

RESOLUCIÓN RECTORAL No. 04 DE 2025
(24 de enero de 2025)

Por medio de la cual se determina la escala salarial para el personal docente, pregrados, profesionales y posgrados de la Universidad Católica Luis Amigó para el año 2025 y se determinan lineamientos para la actividad docente.

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

CONSIDERANDO QUE:

PRIMERO. Es menester garantizar la movilidad salarial de los servidores de la Universidad, como la viabilidad financiera de la Institución, y destinar los recursos necesarios para la ejecución de los Planes de Desarrollo y de Acción Institucionales y la prestación de un servicio educativo con altos estándares de calidad.

SEGUNDO. Los procesos de Certificación, Acreditación en Alta Calidad, desarrollo tecnológico e infraestructura, así como la vinculación de docentes con dedicación de tiempo completo han sido asumidos con excedentes de ejercicios presupuestales anteriores, evitando siempre transferir dichos desarrollos a incrementos por encima del Índice de Precios al Consumidor en las matrículas de los estudiantes o afectando los aumentos salariales de los empleados ya vinculados laboralmente con la Institución.

TERCERO. El índice de Inflación en Colombia para el año 2024 correspondió al 5.20% según certificación del DANE.

CUARTO. En sesión del Consejo Superior del 3 de diciembre de 2024, según consta en el Acta No. 08 de la fecha, se analizó la propuesta del Presupuesto Institucional para la vigencia del año fiscal 2025, la cual fue presentada por la Dirección Administrativa y Financiera, previo análisis del Comité de Apoyo Técnico Contable.

QUINTO. Mediante Resolución Rectoral No. 77 del 5 de diciembre de 2024, se autorizó, dentro de los límites y lineamientos del Ministerio de Educación Nacional, un incremento de las matrículas para el año 2025 igual al 5.41%

SEXTO. El Gobierno Nacional, mediante Decreto 1572 del 24 de diciembre de 2024, autorizó un incremento del Salario Mínimo Mensual Legal igual al 9.5%

SÉPTIMO. De lo indicado anteriormente, se colige que el Salario Mínimo Mensual Legal tiene un incremento que excede en 4.09% a lo autorizado para el incremento de las matrículas en el año 2025, lo cual afectaría la ejecución presupuestal aprobada para la vigencia fiscal de la Universidad Católica Luis Amigó en el año 2025.

OCTAVO. Responsables con la gestión administrativa y presupuestal, buscando la viabilidad financiera y en los términos de movilidad salarial, es necesario realizar incrementos salariales razonables que actualicen el poder adquisitivo de los salarios.

RESUELVE:

ARTÍCULO 1°. Escala salarial catedráticos. Establecer la siguiente tabla de remuneración para los docentes de hora cátedra para el año 2025, de pregrado, profesionales y posgrados de la Institución, según el resultado de la evaluación para la determinación de la misma, y en las siguientes categorías:

CATEGORÍA	Nivel de formación en el que prestarán sus servicios como catedráticos	
	PREGRADO	POSGRADO
F	\$53.566	\$88.718
E	\$55.881	\$98.361
D	\$58.605	\$106.077
C	\$61.331	\$118.933
B	\$64.057	\$132.434
A	\$66.782	\$147.864

Para programas técnicos y tecnológicos se pagará según el nivel de formación.

CATEGORÍA	Nivel de formación en el que prestarán sus servicios como catedráticos
A	\$38.000
B	\$32.000

Parágrafo 1°. La contratación de los docentes de cátedra de los programas técnicos y tecnológicos se realizará por contrato laboral a término fijo para la labor puntual de docencia y su remuneración se determinará según su experiencia, trayectoria y reconocimiento en el medio según dos categorías A y B.

A. docentes con más de dos (2) años de experiencia en docencia y en el campo profesional, activo laboralmente en el sector o área de conocimiento.

Si no cuenta con la trayectoria en mención este nivel será acreditado por tratarse de una persona ampliamente reconocida en su gremio.

B. docentes con menos de dos (2) años de experiencia en docencia y en el campo profesional.

Los puntajes otorgados en cada uno de los ítems serán estipulados por la Rectoría y se acoge al instructivo de la categorización docente descrito en el Proceso de Gestión del Talento Humano (ver IN-AP-058) o el que llegue a implementarse. Dichos criterios podrán ser modificados de acuerdo con el desarrollo docente e Institucional.

Parágrafo 2°. La diferencia salarial entre docentes catedráticos de pregrado y postgrados, está fundamentada en que, para estos últimos, los requisitos para vinculación tienen mayores exigencias en titulación, experiencia profesional e investigativa.

Parágrafo 3°. El Reglamento Docente, Acuerdo Superior No. 06 del 6 de septiembre de 2022, en el Artículo 38, establece, lo siguiente: “Remuneración para docentes inscritos en el escalafón. Para determinar los salarios inherentes a las diversas categorías de los docentes de tiempo completo y medio tiempo que se encuentren inscritos en el escalafón, se delega al rector general para que, mediante resolución rectoral, estipule, en cada anualidad, la asignación salarial adecuada, conforme a la disponibilidad presupuestal y dentro de los parámetros de ley”.

De igual manera, fue reglamentado en la Resolución Rectoral No. 85 del 22 de noviembre de 2022, que establece lo relacionado con la producción institucional, reconocimiento de puntos y demás disposiciones para el escalafón docente de la Universidad Católica Luis Amigó.

ARTÍCULO 2°. Remuneraciones docentes de mayor dedicación. Fijar la siguiente tabla de salario mensual para el año 2025 para los Docentes de Tiempo Completo de pregrado, profesionales y posgrados, de la Institución, según su título y escalafón:

Título Certificado		ESPECIALISTA	MAGISTER	DOCTOR
Con escalafón	AUXILIAR 1	\$ 4.654.407	\$ 5.044.877	\$ 5.956.773
	AUXILIAR 2	\$ 4.859.935	\$ 5.371.337	\$ 6.341.929
	ASISTENTE 1	\$ 4.982.954	\$ 5.551.097	\$ 6.660.782
	ASISTENTE 2	\$ 5.082.613	\$ 5.717.630	\$ 6.860.605
	ASOCIADO 1	NA	\$ 5.909.519	\$ 7.547.174
	ASOCIADO 2	NA	\$ 6.086.805	\$ 7.773.589
	TITULAR 1	NA	NA	\$ 8.200.331
	TITULAR 2	NA	NA	\$ 8.446.341

Parágrafo. Quienes sirvan en programas técnicos y tecnológicos y no tengan ninguna titulación se asignará una remuneración acorde con su trayectoria, experiencia, producción, sin que exceda el nivel de especialista.

ARTÍCULO 3°. Salario docente profesional, docentes para programas técnicos y tecnológicos, asesores de bienestar, con dedicación de tiempo completo. La vinculación de un docente no catedrático para pregrado sólo con título profesional, obedecerá al reconocimiento de un perfil con amplia experiencia certificada en docencia universitaria o en el medio profesional.

En las situaciones en que sea necesario vincular docentes de tiempo completo para los programas técnicos y tecnológicos, se buscará que su perfil sea adecuado a los cursos y funciones sustantivas que deba apoyar en estos niveles. De igual manera, el nivel máximo será el de especialista en caso de que sea superior se reconocerá solo hasta el nivel anterior.

En los casos descritos en este artículo, la remuneración mensual será de \$ 4.445.786. Su inscripción en el escalafón docente quedará sujeta al cumplimiento de los requisitos institucionales establecidos para ello, pudiendo reglamentarse un escalafón propio para docentes de tiempo completo que presten servicios exclusivos en programas técnicos y tecnológicos.

Parágrafo. Los asesores de bienestar también serán considerados en esta remuneración, cualquiera sea su titulación y no estarán sometidos a escalafón docente.

ARTÍCULO 4°. Jornada laboral. Los docentes de tiempo completo de la Institución tendrán una jornada laboral de 40 horas semanales de servicio a la Universidad. Los docentes, cuando se requiera, completarán su dedicación a la orientación de cursos en varios programas, bien sea de pregrado o de postgrado y extensión, como servicios académicos compartidos.

Parágrafo 1°. En los períodos vacacionales de los estudiantes, los docentes que estén vinculados en esos lapsos, servirán cursos dirigidos, vacacionales, recuperaciones, y otros eventos académicos, conforme a las necesidades de la Institución y el perfil del docente, sin remuneración adicional y sin que ello implique descarga en el período académico regular siguiente. Dichos servicios podrán ser prestados en los programas de pregrado, posgrado y extensión y deben estar asignados en el Sistema Académico desde el inicio de cada semestre académico.

Quando sea indispensable, los docentes de tiempo completo, podrán tener un contrato adicional para servir cátedra dentro de la Universidad, hasta un límite de 10 horas semanales, en los mismos términos establecidos para los empleados administrativos, en la Resolución Rectoral No. 19 del 22 de marzo de 2022, siempre que sea por fuera de su jornada laboral, tenga carga académica para acompañamiento de cursos completa, sea un saber o disciplina específica de escasa contratación, no afecte la vinculación de docentes de tiempo completo o sea indispensable para el reemplazo laboral en situaciones coyunturales como renuncias, terminaciones contractuales sobrevinientes, incapacidades, licencias de maternidad u otras que puedan presentarse en el transcurso del semestre académico, después de iniciadas las clases. Deberá ser siempre tramitado ante el Departamento de Gestión Humana y será autorizado expresamente por la Rectoría.

Parágrafo 2°. El Rector General será el único que autorizará la disminución en la asignación de horas de orientación de cursos en pregrados y posgrados para que los docentes atiendan actividades de investigación, extensión, proyección social u otras relacionadas con el desarrollo Institucional dentro de su jornada laboral, de acuerdo con las necesidades del servicio y los análisis económicos del caso. Para desarrollar proyectos de investigación se asignarán hasta 500 horas al semestre por proyecto.

En el caso de los docentes de tiempo completo y en todo caso, no serán superiores a las determinadas por la Vicerrectoría de Investigaciones para cumplir este propósito. Las actividades que sean inherentes a la docencia y al apoyo de las labores de la Facultad, formarán parte de las responsabilidades académicas. El número total de horas asignadas para las diferentes responsabilidades académicas nunca será superior al número de horas del respectivo contrato laboral.

Parágrafo 3°. La asignación de tiempo para ejecución de proyectos de investigación, sólo será autorizada por la Vicerrectoría de Investigaciones previa existencia y aprobación del proyecto por ejecutar, por el Comité de Investigaciones. Dicho tiempo será coordinado directamente desde la Vicerrectoría de Investigaciones, la cual hará el seguimiento al cumplimiento de los tiempos asignados y los resultados según compromiso de productos.

Parágrafo 4°. Cuando se contrate un docente específicamente para desarrollar un proyecto que no implique acompañamiento de cursos en pregrados y posgrados, se remunerará según lo determinado por la Rectoría para cada caso en particular.

Parágrafo 5. Los docentes que se designen, con dedicación de tiempo parcial o total para apoyar funciones administrativas, diferentes a la docencia y la investigación, deberán ser preferiblemente con título de posgrado hasta el nivel de especialización. Por ninguna razón, deberán asignarse docentes con título de doctor para apoyos administrativos, que no tengan carácter directivo. El Departamento de Gestión Humana, deberá hacer los controles respectivos para que quienes tengan este nivel de formación, se orienten hacia la investigación y hará los correctivos en los casos en que se encuentren en esta situación.

Parágrafo 6. Los docentes de los posgrados, por regla general, no podrán tener un nivel de formación inferior al cual están prestando sus servicios. Las situaciones excepcionales tendrán en cuenta condiciones como reconocimiento, visibilidad en entornos académicos, producción científica y la imposibilidad de contratar docentes en el área específica en que deba servir la docencia, entre otros aspectos, que deberán ser tramitados ante el Departamento de Gestión Humana y autorizados, en cada caso, de manera expresa por el Rector General.

Parágrafo 7°. La Vicerrectoría de Investigaciones renovará semestralmente la asignación de tiempos para investigación, de acuerdo con el total de las horas aprobadas en cada proyecto y las horas a asignar en las diversas actividades de investigación ya establecidas en los lineamientos académicos y previa evaluación y valoración del cumplimiento de los productos realizada por el Comité de Investigaciones.

Parágrafo 8°. Los docentes de medio tiempo se tratarán respecto de asignación académica, permanencia y salario, de manera proporcional a lo estipulado para los docentes de tiempo completo en el presente artículo. Cuando se requiera asignar horas adicionales a este tipo de contrataciones docentes, bajo ninguna circunstancia se contratarán por prestación de servicios; las horas requeridas serán sumadas al tiempo parcial y esto hasta completar el tiempo completo, si fuere necesario. Si la suma de horas fuera superior al tiempo completo, se podrá hacer mediante contrato adicional y observando el tope máximo permitido por la ley.

Parágrafo 9°. Quienes actualmente se encuentren en calidad de docentes, en comisión o designación, para apoyo administrativo en diferentes proyectos y programas, se revisará la continuidad como tal, y se encarga al Departamento de Gestión Humana para que, en la presente anualidad, proponga a la Rectoría para su aprobación, los ajustes de nomenclatura organizacional, pudiendo considerarse como empleados en servicio administrativo.

ARTÍCULO 5°. Acompañamiento a estudiantes. El acompañamiento a los estudiantes es una actividad inherente no solo al trabajo de la orientación de los cursos, sino de las responsabilidades docentes dentro de su jornada laboral. Esto implica que, para atender a los estudiantes en consultas por fuera del horario fijado para el curso, no habrá disminución de la asignación académica destinada como docencia directa. Esto se llevará a cabo con los tiempos destinados adicionales en docencia indirecta.

ARTÍCULO 6°. No fraccionamiento. Los docentes de tiempo completo y medio tiempo cumplirán su jornada de orientación de los cursos dentro del contrato como tales; estos cursos no podrán fraccionarse para pago de alguna o algunas de sus horas como hora cátedra.

ARTÍCULO 7°. Permanencia institucional. Los docentes de tiempo completo, deberán permanecer en la Institución la jornada ordinaria laboral de 40 horas semanales. Quienes tengan dedicación inferior, la permanencia será proporcional a la misma así: Medio tiempo: 20 horas semanales. Excepcionalmente, podrá haber otras dedicaciones que deberán ser autorizadas de manera expresa y exclusiva por el Rector General.

En los períodos en que haya receso de estudiantes, deberán permanecer en la Institución dentro de la jornada ordinaria laboral y desarrollarán actividades de formación, capacitación, apoyo en las funciones sustantivas de docencia, investigación y extensión u otras actividades administrativas propias de la Facultad, previa programación que ofertará la Vicerrectoría de Docencia, las Decanaturas y Directores de Centros Regionales, quienes se encargarán a su vez del control respectivo, sin perjuicio del control oficioso que deba hacer el Departamento de Relaciones Laborales. Se prohíbe la multivinculación en jornadas yuxtapuestas con la jornada Institucional.

De manera extraordinaria, por razones de conveniencia de la Institución, solo el Rector General o quien designen los reglamentos internos, de manera expresa y exclusiva, podrán autorizar otras modalidades temporales o permanentes de prestación del servicio haciendo uso de las tecnologías de la comunicación y la información y bajo las modalidades de trabajo remoto, trabajo en casa, teletrabajo o alternancia laboral, según lo establecido en los lineamientos y reglamentos internos.

ARTÍCULO 8°. Vigencia. Esta Resolución Rectoral rige a partir del 1° de enero del año 2025 con las excepciones establecidas en otras reglamentaciones internas frente a reconocimientos de mayor titulación o inscripción en el escalafón docente, casos en los cuales, los incrementos se hacen efectivos a partir del 1 de marzo del presente año.

ARTÍCULO 9°. Vacíos. Los vacíos que se generen en la interpretación o aplicación de esta disposición, serán resueltos por la Rectoría.

ARTÍCULO 10°. Derogatoria. Esta Resolución deroga las disposiciones que le sean contrarias, en especial la Resolución Rectoral No. 06 del 12 de febrero de 2024.

Dada en Medellín, a los veinticuatro (24) días del mes de enero de dos mil veinticinco (2025).

¡COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE!

EL RECTOR GENERAL

Padre CARLOS ENRIQUE CARDONA QUICENO



UNIVERSIDAD CATÓLICA
LUIS AMIGÓ
Rectoría General

EL SECRETARIO GENERAL

FRANCISCO JAVIER ACOSTA GÓMEZ



UNIVERSIDAD CATÓLICA
LUIS AMIGÓ
Secretaría General