidades, siempre que sea debidamente programado con su jefe inmediato y con los procedimientos de notificación y autorización establecidos institucionalmente. En ningún caso, se juntarán con otras licencias, permisos o beneficios de descanso institucional.

No aplicará para contratistas que desarrollen proyectos con el sector externo que daban cumplir productos, cronogramas y tiempos, previamente establecidos con el contratante.

- **La Semana Santa**, la cual incluye los días Lunes, Martes y Miércoles Santos.
- **Una semana a mitad de año**, comprendida entre la última semana de junio y la primera semana de julio.

Dentro de dicho descanso remunerado se entiende compensado el día o la jornada laboral libre por haber ejercido el derecho al sufragio o haber sido jurado de votación en cualquiera de las elecciones organizadas por la Registraduría Nacional del Estado Civil de Colombia, por lo que no podrán solicitar días compensatorios diferentes.

En razón de las necesidades de servicio, podrán darse vacaciones colectivas en el período de diciembre – enero o se pactarán en otros momentos. Esto será coordinado por los Departamentos de Gestión Humana y Relaciones Laborales con las Unidades de servicio correspondientes.

#### **B. Descansos del personal con contrato a término fijo**

Si el empleado tiene vinculación por año académico, disfrutará de descanso remunerado la Semana Santa, la cual incluye los días Lunes, Martes y Miércoles Santos, salvo que en razón de las necesidades del servicio deban continuar en sus labores, lo cual no tendrá compensatorio ni en descanso, ni en dinero.

Los días de vacaciones a que tenga derecho se otorgarán durante el período de receso académico de estudiantes entre los meses de junio y julio.

**Parágrafo.** No obstante, lo contemplado en los literales A y B de este artículo, y conforme con las necesidades del servicio, la Universidad podrá disponer de los días que excedan los descansos legales, tanto de contratos a término indefinido como de término fijo, con el fin de atender requerimientos inaplazables o eventos de formación y capacitación institucionales u otras necesidades, sin que dicha decisión implique recargos salariales o compensación en dinero o en días de descanso para posteriores períodos laborales.

## **ARTÍCULO 6°. Cobertura beneficio Póliza de Salud:**

### **A. Beneficio Póliza de Salud Colectiva (Medicina Prepagada)**

La Universidad adoptará una Póliza de Salud Colectiva (medicina prepagada), cuyos beneficiarios deberán cumplir con las siguientes condiciones:

- Para acceder al beneficio debe acreditar una vinculación laboral no inferior a cinco (5) años calendario o año académico. En ambos casos los cinco (5) años exigidos deberán ser continuos e inmediatamente anteriores al momento de solicitar su admisión en la póliza de salud.
- Serán beneficiarios quienes tengan contrato de trabajo con la Universidad, a término indefinido, año calendario o año académico y con dedicación de tiempo completo en la Institución. En caso de reducirse el tiempo de dedicación, por solicitud del empleado, se perderá el beneficio del descuento, pero podrá continuar vinculado a la Póliza, siempre que pague la totalidad del valor.
- El beneficio concedido y en el porcentaje estipulado para los diferentes salarios, solo aplicará para el Plan Estándar contratado por la Universidad. La diferencia entre el valor estándar y el valor por cancelar por el beneficiario por preexistencias médicas estará a cargo de éste en su totalidad.
- El beneficio se extenderá máximo hasta la finalización del contrato laboral, por cualquier causa. Una vez cumplidos requisitos para acceder a la pensión de vejez, el beneficio podrá continuar en la forma en que esté reglamentado dentro de los beneficios para los pensionados.
- El beneficio de la Póliza de Salud Colectiva (medicina prepagada), bajo ningún supuesto, constituirá salario, por lo cual no hará parte de dicha asignación o del factor prestacional.
- Serán beneficiarios de la Póliza de Salud Colectiva (medicina prepagada) quienes, conforme a la normativa relacionada con libranzas y descuentos tengan capacidad de deducción por nómina para el descuento del monto que corresponde pagar al empleado.
- El beneficio para la Póliza de Salud Colectiva (medicina prepagada) se renovará y concederá siempre que, analizados los Estados Financieros de la Institución, se evidencie viabilidad, lo cual será analizado en cada vigencia fiscal por la Dirección Administrativa y Financiera, quien antes de finalizar la misma recomendará a la Rectoría conservar, modificar o suspender dicho beneficio.
- Los beneficios otorgados por la Universidad para la Póliza de Salud Colectiva (medicina prepagada), serán diferenciales y estarán acordes con la remuneración salarial de los empleados, de manera que se genere una verdadera equidad, justicia social y solidaridad, se otorgarán de la siguiente manera:

<b>Parámetros según remuneración mensual</b>	<b>Beneficio asumido por la Universidad (% del precio total de la póliza anual)</b>
Hasta 1.5 SMMLV.	70%
Entre 1.6 y 2.5 SMMLV.	60%
Entre 2.6 y 3,5 SMMLV.	50%
Entre 3,6 y 4,5 SMMLV.	40%
Más de 4,5 SMMLV.	30%

Las personas que deseen ser beneficiarias de la Póliza de Salud Colectiva (medicina prepagada), cumpliendo los requisitos acá preceptuados, deberán, previa información acordada con el Departamento de Gestión Humana, solicitar su admisión a la misma. Si ya cuentan con un plan de medicina prepagada o similares, se analizará con el intermediario la posibilidad de ser admitidos en la Póliza de Salud Colectiva contratada por la Universidad, en las condiciones de la aseguradora y la antigüedad respectiva.

Cada beneficiario deberá firmar una autorización expresa de descuento de nómina por el saldo que deberá pagar en la correspondiente anualidad, el cual será deducido en doceavas partes (1/12), lo cual equivale a un descuento mensual. Para empleados vinculados por año académico, el descuento se realizará durante la vigencia del contrato y el valor anual se dividirá en 10 cuotas iguales.

Cada vez que la Universidad renueve la Póliza de Salud Colectiva (medicina prepagada), los beneficiarios del mismo deberán renovar estas autorizaciones y cumplir las condiciones establecidas para su disfrute en esta Resolución Rectoral. De igual manera, se pactará mediante otrosí, lo relativo en los contratos con el fin de que el subsidio, bajo ningún supuesto, sea constitutivo de salario.

El Departamento de Gestión Humana será la Unidad encargada de acompañar la Póliza de Salud Colectiva (medicina prepagada) de los beneficiarios de la misma, dar la información pertinente, coordinar los exámenes médicos de admisión con la aseguradora, actualizar permanentemente la lista de amparados, brindar las capacitaciones que sean indispensables y establecer el contacto con el intermediario para obtener una óptima atención y asistencia en las necesidades de salud: hospitalización y cirugía, consulta externa, pruebas diagnósticas y exámenes de laboratorio, urgencias y asistencia nacional e internacional, médico en casa para contingencias en salud menores, entre otros. Además, conforme con el desempeño del plan adoptado, la Universidad podrá buscar otra alternativa de salud que reúna condiciones óptimas de amparo.

La Universidad tendrá un cupo rotativo de 100 empleados beneficiarios de la Póliza. Podrán acceder nuevos, en la medida en que se liberen cupos.

Quienes en la actualidad cuenten con Póliza de Salud, continuarán con los mismos descuentos establecidos en la Resolución Rectoral No. 47 del 4 de noviembre de 2016 y quienes se afiliaron en el año 2023, seguirán con los descuentos establecidos en la Resolución Rectoral No. 86 del 28 de noviembre de 2022.

## **B. Seguro de Vida**

La Universidad proveerá a los empleados de un Seguro de Vida Colectivo, que cubrirá los siguientes riesgos: muerte natural, muerte accidental, desmembración e inhabilitación permanente y gastos médicos por accidente.

Las cuantías y otros riesgos y amparos serán determinados conforme al convenio pactado con la respectiva aseguradora.

**ARTICULO 7°. Servicios institucionales de Bienestar Institucional.** Con el fin de contribuir al desarrollo humano de los empleados y su respectivo grupo familiar, éstos serán beneficiarios de los servicios de Bienestar Institucional. Para el uso de tales servicios se pagarán las tarifas previstas institucionalmente pudiendo ser gratuitos, según lo reglamentado al respecto.

Para el acceso al servicio médico de familiares de empleados, será evaluado por la Dirección de Bienestar Institucional en cada caso, en razón de la necesidad, urgencia, principio de solidaridad y la cobertura en salud que tenga el paciente, siendo solo servicio de consulta y no de tratamientos terapéuticos.

**ARTICULO 8°. Auxilio económico por acceso a pensión de vejez o de invalidez.** El empleado de la Universidad con vinculación laboral de tiempo completo a término indefinido, año calendario o año académico, con más de quince años de servicio continuo prestados a la Universidad y que una vez cumplidos los requisitos para ser beneficiario del sistema pensional obtenga la respectiva pensión, bien sea de invalidez o de vejez, recibirá como bonificación el equivalente a 1 SMMLV por una sola vez, el cual será pagado en el momento de la liquidación final. Los quince años de servicio continuo deberán ser inmediatamente anteriores al momento de causarse los requisitos para acceder a este beneficio. No procede para quienes soliciten devolución de saldos o accedan a pensión mínima de garantía.

Se exceptúan de este beneficio quienes tengan doble pensión o continúen prestando servicios en la Universidad después de percibir las dos primeras mesadas de la pensión de vejez.

**ARTÍCULO 9°. Estímulos por logros académicos, eventos familiares y solidarios.** La Universidad concederá los siguientes estímulos por logros o eventos familiares:

**Académicos:**

**1. Grado de Magister o Doctor.** Por Grado de Magister, la Universidad entregará el 15% de un SMMLV y por Grado de Doctor el 20% de un SMMLV, siempre que los estudios no se hubieran realizado con descuento o auxilio educativo y la titulación sea uno de los compromisos asumidos.

Este se otorgará para el primer título de Maestría o Doctorado. Si tuviere varios títulos en el mismo nivel de formación, solo se otorgará para el primero, siempre que se titule estando al servicio de la Universidad. Aplicará para docentes y administrativos con vinculación de tiempo completo, año académico, año calendario o indefinido.

**2. Bonificación por productos de ciencia, tecnología e innovación.** En los términos que se establezca en la reglamentación específica.

**3. Por reconocimiento como investigador y por estar adscrito en grupos de investigación reconocidos en las dos primeras categorías de MinCiencias.** Podrá entregarse una bonificación en los términos que llegue a establecerse en la reglamentación específica.

**Eventos familiares y solidarios:**

**4. Nacimiento de un hijo.** Para empleados, docentes de tiempo completo, con antigüedad no inferior a dos (2) años, con duración de año calendario, académico, semestre académico o indefinido, el 15% de un SMMLV.

**5. Matrimonio civil o canónico.** Para empleados y docentes de tiempo completo, con una antigüedad no inferior a cinco (5) años, con contratos de semestre académico, año calendario, año académico e indefinido: tres días de descanso inmediatos al hecho, en cuanto coincidan con días hábiles y el 15% de un SMMLV.

**6. Bodas de plata de matrimonio civil o canónico.** Para empleados y docentes de tiempo completo, con una antigüedad no inferior a cinco (5) años en la Institución, con duración de año calendario, académico o indefinido o semestre académico, previa acreditación inequívoca del hecho al momento de la causación, tendrán un bono.

**7. Enfermedad grave:** un subsidio por enfermedad en los tiempos y cuantías establecidas en la reglamentación correspondiente.

**8. Reconocimiento internacional o nacional, siempre que incida en los indicadores de alta calidad para Acreditación.** Una bonificación del 20% de un salario mínimo, previa evaluación de la misma realizada por el Departamento de Gestión Humana, con la información que deba recopilar y cuente con el visto bueno del Rector General. El reconocimiento debe darse en nombre de la Universidad Católica Luis Amigó.

**9. Bono de solidaridad familiar por catástrofe por hecho o desastre de la naturaleza o fuerza mayor.** La Universidad dará un auxilio económico hasta de 1 SMMLV por catástrofe natural o desastre u otras por razones de fuerza mayor, previa evaluación de la Dirección de Bienestar Institucional y el Departamento de Gestión Humana, con el visto bueno del Rector General, para ayudar a solventar la situación del empleado que quede en condiciones de difícil situación de sobrevivencia por hechos imprevisibles o irresistibles de la naturaleza.

**10. Día de la familia.** La Universidad otorgará en cada semestre un día de descanso o planeado directamente por la caja de compensación o la misma Institución para que los empleados disfruten con su grupo familiar, según lo programado en el calendario administrativo. Este estará vigente hasta el inicio completo de la reducción de la jornada laboral, según la Ley 2101 del 15 de julio de 2021. Es decir, hasta el 15 de julio de 2026.

**ARTÍCULO 10°. Estímulos por incapacidades de salud.** La Universidad generará condiciones especiales de reconocimiento de incapacidades con salarios del 100%, en las condiciones establecidas en la reglamentación específica, según consideraciones de la Rectoría, previo análisis del caso realizado por el Departamento de Gestión Humana.

**ARTÍCULO 11°. Estímulos para recreación y deporte:**

**A. Vacaciones recreativas de los niños:** los hijos de los empleados y docentes podrán participar en vacaciones recreativas con los siguientes porcentajes de cobro:

- Quienes devenguen hasta 1.5 SMMLV pagarán el 60 % del valor de las jornadas.
- Quienes devenguen más de 1.5 SMMLV hasta 3 SMMLV pagarán el 85 % del valor de las jornadas.

**B. Acceso compartido a Villa Amigó Copacabana.** Los empleados y docentes podrán disfrutar en arriendo compartido, el inmueble ubicado en la Parcelación Villa Roca, denominado "Villa Amigó", en las condiciones establecidas en la reglamentación específica.

**C. Programa "Los niños vuelven a la U".** Los hijos de los empleados y docentes podrán participar en este programa con las tarifas establecidas para las vacaciones recreativas de los niños, a juicio de la Dirección de Bienestar Institucional. En caso de materiales, refrigerios u otros gastos que demande el programa, deberán ser pagados en su totalidad por el empleado.

**D. Programa "Actívate".** Los empleados de la Universidad previa inscripción en el programa y concepto favorable de la valoración médica, podrán acceder a mínimo 2 y máximo 3 entrenamientos deportivos guiados por semana, con estudiantes en práctica del Programa de Actividad Física y Deporte. De igual manera tendrán seguimiento al plan de entrenamiento y valoración física que se realiza en el laboratorio del Programa. Este Programa es gratuito para empleados, sólo deben pagar la inscripción al gimnasio de la Universidad según las tarifas institucionales. Se perderá este beneficio por incumplimiento en la asistencia, al menos de 3 jornadas de entrenamiento por semestre, caso en el cual, no podrá volver hacer beneficiario del mismo.

**ARTÍCULO 12°. Tiquetera emocional.** La Universidad implementará una tiquetera emocional con el objetivo de otorgar tiempo de bienestar para el disfrute y descanso de los empleados o atender situaciones coyunturales, siempre que las actividades que se mencionan a continuación coincidan en jornada laboral, acreditando los soportes respectivos y con aplicación de cada tiquete por una única vez en el año calendario. Los jefes inmediatos deben llevar registro del uso de la tiquetera del personal a su cargo, en la autorización previa que se solicita, tal como se describe a continuación:

**A. Media jornada por el cumpleaños.** (Solo en el día calendario del cumpleaños). No se compensará en otro momento, así el día del cumpleaños sea en un día no laboral.

**B. Media jornada para asistir a un evento cultural.**

**C. Un día para la celebración de grados.** (Solo en el día calendario de la graduación).

**D. Media jornada para acompañar al animal de compañía mientras esté enfermo y sea indispensable el acompañamiento.**

**E. Un día para el duelo por la pérdida de animal de compañía o mascota.** (Solo en el día calendario del suceso y solo para una mascota).

**F. Viernes corto.** (Salir 2 horas antes de finalizar la jornada laboral).

**G. Un día libre por mudanza.** (Solo en el día calendario de la mudanza).

**H. Media jornada libre para diligencias personales.**

**I. Media jornada libre para los papás en Halloween o semana de receso escolar.** (Uno de los dos y aplica para empleados con hijos menores de 15 años).

**J. Alargar el tiempo de almuerzo.** (hasta 1 hora adicional, en 4 oportunidades al año, dos en cada semestre, por causa justificada y siempre que no se afecte el servicio).

**Parágrafo.** Para los beneficios anteriores, el empleado deberá:

- Solicitar con un tiempo prudencial la autorización previa de estos beneficios ante su jefe inmediato y remitirlo ante los Departamentos de Gestión Humana y Relaciones Laborales, quienes podrán dar la autorización definitiva, después de verificar las pruebas aportadas y requeridas de oficio, para cada caso.
- Los permisos de media jornada o más implicarán diligenciar el formato institucional de permisos y licencias, código:FO-AP-046, Versión: 2 del 24/08/2022 o el que llegue a reemplazarlo o modificarlo.
- En cada caso, será solo **una vez en cada anualidad** o en el número de ocasiones establecido particularmente.
- Los acontecimientos que ocurran en periodos de descanso: fines de semana, días festivos, semana santa, receso de mitad de año, vacaciones, periodos de incapacidad por enfermedad, licencias de maternidad y licencias no remuneradas, entre otros, no aplicarán para estos periodos de descanso y no serán compensados posteriormente en descanso ni en dinero.
- Ninguna de las jornadas acá establecidas es acumulable ni aplazable con otros descansos o fechas. Tampoco será compensable en dinero.
- En todo caso, primará el interés general, el desarrollo institucional y el cumplimiento de las obligaciones con nuestros estudiantes y demás públicos de interés. Por ende, no procederá en los casos en que los empleados administrativos y los docentes deban dictar clases programadas previamente, asistir a reuniones agendadas con antelación, atender compromisos o entrega de productos en las fechas que coincidan con los eventos o situaciones coyunturales presentadas que deban atenderse ineludiblemente. Por ninguna razón se debe afectar el servicio.



- En el momento de la solicitud, el empleado deberá estar al día en el cumplimiento de sus responsabilidades, no tener tareas pendientes, tener una evaluación satisfactoria de desempeño y que el cumplimiento y entrega de sus productos sea notorio y evidente, en beneficio de la Institución.
- No procederán estos descansos cuando al momento de la solicitud, el empleado haya disfrutado otras licencias o permisos, con carácter remunerado y por mera liberalidad del empleador o jefe inmediato, en la misma anualidad, cuyas jornadas sean iguales o superiores a los tiempos establecidos en cada uno de los eventos de este Artículo.

En caso de concederse licencias remuneradas por mera liberalidad con anterioridad, se descontarán en igual número de días o jornadas establecidas en estos eventos, por considerarse un descanso anticipado o haber apoyado situaciones coyunturales del empleado. Es decir, ya no tendrá derecho a algunos de los eventos establecidos para tiquetera emocional.

- Lo acá establecido no son derechos absolutos y por ende solo se otorgarán en cuanto no afecten la buena marcha institucional, compromisos adquiridos previamente y la calidad del servicio. En el caso de los docentes, por ninguna razón, procederán cuando afecten compromisos asumidos con los estudiantes en la programación de las fechas y actividades de cada uno de los cursos, entre otros.
- No aplica para docentes hora cátedra, pues no se deben afectar los compromisos académicos en las horas contratadas.
- No aplica para contratistas ni para empleados de proyectos específicos.

**Parágrafo.** Ninguno de los descansos establecidos en esta Resolución procederá cuando el empleado haya disfrutado previamente de licencias remuneradas. Tampoco podrán solicitarse conjuntamente con licencias o permisos remunerados juntando tiempos a conveniencia del empleado, pues en caso de hacerlo, solo se concederán los descansos establecidos y en caso de que la Universidad autorice la licencia, será, por regla general no remunerada.

No procederán licencias remuneradas ni descansos para contratistas o empleados vinculados para proyectos especiales que deban cumplirse con el sector externo con cumplimiento de cronogramas, tiempos y productos.

**K. Detalle por cumpleaños.** Podrán entregarse en cada anualidad y de conformidad con la disponibilidad presupuestal.

**ARTÍCULO 13. Reconocimientos institucionales.** La Institución reconocerá anualmente a empleados y docentes, con reconocimientos institucionales, en las diferentes categorías establecidas por el Consejo Superior, que podrá implicar en algunas de ellas, también estímulos económicos o subsidios para estudios.

**ARTÍCULO 14°. Verificación de condiciones para acceder a beneficios y otorgamiento.** Corresponde a los Departamentos de Gestión Humana y Relaciones

Laborales, en lo que se asigne a cada uno de ellos, verificar el cumplimiento de condiciones del empleado o docente, para acceder a los estímulos acá descritos. Quienes hayan causado requisitos para bonificaciones en vigencia de otra Resolución Rectoral, solo recibirán la cuantía que está establecida en esta disposición.

**ARTÍCULO 15°. Proyección presupuestal, registro y control.** El Departamento de Gestión Humana llevará permanentemente el registro e informará anualmente a la Rectoría sobre los beneficiarios, conceptos y cuantificación de cada uno de los estímulos. Anualmente hará la proyección del presupuesto en todos y cada uno de ellos. Será el responsable de tramitar los estímulos correspondientes.

Los Departamento de Gestión Humana y Relaciones Laborales podrán solicitar las certificaciones y pruebas que consideren convenientes para aprobar la calidad de beneficiario en cualquiera de los estímulos. Solo los otorgarán cuando tengan certeza inequívoca de la prueba y frente a su análisis y decisión, no procede ningún recurso.

**ARTÍCULO 16°. No constitutivo de salario.** Ninguno de los estímulos o bonificaciones contempladas en la presente Resolución Rectoral serán constitutivos de salario y corresponden a la mera liberalidad del empleador concederlos, modificarlos, suspenderlos o suprimirlos antes de la causación de los mismos y de manera particular. Por lo tanto, no podrán alegarse por ninguno de los empleados, como derechos adquiridos ni como factor salarial o prestacional. Serán entregados en los tiempos, procedimientos y formalidades establecidos por la Universidad.

**ARTÍCULO 17°. Evaluación permanente.** A pesar de que está Resolución Rectoral consagra también estímulos por logros e indicadores, quienes no los logren, siendo su responsabilidad, serán evaluados permanentemente, en los términos institucionales, para determinar o no la conveniencia de su continuidad laboral con la Universidad.

**ARTÍCULO 18°. Cruce de pagos de bonificaciones y cuantías.** Quienes tengan deudas pendientes con la Universidad por cualquier concepto por pago de lo no debido, préstamos u otras obligaciones, entre otros, se conciliarán y se cruzarán con cualquiera de las bonificaciones establecidas por la Universidad en esta disposición o en otras y se pagará el saldo restante, si los hubiere. Bajo ningún supuesto, una bonificación se considerará como prima extralegal, salarial o cualquier otra prestación.

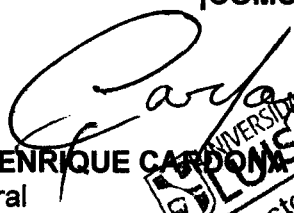
**ARTÍCULO 19°. Vacíos y conflictos en la interpretación.** Solo la Rectoría General estará facultada para solucionar vacíos o dificultades en la interpretación de esta resolución.

**ARTÍCULO 20°. Vigencia y derogatoria.** Esta disposición rige a partir de la fecha y deroga las disposiciones que le sean contrarias o que concedan estímulos diferentes, en especial las Resoluciones Rectorales No. 86 del 28 de noviembre de 2022 y No. 32 del 4 de mayo de 2023. Se integra también a otras disposiciones específicas que reglamenten asuntos también acá considerados.

**ARTÍCULO 21°. Anexos.** Se anexa el formato de creación y modificación de normas de conformidad con el Acuerdo Superior No. 07 del 17 de marzo de 2021.

Dada en la ciudad de Medellín, a los veintiuno (21) días del mes de agosto de dos mil veinticuatro (2024).

**¡COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE!**

  
P. CARLOS ENRIQUE CARDONA QUIÉNO  
Rector General  


  
FRANCISCO JAVIER ACOSTA GÓMEZ  
Secretario General  


V. B. Mariana Yepes.



**FORMATO PARA LA CREACIÓN, MODIFICACIÓN O DEROGATORIA DE REGLAMENTOS INTERNOS**  
**ACUERDOS SUPERIORES 07 Y 08 DEL 17 DE MARZO DE 2021**

**Código:** FO-DE-290  
**Versión:** 1  
**Fecha:** 22/07/2021

<b>Fecha de solicitud</b>			
<b>Requerimiento</b>	<b>Creación nueva norma</b> <input type="checkbox"/>	<b>Modificación de norma</b> <input checked="" type="checkbox"/>	<b>Derogatoria de norma</b> <input type="checkbox"/>
<b>Unidad requirente</b>	Secretaría General		
<b>Nombre del empleado</b>	Francisco Javier Acosta Gómez		
<b>Si es modificación de una norma indique:</b>	<b>Acuerdo Superior</b> <input type="checkbox"/>	<b>Acuerdo Académico</b> <input type="checkbox"/>	<b>Resolución Rectoral</b> <input checked="" type="checkbox"/>
	Coloque la norma modificable o derogable (número, fecha de la misma y el tema al cual está referida).  Resolución Rectoral No. 86 del 28 de noviembre de 2022. Por medio de la cual se reglamentan estímulos laborales para los empleados administrativos y docentes de la Universidad Católica Luis Amigó.		
<b>Evaluación realizada a los reglamentos internos</b>	Describa la evaluación que se ha realizado de la norma que se pretende crear, modificar o derogar, frente a su eficacia, indicando la forma en que se realizó, el periodo, las conclusiones y las evidencias de lo realizado.  La Universidad ha tenido un descenso en los ingresos por baja de matrículas que implica redimensionar las cuantías de bonificación establecidas como estímulo labora. De igual manera, hay una modificación de normas internas que deben articularse con la reglamentación general de estímulos.		
<b>Justificación para la creación, modificación o derogatoria de la norma (tenga en cuenta aspectos como: necesidad de actualización, poca eficacia, nueva</b>	Los cambios institucionales, la estabilidad financiera, la modificación de normas complementarias, implican la modificación de la Resolución Rectoral No. 86 del 28 de noviembre de 2022.		

<b>reglamentación legal, nueva circunstancias, entre otros.</b>		
<b>Textos si es una norma nueva, adjunte el texto a este formato.</b>		
<p><b>Si es la modificación de una norma vigente, coloque el comparativo de la norma actual y la norma propuesta.</b></p>	<b>Norma Actual</b>	<b>Norma Propuesta</b>
	<p>Resolución Rectoral No. 86 del 28 de noviembre de 2022</p>	<p>Frente a bonificaciones en todos los aspectos se redujeron considerablemente:</p> <p>Por antigüedad de servicios 10% por cada quinquenio a partir de los 15 años de servicio.</p> <p>Por acreditación de programas pasa de 50% al 15%.</p> <p>Por nuevos programas académicos pasa del 20% al 15%.</p> <p>Descansos sabáticos por logro de indicadores se reducen de 3 a 2 días.</p> <p>Se actualizan los apoyos para doctorados no como créditos condonables sino auxilios educativos.</p> <p>Se reitera que, en los descansos de mitad de año, el personal de apoyo y mantenimiento y quienes deban quedarse atendiendo obligaciones institucionales no recibirán compensatorio ni en descanso ni en dinero. Tampoco procederá para contratistas.</p> <p>Se cambia en la póliza de salud global de 111 a 100 cupos rotativos y se reduce el subsidio institucional así: para los que menos ganan la Universidad subsidiará el 70% y no el 90% y para los que más ganan la Universidad subsidiará el 30% y no el 50%.</p> <p>Se reduce la bonificación por reconocimiento internacional del 40% al 20%.</p>

		<p>Se reduce el subsidio para vacaciones recreativas del 60% al 40% y para los de mayos salario del 30% al 15%.</p> <p>Se coloca como estímulo adicional el programa Actívate para asistir al gimnasio con entrenador personalizado de estudiantes del programa de Actividad Física y Deporte.</p> <p>Se contempla que la tiquetera emocional ni las licencias remuneradas procederán para contratistas de proyectos con el sector externo, que deban cumplir productos, tiempos y cronogramas.</p>
<p><b>Participación activa de la comunidad académica, de conformidad con el Acuerdo Superior 07 del 17 de marzo de 2021</b></p>	<p><b>Públicos consultados</b></p> <p>Discusión de la propuesta en grupo inicial (líder, docente, estudiante y graduado. Artículo 6).</p> <p>Presentación de la propuesta en cuerpos colegiados: Consejos de Facultad y de Escuela de Posgrados, Comités Curriculares.</p> <p>Socialización de la propuesta final con grupo de personas mixto.</p> <p>Consulta de grupos focales.</p> <p>Colocación en el sitio web o correos electrónicos para consulta.</p> <p>Si es Centro Regional garantizar</p>	<p><b>Descripción de evidencias y anexos.</b></p> <p>Acta de discusión de la propuesta en grupo inicial (fecha, número).</p> <p>28 de noviembre de 2023, se envía correo con la propuesta de modificación de la resolución a la Rectoría, a los Departamentos de Gestión Humana y Relaciones Laborales, con el fin de que den sus aportes.</p> <p>20 de mayo de 2024, se envía al Departamento de Gestión Humana para dar sus aportes en el transcurso de dos semanas. Revisado por la Secretaría General el día 28 de mayo de 2024 y remitido nuevamente al Departamento de Gestión Humana, el día 29 de mayo de 2024.</p> <p>5 de junio a las 11:30am, el Departamento de Gestión Humana envía sus observaciones.</p> <p>El día 12 de junio de 2024 fue revisado con el Rector General.</p> <p>13 de junio de 2024 se remite nuevamente a la Rectoría con observaciones presentadas.</p>

	<p>consulta con el comité de dirección y los comités curriculares del respectivo centro.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Si son normas técnicas (administrativas, financieras, contables, laborales, entre otros), consulta con los comités técnicos.</li> </ul>	<p>15 de agosto de 2024 fue revisada nuevamente por el Secretario General y el Rector General y se aprobó su firma y publicación.</p> <p>21 de agosto de 2024 se protocoliza la Resolución Rectoral con la firma de la misma por el Padre Rector General y el Secretario General.</p> <p>Estará disponible en el sitio web institucional: secretaría general, intranet, después de que sea publicado.</p> <p>Actas de discusión en cuerpos colegiados con indicación de fechas, número, órgano colegiado y anexos.</p> <p>Acta de la socialización de la propuesta final con grupo de personas mixto.</p> <p>Evidencia de consulta de grupos focales</p> <p>Evidencia de colocación en el sitio web o correos electrónicos para consulta.</p> <p>Evidencia de actas de participación de órganos colegiados de los centros regionales.</p> <p>Evidencias de las actas de las consultas a los comités técnicos.</p>
<p><b>Conclusiones del proceso de participación institucional frente a la creación, modificación o derogación de normas.</b></p>	<p>Expresa las conclusiones más significativas, las condiciones de retroalimentación, aportes generados frente a la propuesta inicial.</p> <p>Hubo distintas rondas de participación que permitieron la consolidación del texto final.</p>	

<b>Estrategias que implementará la unidad solicitante para la socialización de la norma creada o modificada, con los públicos respectivos, en caso que sea aprobado por el órgano competente.</b>	<p>Descripción de estrategias para socialización de las normas creadas o modificadas con los públicos pertinentes.</p> <p>Comunicados de la Secretaría General. El Departamento de Gestión Humana, hará la divulgación pertinente entre sus públicos de interés.</p>
<b>Relación de anexos:</b>	<p>Describa los anexos correspondientes frente a actas, emails y otros que den cuenta de la evaluación, análisis, justificación y participación de la comunidad académica.</p> <p>Están referidos anteriormente.</p>
<b>Remitido a la Secretaría General el día:</b>	
<p><b>Observaciones de la Secretaría General:</b> se presenta un texto más adecuado a las necesidades institucionales revisando cuantías en bonificaciones y otros aspectos. Se remite a la Rectoría el día 11 de junio de 2024. Después de la revisión realizada con el Rector General el 12 de junio de 2024, se envía a la Rectoría el 13 de junio de 2024 con las observaciones presentadas. El 15 de agosto de 2024 fue revisada nuevamente por el Secretario General y el Rector General y se aprobó su firma y publicación. El 21 de agosto de 2024 se oficializó la Resolución Rectoral con la firma del Rector General y el Secretario General.</p>	
<p><b>Observaciones del Rector General:</b></p>	
<p><b>Observaciones finales:</b></p>	



**Remisión y presentación ante el órgano de gobierno a quien corresponde la aprobación:**

**Fecha:** El 21 de agosto de 2024 se oficializó la Resolución Rectoral con la firma del Rector General y el Secretario General.