

CONSEJO SUPERIOR

ACUERDO No. 001

(Acta No. 001 del 23 de enero de 2020)

*“Por medio del cual se aprueba el Régimen Salarial para docentes de la
Universidad Católica de Pereira”*

EL CONSEJO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE PEREIRA en uso de sus atribuciones legales, y especialmente en lo dispuesto en la Ley 30 de 1992, en el acuerdo 07 del 7 de septiembre de 2010 (Estatutos de la Universidad), y

CONSIDERANDO

PRIMERO. Que corresponde al Consejo Superior la determinación de las políticas generales de la Universidad dentro de las pautas trazadas en sus objetivos y de conformidad con las normas constitucionales, concordatarias, legales y estatutarias vigentes.

SEGUNDO. Como organismo máximo de dirección de la Universidad debe cumplir las siguientes funciones:

- Corresponde al Consejo Superior la determinación de las políticas generales de la Universidad dentro de las pautas trazadas en sus objetivos y de conformidad con las normas constitucionales, concordatarias, legales y estatutarias vigentes.

TERCERO. Que en sesión de esta Corporación realizada el día 23 de enero del presente año, la Directora Administrativa y Financiera realizó la presentación del nuevo Régimen Salarial para docentes, el cual fue debidamente analizado por los consejeros, constatando su pertinencia y viabilidad.

En mérito de lo expuesto, el Consejo Superior de la Universidad Católica de Pereira,

ACUERDA

ARTÍCULO 1°. Aprobar el Régimen Salarial para docentes de la Universidad en los siguientes términos.

INTRODUCCIÓN

La Universidad Católica de Pereira (UCP) se ha caracterizado por la búsqueda permanente de la calidad de vida de sus colaboradores a través de la construcción e implementación de políticas que aportan al bienestar y la dignificación del trabajo, mediado por condiciones salariales pertinentes, justas y acordes a la realidad institucional y de la educación en el contexto donde la institución ejerce su quehacer.

La Universidad actualmente cuenta con 211 colaboradores vinculados laboralmente, de los cuales 93 pertenecen al estamento docente. El documento que a continuación se comparte busca ajustar el sistema salarial del cuerpo profesoral a las nuevas condiciones de la institución, que sirva como referente para futuras contrataciones y promociones en el escalafón docente de la UCP en un marco de equidad, desarrollo personal y reconocimiento al desarrollo humano y la calidad académica de sus profesores. Así pues, y dadas las características filosóficas de la Universidad, se ha estructurado un sistema de compensación con el ánimo de incentivar y promover las buenas prácticas laborales y la dedicación a la construcción del proyecto institucional por parte de cada uno de los maestros; por ello se presenta la actual política para modificar el escalafón docente institucional.

En este orden de ideas y considerando el acuerdo del Consejo Superior No. 011 de agosto 29 de 2019, se presenta el ajuste a la compensación monetaria que regirá

para los docentes de la Universidad Católica de Pereira a partir de la fecha, con el propósito de promover y estimular la actividad académica, así como el proyecto de vida docente en un marco de equidad y justicia.

CAPÍTULO 1. CRITERIOS GENERALES

Los criterios salariales en la Universidad Católica de Pereira deben apoyar y promover su condición de ser un centro de vida intelectual y cultural que desde la fe católica está abierto a todas las corrientes de pensamiento, a todos los sectores sociales, locales, regionales y nacionales. Así mismo, a estimular la existencia de un ambiente propicio para el desarrollo personal de sus integrantes y sus grupos de investigación, los procesos individuales y colectivos de formación, la calidad de la educación y el avance de las ciencias, las artes y su vinculación con la cultura, en un contexto de desarrollo humano que permita al docente satisfacer sus necesidades y alcanzar su proyecto de vida en la UCP.

1.1 LOS PRINCIPIOS

El principio de Equidad: La equidad se entiende como retribuir a cada persona vinculada a la Universidad Católica de Pereira según su mérito y contribución al Proyecto Institucional, en la promoción y permanencia por la evaluación sistemática y periódica de su desempeño de conformidad con los lineamientos establecidos en la Universidad.

El principio de Mérito: La Universidad Católica de Pereira reconoce y privilegia la formación y experiencia en los procesos de ingreso, promoción y ascenso del personal académico. Estos procesos se llevarán a cabo de acuerdo con los lineamientos del reglamento de selección, vinculación y promoción docente.

El principio de Homologación: Es el reconocimiento que hace la Universidad Católica de Pereira por intermedio del Comité de Escalafón, de la experiencia y producción intelectual de un maestro que se vincula a la Universidad, cuando éstos son obtenidos en otra institución universitaria, de modo que tengan plena validez en la Universidad para el ingreso o promoción en el escalafón docente de la institución.

1.2 LOS CONCEPTOS

Lo académico.

Personal Académico: En la Universidad se denominarán académicos aquellas personas que tienen encargos de dirección y coordinación de áreas académicas tales como decanaturas, departamentos, direcciones de pregrado y posgrado, investigación y la vicerrectoría académica o cumplen directamente con las funciones de formación, investigación y extensión y cuyo proceso de vinculación se ha dado bajo la figura de docente.

El desarrollo del personal académico: El desarrollo profesional y la promoción de las personas que pertenecen al estamento académico de la Universidad Católica de Pereira tienen como principios básicos el trato equitativo, el sentido de pertenencia con la institución, la actitud de compromiso y lealtad, así como el desempeño eficiente y eficaz que las personas deben ejercer en el ejercicio de su cargo, y se basa exclusivamente en el mérito para el ingreso, promoción y/o permanencia, mediante la evaluación sistemática y periódica de su desempeño, de conformidad con los lineamientos establecidos en la Universidad.

La Universidad promueve y estimula la carrera docente en la institución, por ello propiciará todos los apoyos y condiciones para que los maestros puedan permanentemente ser promovidos en el escalafón docente.

1.3. LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO EN EL PERSONAL DOCENTE

Criterios de la evaluación

La evaluación de desempeño está orientada a la creación de escenarios que permitan reflexionar a partir de las conductas propias, las fortalezas y los retos que se deben asumir desde cada persona con el ánimo de aportar a la construcción de una institución cálida, amable, solidaria y servicial dentro de un marco de las dimensiones sustantivas y el desarrollo de los procesos de mejoramiento continuo.

La evaluación tiene en cuenta el sentido de pertenencia con la institución, el compromiso con la Misión y la Visión de la Universidad, el rendimiento, la calidad y el comportamiento laboral del colaborador, está basada en principios de equidad y está referido a las funciones del cargo y a los compromisos del plan de gestión profesoral por proyectos académicos notables.

Periodicidad de la evaluación

El estamento docente: El personal docente será sometido a evaluación de desempeño periódica, sistemática, objetiva e imparcial de conformidad con el procedimiento y frecuencia que determine la Universidad Católica de Pereira. La Coordinación de Gestión Humana se encargará de realizar el seguimiento a los planes de mejoramiento resultantes del proceso de evaluaciones establecidas con los superiores inmediatos, siempre procediendo de acuerdo con el Reglamento

Docente institucional, posteriormente, de no darse el cumplimiento del mismo, se procederá a comunicar a la Vicerrectoría Académica.

Proceso de evaluación: El proceso de evaluación se realizará de acuerdo con los lineamientos establecidos por la Universidad y es menester de la Vicerrectoría Académica y el Área de Gestión Humana acompañar, capacitar, sistematizar y resguardar la información del sistema de evaluación de desempeño y los resultados que de ella se deriven, así como el estudio de los resultados conjuntamente con el docente la Decanatura respectiva y la Vicerrectoría Académica y establecer las rutas y los tiempos de acompañamiento los cuales deberán quedar registrados en la historia laboral del profesor. Será imperativo para directivos acogerse y respetar los lineamientos definidos en el Reglamento Docente de la UCP. Los resultados se estudian con el docente y el plan de acción se realizan en conjunto

CAPÍTULO 2. LA VALORACIÓN DE PUNTOS Y ASIGNACIÓN DE SALARIOS DEL ESTAMENTO ACADÉMICO

2.1 ASPECTOS METODOLÓGICOS

En la definición de los criterios generales de la Universidad Católica de Pereira, se estudiaron las políticas salariales y de beneficios de las universidades EAFIT, Libre, Tecnológica de Pereira, Fundación Universitaria del Área Andina, y para finalizar se realizó el análisis del avance y desarrollo de la escala salarial construida en el 2005 por la UCP.

Para la valoración de los cargos del estamento docente se acogió el Acuerdo 005 del 20 de junio de 2019, así como el Acuerdo No. 011 del Consejo Superior de la UCP, en uso de las atribuciones legales y especialmente lo dispuesto en la ley 30 de 1992 en el acuerdo 07 del 7 de septiembre de 2010 y el Decreto 1075 de 2015 y decidió según acta 006 del 29 de agosto de 2019:

“Que los salarios se fijen en pesos colombianos y no en múltiplos de salario mínimo mensual vigente”. Parágrafo: La decisión sobre la viabilidad de hacer aumentos y en caso afirmativo, el porcentaje del incremento, estará a cargo del Consejo Superior, previo estudio de las condiciones del momento” (UCP, 2019, p.2)

2.2 ESTRUCTURA SALARIAL DEL ESTAMENTO ACADÉMICO

La estructura salarial de los docentes de la Universidad Católica de Pereira se define de acuerdo al nivel en el cual se encuentre el profesor de acuerdo con el escalafón docente institucional:

ESPECIAL
AUXILIAR I
AUXILIAR II
ASISTENTE I
ASISTENTE II
ASOCIADO I
ASOCIADO II
TITULAR

Cuando una persona ingresa al estamento docente de la Universidad, lo hace en el nivel denominado Especial, de allí se espera cumpla con los diversos requisitos definidos en el Reglamento para el Escalafón Profesorado de tal manera que pueda desarrollar su proyecto de vida en la UCP. La Universidad realizará el respectivo estudio para los procesos de homologación.

2.3 POLÍTICA DE INCREMENTO DE SALARIOS

El proceso de transito del escalafón docente anterior (2007) al nuevo reglamento de escalafón (2019) se realizará teniendo como precepto la condición salarial actual, en tanto no existirá desmejora en la misma. Por tal motivo, la transición se efectuará de la siguiente manera:

Tabla No 1. Transición escalafón (2007) - escalafón (2019).

Categoría en el Escalafón Docente (2007)	Categoría en el Escalafón Docente (2019)
Especial	Especial
Auxiliar	Auxiliar II
Asistente	Asistente I
Asociado I	Asociado I
Asociado II	Asociado II
Titular	Titular

Fuente: Elaboración propia (2020)

Los incrementos salariales de los funcionarios del estamento docente se establecen de acuerdo con la información del Cuadro No 1 para el año 2020 y siguientes

Tabla No 2. Incrementos salariales para docentes de la UCP año 2020.

Categoría en el Escalafón Docente	% de incremento establecido año 2020	Salario en Pesos para el Estamento Académico
Especial	3%	\$ 3.838.318
Auxiliar I		\$ 4.264.797
Auxiliar II		\$ 5.117.757
Asistente I		\$ 5.970.716
Asistente II		\$ 6.397.196
Asociado I		\$ 6.823.676
Asociado II		\$ 8.103.115
Titular		\$ 9.382.554

Fuente: Elaboración propia (2020)

A partir del año 2020 los incrementos salariales serán definidos por parte del Consejo Superior de la Universidad y en todos los casos estarán acordes a lo definido en el Acuerdo No 011 de 2019 (Plan de Austeridad).

CAPITULO 3. PROGRAMAS DE BIENESTAR LABORAL

La Universidad Católica de Pereira promueve el desarrollo integral de sus docentes, por medio de planes de bienestar que buscan fortalecer la calidad de vida laboral y el mejoramiento del clima organizacional, proporcionando espacios de integración para favorecer las relaciones interpersonales sanas en la institución, por medio de recreación, deporte y cultura, así mismo se promueven acciones que articulen la actividad laboral y familiar. El Consejo Superior de la Universidad

adoptará programas de bienestar laboral enmarcados en las políticas de bienestar universitario y de conformidad con las condiciones presupuestales dispondrá de los recursos financieros y humanos necesarios.

3.1 ESTÍMULOS Y DISTINCIONES

Distinciones

El Consejo Superior de la Universidad reconocerá y exaltarán los méritos excepcionales y los servicios sobresalientes prestados a la Institución por los miembros del personal docente mediante el otorgamiento anual de alguna de las siguientes distinciones:

Distinción Didáskalos: es la máxima distinción que se otorga anualmente al personal académico destacado como el mejor maestro de la UCP. Esta distinción estará acompañada de un estímulo económico de cinco (5) salarios mínimos mensuales legales vigentes. Se otorgará al profesor que se destaque en el cumplimiento de las dimensiones sustantivas.

Premio anual de investigación al grupo o docente que haya contribuido con aportes de carácter científico, reconocido nacional o internacionalmente, o que su aporte a la Universidad así lo amerite con un estímulo económico equivalente a cuatro (4) SMMLV.

3.2 PLAN DE RETIRO

Para hacer posible el plan de preparación para el retiro laboral se ejecutarán dos enfoques, el primero de ellos tiene que ver con la consolidación de programas de Bienestar que acompañen al maestro en la construcción de un Proyecto de Vida

que dentro de las dimensiones del desarrollo humano como el pilar para satisfacer las necesidades de realización y reconocimiento.

De otro lado la UCP tendrá la gestión administrativa y el acompañamiento social en la comprensión de las dinámicas para dar trámite a las pensiones de los colaboradores, los cuales una vez recibida su primera mesada pensional serán desvinculadas de la institución, sin embargo, casos excepcionales podrán ser revisados en aspectos particulares como:

Tabla No 3. Posibles Vinculaciones Futuras en la UCP para Docentes una vez recibida su primera mesada pensional.

Fuente: Elaboración propia (2020)

ÁREA	ANÁLISIS DE PERFIL	ROLES QUE PUEDEN APOYAR
DOCENTES	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nivel de formación 2. Nivel de inversión de la Universidad en dicho proceso de formación 3. Años de vinculación laboral con la Universidad 4. Evaluaciones de desempeño con una valoración igual o superior al 85% 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Procesos de formulación y formación en programas de postgrados. 2. Vinculación como catedrático para pre-gradados. 3. Realización de asesorías y consultorías en las áreas de Proyección Social. 4. Formulación y ejecución de proyectos de investigación

Fuente: Elaboración propia (2020)

3.3 POLÍTICAS DE BIENESTAR PARA EL RETIRO LABORAL

3.3.1 Objetivo

Consolidar un programa de retiro que contemple protocolos de acompañamiento y orientación social que le permita al docente asimilar el cambio, con el ánimo de favorecer el clima laboral y facilitar un buen proceso de desvinculación y reorientación del proyecto de vida.

3.3.2. Dimensiones de intervención

- **Emocional:** Dentro de los que se cuenta el apoyo para la asimilación de la nueva situación, reafirmación de los autos de cada docente (autoestima, autoimagen, autoconcepto, autovaloración) e información honesta y clara sobre los programas de desvinculación.
- **Aspectos financieros:** Estrategias para fomentar una cultura del ahorro, acceder a créditos y formas de organización cooperativa.
- **Aspectos familiares:** Hacer consciente a las familias sobre su nueva situación, evaluar el rol y estatus que cumple el colaborador dentro de su familia además de otros aspectos emocionales que puedan afectar al maestro UCP.

3.4 POLÍTICAS DE GESTIÓN Y TRÁMITES PARA EL RETIRO LABORAL

3.4.1 Objetivo

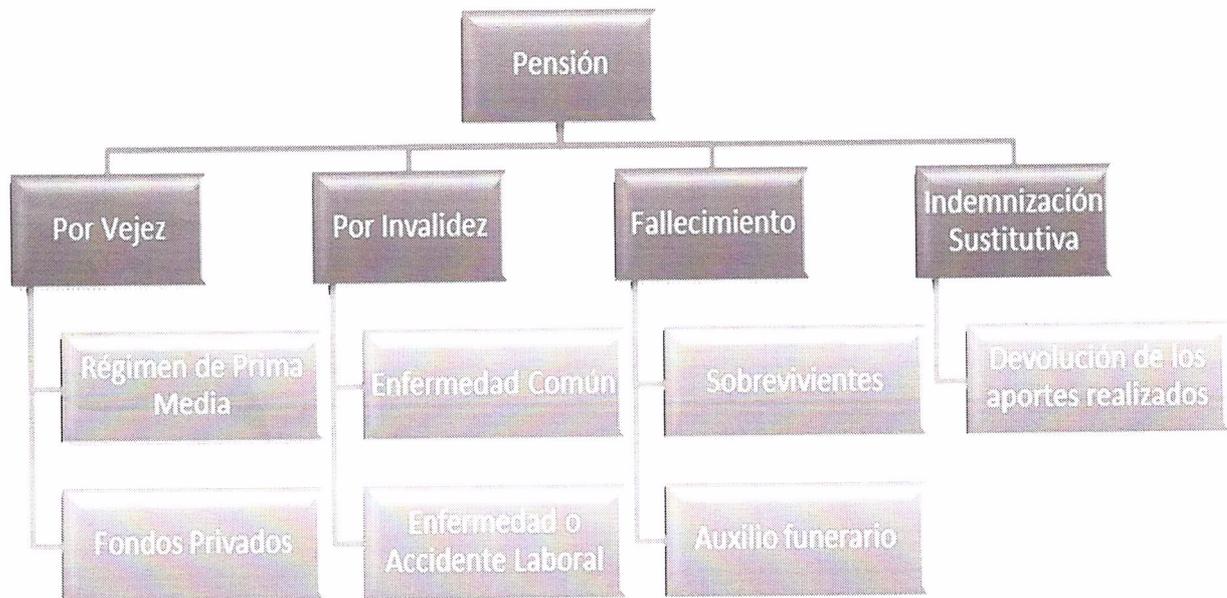
Gestionar e informar de los requisitos establecidos en la ley 100 de 1993 que debe cumplir cualquier colaborador vinculado o que haya tenido vinculación laboral con la Universidad Católica de Pereira.

Este procedimiento aplica desde el momento en el que el colaborador informa a la Coordinación de Gestión Humana que se realizó la radicación de documentos para dar inicio a los trámites para la pensión de vejez o por invalidez hasta que la persona recibe su primera mesada pensional.

3.4.2 Responsable

El responsable de garantizar la adecuada aplicación del presente documento es el Coordinador de Gestión del Talento Humano, y los auxiliares a su cargo.

3.4.3 Estructura y Definiciones



- **Pensión Vejez:** Es una prestación económica que consiste en obtener una renta mensual que se otorga para el cotizante en forma vitalicia una vez éste haya cumplido con los requisitos correspondientes.

- **Pensión Invalidez:** Es la pérdida parcial o total de la capacidad física y/o mental que tiene una persona para laborar. En Colombia se define como inválida a la persona que ha perdido el 50% o más de su capacidad laboral, la cual ser determinada por las Juntas Regionales de Calificación de Invalidez y en caso de presentarse controversias en las decisiones de las juntas, la Junta Nacional es el ente de mayor jerarquía para resolver las opiniones encontradas que se presenten en los dictámenes teniendo adicionalmente la potestad de ejecutar procesos de valoración.

3.4.4 Régimen de transición: La edad para acceder a la pensión de vejez es cincuenta y siete (57) años para las mujeres y sesenta y dos (62) para los hombres¹

3.5 POLÍTICA DE TRÁMITE Y GESTIÓN

3.5.1 La Universidad ofrecerá a través de la oficina de Gestión Humana y en acompañamiento de los fondos de pensión las asesorías necesarias para que los colaboradores tramiten su pensión.

3.5.2 La Universidad ofrecerá a través de la oficina de Gestión Humana y la Secretaria General la información documental requerida para que las personas realicen los trámites de pensión, teniendo en cuenta los siguientes referentes:

- Cumplimiento de edad y tiempo de servicios de acuerdo a la legislación que cobije a cada caso (esta información debe tenerla el colaborador clara)
- Registro civil de nacimiento (lo aporta el colaborador)
- Certificación expedida por la Coordinación de Gestión Humana en la cual se indique de manera explícita el tiempo laborado, los salarios pagados y el IBC reportado al sistema de seguridad social, así como las copias de las planillas de

¹ Artículo 36 de la ley 100/93 régimen de transición.



aportes a seguridad social. Esta certificación será entregada quince (15) días posteriores a la fecha de solicitud que realice el colaborador.

- Fotocopia de la cédula (aporta el colaborador)

Una vez el colaborador sea notificado de la resolución de reconocimiento de pensión de vejez debe presentar copia de la misma a la Coordinación de Gestión Humana.

La Universidad procederá a realizar el retiro del sistema de seguridad social, ya que este será asumido por el fondo de pensión al cual se encuentre afiliado el colaborador y se estudiarán las posibles vinculaciones para docentes una vez recibida su primera mesada pensional.

Artículo 2°. Deroga el Régimen Salarial aprobado en el Acuerdo del Consejo Superior No. 004 del 29 de noviembre de 2005, la sección de los docentes.

Artículo 3°. El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

Dado, en Pereira a los veintitrés (23) días del mes de enero de dos mil veinte (2020).

PUBLIQUESES Y CÚMPLASE

+ **RIGOBERTO CORREDOR BERMÚDEZ**

Gran Canciller

Presidente

PAOLA ANDREA MURILLO GAVIRIA

Secretaria General