

RESOLUCIÓN RECTORAL No. 12 DE 2025
(4 de marzo de 2025)

Por medio de la cual se reglamenta la política de desconexión laboral en la Universidad Católica Luis Amigó, en cumplimiento de la Ley 2191 de 2022.

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

CONSIDERANDO QUE:

PRIMERO. Mediante Ley 2191 del 6 de enero de 2022, se reglamentó lo relativo a la desconexión laboral.

SEGUNDO. El Artículo 3 de dicha Ley, define la desconexión laboral de la siguiente manera:

“Entiéndase como el derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos.

Por su parte el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral”

TERCERO. El Artículo 5 de la norma citada obliga a las personas naturales o jurídicas de naturaleza pública o privada a establecer una política de desconexión laboral, mediante reglamentación interna la cual deberá contener:

“a. La forma cómo se garantizará y ejercerá tal derecho; incluyendo lineamientos frente al uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC).

b. Un procedimiento que determine los mecanismos y medios para que los trabajadores o servidores públicos puedan presentar quejas frente a la vulneración del derecho, a nombre propio o de manera anónima.

c. Un procedimiento interno para el trámite de las quejas que garantice el debido proceso e incluya mecanismos de solución del conflicto y verificación del cumplimiento de los acuerdos alcanzados y de la cesación de la conducta”.

CUARTO. El párrafo 2 del Artículo 77, del Reglamento Interno del Trabajo, Acuerdo Superior 04 del 26 de julio de 2022, establece que: *“la Universidad respetará el derecho a la desconexión digital y al tiempo de descanso de los trabajadores...”*

QUINTO. En cumplimiento con la ley, es menester establecer la reglamentación correspondiente, la cual se realiza con la participación de los actores pertinentes, en cumplimiento de los Acuerdos Superiores 07 y 08 del 17 de marzo de 2021.

RESUELVE:

ARTÍCULO 1º. Reglamentación. En cumplimiento de la Ley 2191 de 2022 y la sentencia C-331 de 2023 de la Corte Constitucional de Colombia, se reglamenta lo relativo a la desconexión laboral en la Universidad Católica Luis Amigó.

ARTÍCULO 2º. Principios. La desconexión laboral en la Universidad Católica Luis Amigó, estará regida por los siguientes principios:

A. Legalidad. En cumplimiento de la Ley 2191 de 2022, sentencia C-331 de la Corte Constitucional de Colombia y dentro de la potestad reglamentaria que ejerce la Institución.

B. Necesidad. La política de desconexión laboral, se realiza en razón, de la necesidad de generar límites a las relaciones entre empleador y trabajador, para que este último pueda gozar de sus espacios de descanso, autonomía y bienestar.

C. Bienestar. Reglamentar lo relativo a la desconexión laboral debe estar orientado al bienestar de los empleados, en su salud física y mental, mayor productividad, equilibrio saludable, mejoramiento de las relaciones personales, evitando la sobreconexión laboral.

D. Prohibición de la sobreconexión laboral. La Universidad protege a sus empleados frente a acciones que puedan implicar la sobreconexión laboral, en detrimento de su libertad, autonomía, dignidad, salud y descanso.

E. Dignidad humana. La desconexión laboral, se orientará a la dignificación laboral de los empleados, estableciendo límites entre su vida individual, social y familiar y los espacios que corresponden al ejercicio laboral, para que estos últimos no se sobrepongan sobre éstos en detrimento de su calidad de vida.

F. Autonomía. Se garantiza la autonomía individual de los empleados, lo cual implica la libre discrecionalidad para realizar comunicaciones con el empleador, adoptando la multicanalidad y en las franjas de tiempo establecidas entre las partes, siempre con respeto de los espacios no autorizados de conectividad.

G. Planeación Laboral. Los jefes de las respectivas Unidades administrativas y académicas, desarrollarán sus actividades con una planeación previa que permita el máximo de previsibilidad, para que éstas sean conocidas con antelación por todos los equipos de trabajo y se desarrollen dentro del marco de la jornada laboral establecida.

ARTÍCULO 3º. Política. La Universidad Católica Luis Amigó, garantiza el bienestar de sus empleados, protegiendo los espacios de descanso y la autonomía individual, por lo que considera la desconexión laboral, como un derecho humano, que coloca límites a la potestad subordinante que se pueda ejercer sobre éstos.

ARTÍCULO 4º. Garantías. La Universidad Católica Luis Amigó, deberá garantizar, en ejercicio del derecho a la desconexión laboral:

1. Evitar toda modalidad de ciberacoso, telepresión, esclavitud digital a sus empleados, por cualquier medio de comunicación: correos electrónicos, llamadas telefónicas, WhatsApp y otros que puedan afectar la tranquilidad y el descanso de los empleados.
2. Respetar la jornada laboral de sus empleados, cualquiera que sea la modalidad de prestación del servicio (presencial, teletrabajo, trabajo remoto, trabajo en casa), la calidad o nivel del servicio, sin colocar sobrecargas, responsabilidades, deberes, en horarios diferentes o que se sobrepongan a sus momentos de descanso, vacaciones, licencias, permisos, dominicales, festivos o en momentos de incapacidades por salud, entre otros.
3. Dar prelación al bienestar de los empleados en sus condiciones de salud física y mental, productividad, equilibrio entre la vida laboral y personal, mejoramiento de las relaciones personales, desarrollo de la libertad y la autonomía individual, sin perjuicio de las responsabilidades que atañen en calidad de empleado.
4. Canalizar los requerimientos de los empleados en debida forma cuando se presenten situaciones de ciberacoso, telepresión u otras conductas reiteradas que puedan constituir también acoso laboral.
5. No se obligará directa o indirectamente al empleado a tener activo en su celular personal el correo institucional o cualquier otro medio de contacto directo que implique comunicación permanente.

Parágrafo 1. Si la prestación del servicio lo requiere, el empleado podrá dar su consentimiento expreso para que su celular sea utilizado como canal de comunicación a través de los diferentes medios como email, llamadas telefónicas, WhatsApp u otras que lleguen a presentarse.

Parágrafo 2. Los empleados deberán hacer un uso razonable, controlado y responsable del celular dentro de sus jornadas de trabajo. Deberán evitar que éste afecte el cumplimiento de las responsabilidades y podrán ser requeridos por sus jefes inmediatos, cuando se presenten excesos, que efectivamente sean constatables. Se deberá tener el control de celulares, en la participación en reuniones, actos públicos institucionales y los docentes dentro de las aulas de clase, entre otros.

Parágrafo 3. Los jefes inmediatos no podrán arbitrariamente prohibir el uso de los celulares a los empleados. Siempre se deberá garantizar el derecho a la comunicación.

ARTÍCULO 5º. Lineamientos frente al uso de las tecnologías de la comunicación y la información en materia laboral. La Universidad establecerá límites frente al uso de las TIC en materia laboral, en cuanto no afecte los derechos individuales de los empleados siguiendo estos lineamientos:

1. Se adopta la multicanalidad: email, llamadas telefónicas, WhatsApp u otras que lleguen a presentarse en conexión sincrónica o asincrónica con los empleados, lo cual solo se podrá realizar dentro de la jornada laboral y en cuanto éstos estén disponibles en su servicio.

La Universidad deberá promover el uso de la mensajería instantánea a través del Chat de Google (asociada al correo institucional), el cual permite la creación de grupos y demás funcionalidades propias de WhatsApp.

2. Por ninguna razón, se podrán hacer requerimientos de trabajo por fuera de la jornada laboral para el cumplimiento de tareas, responsabilidades, entrega de productos u otros que implique actividades en horarios extras. Se exceptúan los empleados de dirección, confianza y manejo cuando sea necesario, razonable y proporcional a las necesidades de la Institución y aplicará también para otro nivel de empleados ante situaciones imprevisibles, inaplazables e indelegables que requieran soluciones inmediatas.

3. La Universidad respetará los espacios de descanso de sus empleados: fines de semana, días festivos, vacaciones, licencias remuneradas o no, permisos, incapacidades médicas y evitará el máximo de contactos con fines laborales.

4. La Universidad podrá remitir comunicados informativos en cualquier momento, desde la Oficina de Comunicaciones y Relaciones Públicas u otras que tengan el deber de informar y solo cuando sea indispensable realizarlo por fuera de la jornada laboral, en conversación previa con el Rector General.

5. Se deberá desestimular el uso de plataformas como WhatsApp, con fines laborales, pues allí se mezcla la vida personal y la profesional, pudiendo afectar la tranquilidad del empleado.

6. Los grupos de WhatsApp que se establezcan en Unidades administrativas y académicas deberán contar con el consentimiento previo y expreso de sus miembros, manteniendo las condiciones de confidencialidad, privacidad de la información, la posibilidad del retiro de cualquiera de sus miembros, sin ninguna retaliación, el uso proporcionado y necesario de los mismos, con fines solo institucionales, con respeto al buen nombre, la honra y el honor y solo dentro de las jornadas pactadas entre sus integrantes.

Parágrafo. Los empleados que ocupen cargos de dirección, confianza y manejo podrán estar exceptuados de la política de desconexión laboral en situaciones específicas y justificadas que demanden su disponibilidad fuera de la jornada laboral regular. Estas situaciones incluyen, pero no se limitan a:

- **Emergencias Institucionales:** Cuando se presenten eventos imprevistos que requieran la intervención inmediata del empleado para proteger los intereses de la Universidad o gestionar situaciones de crisis.

- **Decisiones Estratégicas Urgentes:** Cuando sea necesario tomar decisiones de alto impacto que no puedan ser postergadas y que requieran la participación directa de estos empleados.
- **Coordinación de Actividades de Alto Nivel:** En casos donde se deban coordinar reuniones o actividades que involucren a miembros de la alta dirección, autoridades externas o eventos de alta relevancia para la Institución.
- **Procesos Académicos o Administrativos Inaplazables:** Cuando existan procesos cuya continuidad sea crítica y no puedan ser interrumpidos sin afectar gravemente la operatividad de la Universidad.

En todas estas situaciones, la excepción deberá ser razonable, proporcionada y previamente comunicada al empleado, quien conservará el derecho a un descanso compensatorio cuando corresponda.

ARTÍCULO 6°. Lineamientos básicos:

A. **Definición de Multicanalidad:** Se define la multicanalidad como el uso de diferentes medios de comunicación (email, llamadas telefónicas, WhatsApp, etc.), los cuales solo podrán ser utilizados dentro de la jornada laboral y cuando los empleados estén disponibles.

Los grupos de WhatsApp deberán contar con el consentimiento previo y expreso de sus miembros, respetando la confidencialidad y privacidad de la información. Cualquier miembro podrá retirarse sin represalias, y los grupos solo se utilizarán dentro de la jornada pactada.

B. **Prohibición de requerimientos laborales fuera de la jornada laboral.** No se podrán hacer requerimientos de trabajo fuera de la jornada laboral para el cumplimiento de tareas, excepto para empleados de dirección, confianza y manejo, cuando sea necesario, razonable y proporcional.

C. **Respeto por los espacios de descanso.** La Universidad respetará los espacios de descanso de sus empleados (fines de semana, días festivos, vacaciones, licencias), evitando al máximo los contactos con fines laborales.

ARTÍCULO 7°. Garantías de los empleados frente al derecho a la desconexión laboral. Los empleados en el derecho a la desconexión laboral tendrán las siguientes garantías:

1. Cualquier persona de la Universidad que se sienta afectada, podrá colocar quejas de ciberacoso o telepresión realizada por personas que representen al empleador, adjuntando las pruebas correspondientes.
2. No contestar llamadas, WhatsApp, email, cuando no esté obligado a hacerlo, por fuera de su jornada laboral o en momentos de ocio o de descanso.

3. A no ser recriminado por sus jefes inmediatos cuando no conteste requerimientos, emitidos por cualquier medio, por fuera de la jornada laboral.
4. Ser requerido para el cumplimiento de las responsabilidades asignadas, por cualquier medio, de manera respetuosa y comedida, solo dentro de la jornada laboral pactada.
5. Ser escuchado, ejerciendo el derecho de contradicción, cuando sea denunciado por parte de sus jefes, frente al posible incumplimiento de sus responsabilidades, cuando es requerido en espacios no institucionales, por fuera de la jornada laboral y utilizando medios de telepresión u otros que puedan constituir acoso laboral.

ARTÍCULO 8º. Procedimientos para presentación de quejas. Quien se vea afectado en el derecho a la desconexión laboral, podrá presentar quejas de la siguiente manera:

1. **De manera anónima:** tal como lo autoriza la Ley 2191 de 2022, acompañada de pruebas siquiera sumarias, que permitan adelantar una investigación preliminar. El Rector General puede delegar en el responsable a donde viene la queja, para dar cuenta de lo que allí contiene.
2. **Con identificación del quejoso:** indicando nombres, narración de hechos y aportando las pruebas de llamadas, WhatsApp, correos electrónicos y otros que den cuenta de una conducta reiterada de acoso y perturbación.

Las quejas anónimas, con identificación del perjudicado podrán colocarse por cualquier medio, utilizando la multicanalidad institucional establecida en la coordinación de atención al usuario PQRS, correos electrónicos, o comunicado escrito ante los órganos competentes como se describirá a continuación:

Las quejas se dirigirán ante el Comité de Convivencia Laboral narrando y justificando los hechos que vienen interrumpiendo el derecho a la desconexión laboral. El comité de Convivencia Laboral deberá citar a las partes con el fin de llegar a un acuerdo que establezca reglas para cesar las conductas que interrumpen la desconexión laboral y también las medidas de verificación del acuerdo suscrito y los compromisos para la no repetición de dichas conductas. Este órgano desde una sana sindéresis, determinará si existe material probatorio para iniciar proceso de acoso laboral o recomendar a los Departamentos de Gestión Humana y Relaciones Laborales, buscando una solución amigable del conflicto, suscribiendo los compromisos que correspondan a las partes.

Cuando sea indispensable, el Departamento de Relaciones Laborales, deberá actuar con base en lo establecido en el Reglamento Interno del Trabajo, citando el posible infractor para que cese el hostigamiento y activando la potestad disciplinaria, cuando sea indispensable.

El Departamento de Relaciones Laborales y el Comité de Convivencia Laboral, con carácter de preeminencia, deberán atender y resolver las quejas presentadas en un plazo máximo de 15 días hábiles a partir de la recepción de la queja.

Este plazo garantiza que las preocupaciones de los empleados sean abordadas de manera oportuna y eficaz, asegurando así la protección del derecho a la desconexión laboral. En caso de que la situación requiera un análisis más profundo, se deberá informar al empleado afectado sobre la necesidad de un tiempo adicional, justificando las razones de dicha extensión y estableciendo un nuevo plazo razonable para la resolución.

ARTÍCULO 9º. Verificación de cumplimiento. Cuando se presenten quejas que afecten el derecho a la desconexión laboral y hayan sido tramitadas debidamente por el Comité de Convivencia Laboral o disciplinariamente por el Departamento de Relaciones Laborales, se deberá dejar un acta en la que se establezcan los mecanismos de verificación del cumplimiento del mismo y la cesación de la conducta. El Departamento de Relaciones Laborales será el responsable de hacer seguimiento a los posibles infractores y propondrá a la Rectoría las soluciones disciplinarias o que incidan en la continuidad del contrato cuando haya reincidencia en conductas con afectación del derecho de los empleados a la salud física y mental, en ejercicio de la desconexión laboral.

En caso de reincidencia en conductas debidamente comprobadas, previo proceso disciplinario, que vulneren el derecho a la desconexión laboral, el Departamento de Relaciones Laborales procederá a documentar cada incidente y aplicar las sanciones correspondientes, las cuales pueden incluir desde una amonestación verbal o escrita hasta la suspensión temporal del contrato, dependiendo de la gravedad y frecuencia de las infracciones. El Departamento de Relaciones Laborales llevará un registro detallado de cada caso y realizará un seguimiento continuo para asegurar que las conductas cesen de manera definitiva. De persistir la reincidencia, se evaluará la pertinencia de medidas disciplinarias más severas, incluyendo la posible terminación del contrato laboral, siempre garantizando el debido proceso y el derecho de defensa del empleado.

ARTÍCULO 10º. Sensibilización frente a la prohibición del ciberacoso. El Comité de Convivencia Laboral en coordinación con el Departamento de Gestión Humana, generarán estrategias institucionales para favorecer el derecho a la desconexión laboral, en ambientes laborales seguros y libres de ciberacoso y en garantía del bienestar de la salud física y mental de los empleados.

La Universidad implementará un plan integral de sensibilización y formación continua dirigido a todos los empleados, con el objetivo de promover la comprensión y el respeto del derecho a la desconexión laboral. Este plan incluirá talleres periódicos, seminarios y materiales educativos que aborden temas como la prevención del ciberacoso, la importancia del equilibrio entre la vida laboral y personal, y las mejores prácticas para el uso de tecnologías en el trabajo. Además, se incluirá un módulo obligatorio en el proceso de inducción para nuevos empleados, garantizando que todos estén plenamente informados sobre sus derechos y responsabilidades desde el inicio de su relación laboral con la Institución.

ARTÍCULO 11º. Vacíos. Cualquier vacío en la aplicación o interpretación de esta disposición será subsanado directamente por la Rectoría, conforme con la Ley y los Reglamentos Internos, informando a los empleados sobre cualquier cambio que se realice.

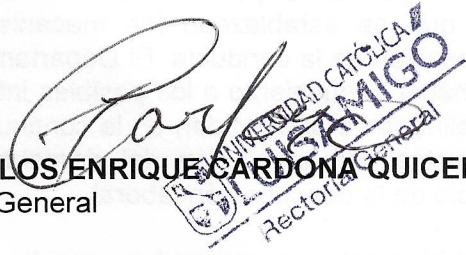
ARTÍCULO 12°. Vigencia. La presente disposición rige a partir de la fecha.

ARTÍCULO 13°. Anexos. Se anexa el formato de creación de normas, de conformidad con el acuerdo Superior 08 del 17 de marzo de 2021.

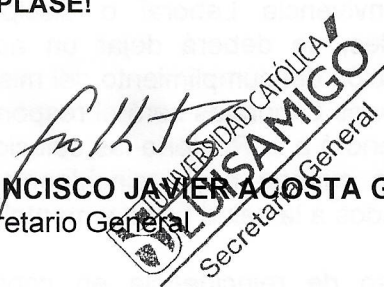
Dada en la ciudad de Medellín, a los cuatro (4) días del mes de marzo de dos mil veinticinco (2025).

¡COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE!

P. CARLOS ENRIQUE CARDONA QUICENO
Rector General



FRANCISCO JAVIER ACOSTA GÓMEZ
Secretario General





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

Fecha de solicitud	15 de agosto de 2024		
Requerimiento	Creación nueva norma <input checked="" type="checkbox"/>	Modificación de norma <input type="checkbox"/>	Derogatoria de norma <input type="checkbox"/>
Unidad requirente	Secretaría General		
Nombre del empleado	Francisco Javier Acosta Gómez		
Si es modificación de una norma indique:	Acuerdo Superior <input type="checkbox"/>	Acuerdo Académico <input type="checkbox"/>	Resolución Rectoral <input checked="" type="checkbox"/>
	Coloque la norma modificable o derogable (número, fecha de la misma y el tema al cual está referida). No aplica.		
Evaluación realizada a los reglamentos internos	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. No aplica.		
Justificación para la creación, modificación o derogatoria de la norma (tenga en cuenta aspectos como: necesidad de actualización, poca eficacia, nueva reglamentación legal, nueva circunstancias, entre otros.	En cumplimiento de la Ley 2191 de 2022 y la Sentencia C-331 de 2023 de la Corte Constitucional de Colombia, se reglamenta lo relativo a la desconexión laboral en la Universidad Católica Luis Amigó, lo cual es una obligación de ley con el fin de garantizar la desconexión laboral como un derecho fundamental de los empleados		

<p>Textos si es una norma nueva, adjunte el texto a este formato.</p>		
<p>Si es la modificación de una norma vigente, coloque el comparativo de la norma actual y la norma propuesta.</p>	<p>Norma Actual</p>	<p>Norma Propuesta</p>
<p>Participación activa de la comunidad académica, de conformidad con el Acuerdo Superior 07 del 17 de marzo de 2021</p>	<p style="text-align: center;">Públicos consultados</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 consulta con el comité de dirección y</p>	<p>Descripción de evidencias y anexos.</p> <p>La Secretaría General elabora la propuesta el día 15 de agosto de 2024.</p> <p>Se remite para participación y aportes la Decano de Derecho y Ciencias Políticas, Jefe de la Oficina de Comunicaciones y Relaciones Públicas y al Jefe del Departamento de Mediaciones Virtuales y al Jefe de Protección de Datos en un plazo establecido hasta el día martes 20 de agosto de 2024.</p> <p>16 de agosto de 2024, se recibieron observaciones del Decano de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas en relación con las excepciones de los empleados de dirección, confianza y manejo, definiciones, lineamientos básicos, lo relativo a sanciones y formación y capacitación.</p> <p>El 20 de agosto de 2024, el Jefe del Departamento de Mediaciones Virtuales, realiza aportes frente a la posibilidad del uso del chat de Google asociado al email institucional y la necesidad de desestimular el uso del WhatsApp con fines laborales.</p> <p>21 de agosto de 2024 el Oficial de Protección de Datos, indica que no tiene observaciones al</p>

	<p>los comités curriculares del respectivo centro.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si son normas técnicas (administrativas, financieras, contables, laborales, entre otros), consulta con los comités técnicos. 	<p>respecto.</p> <p>21 de agosto de 2024, se envía a las jefes del Departamento de Gestión Relaciones Labores para que presenten sus aportes.</p> <p>25 de septiembre de 2024 se envía correo electrónico a la Jefe del Departamento de Gestión Humana, con el fin de que indicara la fecha de envío de la resolución.</p> <p>25 de septiembre de 2024, la jefe del Departamento de Gestión Humana, indica que le falta reunirse con algunas áreas que tienen que ver con la resolución y que inmediatamente realice la reunión remite la resolución.</p> <p>28 de octubre de 2024 se envía de nuevo correo electrónico solicitando la remisión y revisión de la resolución.</p> <p>28 de octubre de 2024, la jefe del Departamento de Gestión Humana, indica que no será posible enviar la resolución en el plazo indicado por la Secretaría General (31 de octubre de 2024).</p> <p>El día 18 de noviembre de 2024, la Secretaría General realiza una revisión final y lo remite a Rectoría para su análisis y aprobación.</p> <p>El día 11 de febrero de 2025, Los Departamentos de Gestión Humana y Relaciones Laborales envían sus observaciones, las cuales fueron revisadas y consideradas por la Secretaría General el día 17 de febrero de 2025.</p> <p>El día 17 de febrero de 2025 se remite a la Rectoría.</p> <p>Se realizó reunión entre el Padre Rector General y el Secretario General el 4 de marzo de 2025.</p> <p>Estará disponible en el sitio web institucional: secretaría general, intranet, después de que sea publicado.</p> <p>Acta de discusión de la propuesta en grupo inicial (fecha, número)</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>Conclusiones del proceso de participación institucional frente a la creación, modificación o derogación de normas.</p>	<p>Expresar las conclusiones más significativas, las condiciones de retroalimentación, aportes generados frente a la propuesta inicial.</p> <p>Esta disposición da cumplimiento a lo establecido en la Ley 2191 de 2022, en lo relativo a la obligación que tienen las organizaciones de crear una política de desconexión laboral, siguiendo estrictamente los lineamientos establecidos en la misma.</p>	
<p>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.</p>	<p>Descripción de estrategias para socialización de las normas creadas o modificadas con los públicos pertinentes.</p> <p>Será socializado mediante comunicado de la Secretaría General, capacitaciones e inducciones realizadas desde el Departamento de Gestión Humana. Además, estará disponible en el sitio web para consulta.</p>	
<p>Relación de anexos:</p>	<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>Se dio participación a los distintos estamentos: Comunicaciones, habeas data, mediaciones virtuales, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Departamento de Relaciones Laborales, Gestión Humana, condensando los aportes más significativos.</p>	

Remitido a la Secretaría General el día:	
Observaciones de la Secretaría General: la disposición ha sido concertada técnica y jurídicamente por lo que se propone allegarla a la Rectoría para su análisis y firma. El día 17 de febrero de 2025 se remite a la Rectoría.	
Observaciones del Rector General: Se recibe mediante correo electrónico del 17 de febrero de 2025 con las correcciones y observaciones realizadas.	
Observaciones finales: Se aprueba por unanimidad y se pasa para firma final.	
Remisión y presentación ante el Órgano de Gobierno a quien corresponde la aprobación: Fecha: Marzo 4 de 2025.	

