

Políticas Institucionales



UNIMINUTO
Corporación Universitaria Minuto de Dios
Educación de Calidad al alcance de todos
Vigilada MinEducación

Consejo de Fundadores.

Acuerdo No. 345 del 21 de septiembre de
2021.

POLÍTICA DE DISEÑO ORGANIZACIONAL Y COMPENSACIÓN

PRESENTACIÓN DE LA POLÍTICA

La implementación de la presente política busca garantizar que los procesos de diseño organizacional y compensación estén alineados con la estrategia a largo plazo de UNIMINUTO y con los criterios de eficacia y eficiencia de las estructuras, equidad interna, desempeño global, competitividad externa ajustada al presupuesto y contribución de cada sede con los objetivos institucionales.

REFERENTES

Normatividad Nacional: La presente política responde al siguiente marco normativo establecido para las Instituciones de Educación Superior:

- Constitución Política de Colombia
- Código Sustantivo del Trabajo.
- **Ley 50 de 1990:** por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 30 de 1992:** por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior. Artículo 106
- Jurisprudencia en materia laboral y de seguridad social aplicable y vigente.
- Las normas que revoquen, modifiquen o sustituyan las anteriores disposiciones.

Normatividad interna: A nivel institucional esta política responde al siguiente marco estipulado:

- **Plan de Desarrollo Institucional vigente:** se constituye como el marco general de gestión estratégica institucional.
- **Resolución Rectoral No. 1429 de 2017:** por la cual se señalan los lineamientos de compensación por cambios de cargo, encargos, de actividades adicionales y bonificaciones salariales a los colaboradores de la Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO.
- **Acuerdo 297 de 2019 del Consejo de Fundadores:** por el cual se expide el Reglamento Orgánico de la Corporación Universitaria Minuto De Dios - UNIMINUTO.
- **Acuerdo 309 de 2020 del Consejo de Fundadores:** por el cual se expide el Reglamento Profesorado de la Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO.
- **Acuerdo 319 de 2020 del Consejo de Fundadores:** por el cual se expide el Reglamento Interno de Trabajo de la Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO.
- **Resolución Rectoral No. 1538 de 2020:** por la cual se establecen los beneficios e incentivos otorgados a los profesores de la Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO, no constitutivos de salario.
- Las normas que revoquen, modifiquen o sustituyan las anteriores disposiciones.

FORMULACIÓN DE LA POLÍTICA

1. **Estructura organizacional.** La definición de la estructura organizacional de UNIMINUTO es facultad del Consejo de Fundadores acorde con la normatividad vigente y el marco estratégico de la Institución. Así mismo, su gestión está centralizada en la Dirección de Talento Humano del Sistema UNIMINUTO, razón por la cual deberá tenerse en cuenta lo siguiente:

- 1.1 Para la creación de cualquier dirección o área que no se encuentre establecida en la estructura aprobada en el Reglamento Orgánico y estatutos vigentes, la solicitud deberá ser escalada por el integrante del Comité Rectoral correspondiente, ante la Rectoría General, con el fin de gestionar su aprobación ante el Consejo de Fundadores.
- 1.2 En concordancia con lo establecido en el Reglamento Orgánico al Consejo Superior de Sede le corresponde definir las unidades académicas y administrativas al interior de su sede y determinar su

planta de personal atendiendo las disposiciones de los Estatutos, el Reglamento Orgánico y la demás normatividad interna.

- 1.3 La Dirección de Talento Humano garantizará que se realicen las validaciones y la alineación necesaria de las solicitudes y/o propuestas de modificación o creación de cargos de la Institución, de igual forma, le corresponde actualizar la estructura orgánica ante los cambios que se soliciten y socializarla con el fin de fomentar el conocimiento integral de la Institución y precisar los niveles jerárquicos de la misma.
- 1.4 La solicitud de creación y/o modificación de un cargo, será responsabilidad del líder de área, quien contará con el apoyo de los líderes de Talento Humano de cada sede para dar trámite a las solicitudes, teniendo en cuenta lo siguiente: a) debe estar alineada con el Reglamento Orgánico y Estatutos; b) debe contar con el presupuesto aprobado en el plan de empleo y el aval del Rector o Vicerrector de Sede; c) no debe existir ningún otro cargo con estas responsabilidades a nivel Sistema; d) el líder de área suministrará el descriptivo de cargo, el cual debe estar completamente diligenciado de acuerdo con la metodología establecida por UNIMINUTO junto con el organigrama del área; y e) toda modificación de cargo debe estar acorde con lo requerido por la Institución a nivel Sistema.
- 1.5 Una vez aprobada la creación y/o modificación de un cargo, se procederá a valorar el mismo para definir el grado y la banda salarial correspondiente y crear la posición en el sistema de información determinado por la Institución para tal fin, para de esta forma dar inicio al proceso de atracción, selección y contratación.

2. **Administración.** La administración de la compensación se encuentra centralizada en la Dirección de Talento Humano del Sistema y está fundamentada en los principios de equidad interna, competitividad externa, bajo los cuales se realiza la valoración de los cargos, esto en aras de permitir la administración de manera objetiva y acorde con la estrategia institucional.
3. **Metodología para la fijación de salarios, beneficios, incentivos, incrementos salariales y nivelaciones.** En UNIMINUTO las propuestas correspondientes a cambios en la metodología para la fijación de salarios, beneficios, incentivos, incrementos salariales y nivelaciones estarán basadas en los análisis realizados frente a los estudios de mercado efectuados por la Institución y serán presentados ante el Comité de Talento Humano quienes serán los responsables de realizar las recomendaciones y aprobaciones correspondientes.
4. **Estudio de mercado.** El estudio de mercado se realizará por lo menos cada 2 años o antes, si la Institución lo considera pertinente. Contemplará los diferentes componentes de la compensación (salario básico, prestaciones legales, bonificaciones, comisiones, incentivos, beneficios extralegales y beneficios emocionales). El estudio se realizará a través de una firma especializada y será responsabilidad de la Dirección de Talento Humano validar con los miembros del Comité Rectoral, las IES que serán tenidas en cuenta en el mercado de referencia.
5. **Asignación salarial.** Se realizará teniendo en cuenta el resultado de la valoración del cargo y su banda salarial correspondiente y no de acuerdo con el ocupante, de igual forma se tendrá en cuenta la sede a la que pertenece, logrando de esta forma garantizar, la equidad, competitividad y presupuesto de cada sede.
 - 5.1. En UNIMINUTO la asignación salarial para todos los cargos será el salario de ingreso correspondiente a la banda salarial, de acuerdo con la valoración realizada. Este salario de ingreso está dado por la valoración del cargo y no por el salario del ocupante anterior.
 - 5.2. En caso de atracción y/o retención de los cargos críticos (relacionados en la matriz identificación de Cargos Críticos y Claves en la Estructura Organizacional) se podrá revisar la posibilidad de asignar como máximo, el salario de la mediana de la banda asignada, para estos casos se solicitará aprobación de la Dirección de Talento Humano y el Vicerrector General de Servicios Integrados.
 - 5.3. La movilidad en la banda salarial estará dada por el desempeño de cada profesor/servidor y el presupuesto aprobado de acuerdo con el ciclo de desempeño y el proceso de incremento anual salarial establecido.
6. **Valoración del cargo.** Todo cargo nuevo, cambio de responsabilidades y/o solicitud de recategorización,

requerirá la valoración del cargo, la cual se realizará de acuerdo con la metodología establecida, que permite definir el peso relativo de un puesto dentro de la estructura Institucional, teniendo en cuenta sus responsabilidades, perfil profesional, impacto en la estrategia, estructura del área, procesos a cargo y la sede pertenece, obteniendo así el grado salarial asignado para el cargo.

Es responsabilidad de la Dirección de Talento Humano, velar por la transparencia de este proceso, el cual debe tener en cuenta los principios salariales de equidad y competitividad. Por tal razón, se cuenta con un Comité de Valoración de Cargos, donde son aprobados los análisis preparados por la Subdirección de Compensación y Diseño Organizacional. Este comité está conformado por el Vicerrector General de Servicios Integrados, el Director de Talento Humano, el Subdirector de Compensación y Desarrollo Organizacional y el responsable del área del cargo a analizar, este Comité realiza la valoración de cargos desde Rector hasta nivel de Subdirección, para los demás niveles de cargos se valorarán en la Subdirección de Compensación y Diseño Organizacional.

Para los cargos de Alta Dirección (Rector General y Vicerrectores Generales, la valoración debe ser ratificada por el Comité de Talento Humano.

7. **Desempeño.** Teniendo en cuenta los lineamientos y el modelo de gestión de talento humano con énfasis en la cultura del desempeño, la Institución contemplará como variable para la toma de decisiones a nivel de compensación de los profesores y servidores, (incrementos anuales, nivelaciones salariales, remuneración variable - bono anual por resultados - e incentivos en los casos en los que aplique) el resultado de la evaluación de desempeño global.
8. **Incrementos.** En el evento en que se determine la aplicación de incremento anual, la propuesta deberá ser presentada ante el Comité de Talento Humano y el Consejo de Fundadores para su análisis y aprobación, teniendo en cuenta los siguientes criterios:
 - 8.1. A los servidores que devenguen el salario mínimo mensual legal vigente, el incremento anual se les aplicará de manera automática por parte de la Subdirección de Nómina y Contratación, una vez el Gobierno Nacional emita el Decreto correspondiente.
 - 8.2. Los incrementos salariales anuales se aplicarán a los profesores y servidores en la fecha establecida por la Institución y podrán ser retroactivos a la fecha que ésta considere pertinente. Para el análisis y presentación de los diferentes escenarios se tendrán en cuenta, el presupuesto aprobado, la planta aprobada, el IPC, el incremento del salario mínimo legal mensual vigente, así como las demás variables, que la Institución considere oportunas en el desarrollo del ejercicio; una vez se obtenga aprobación se procederá con la notificación respectiva.
 - 8.3. Para los incrementos salariales anuales de los proyectos externos (financiación externa), y/o contrato de cuentas por participación - CCP, que tenga la Institución, la Subdirección de Nómina y Contratación, validará con el área financiera (Sede o Servicios Integrados), cuáles son los porcentajes aprobados para cada uno y se aplicarán de acuerdo con lo establecido en los contratos, siempre y cuando no supere el porcentaje de incremento aprobado para la Institución. En el caso de superar dicho porcentaje, se deberá contar con las aprobaciones del Rector General y el Vicerrector General de Servicios Integrados.
 - 8.4. El valor de la Hora Cátedra Base (HCB), se calculará anualmente teniendo en cuenta el salario mínimo legal mensual vigente, de acuerdo con el artículo 106 de la Ley 30 de 1992. De igual forma para los profesores de primer contrato se tendrán en cuenta los criterios de titulación y experiencia del profesor para la definir el nivel de la categoría que le aplique así:

TITULACIÓN DEL PROFESOR CATEDRÁTICO << PRIMER Y ÚNICO CONTRATO>>	RECONOCIMIENTO A TITULACIÓN Y EXPERIENCIA
Doctorado	120% adicional sobre HCB

Maestría	75% adicional sobre HCB
Especialización	50% adicional sobre HCB
Pregrado	Hora cátedra base (HCB)

El valor de la hora cátedra para los segundos contratos corresponderá únicamente al valor hora cátedra base (HCB) calculado anualmente.

- 8.5. Para los ingresos, promociones o movimientos salariales que hayan realizado antes de la aprobación de los incrementos del año en curso, serán ajustados en los porcentajes aprobados, siempre y cuando el ocupante no supere la mediana de la banda de su cargo con dicho incremento, lo anterior con el fin de garantizar la equidad y no perder competitividad frente al mercado de referencia.
- 8.6. Los incrementos salariales aplicarán para todos los profesores y servidores que se encuentren activos a la fecha en la que haya sido aprobado por el Consejo de Fundadores.

9. **Cambios de salario de profesores.** Los cambios de salario que se deriven de la convocatoria realizada por el Comité General de Escalafón podrán ser retroactivos a la fecha que se establezca en los términos y referencia publicados, así mismo la Subdirección de Nómina y Contratación, aplicará las novedades a los profesores que sean reportados por parte del Comité General de Escalafón, quien es el encargado de realizar las validaciones establecidas en el Reglamento Profesorado.

10. **Nivelaciones salariales.** Las nivelaciones salariales se realizarán únicamente para los casos que se encuentren por debajo del salario de ingreso de la banda, así como para casos de retención de cargos críticos, y otros casos en los que se confirme una pérdida de competitividad en el mercado de IES de referencia. Este proceso se realizará una vez al año, previo análisis de la Dirección de Talento Humano y la autorización de la Vicerrectoría General de Servicios Integrados, teniendo en cuenta los criterios objetividad, equidad interna, competitividad, desempeño de los servidores, sostenibilidad institucional y presupuesto aprobado para tal fin.

11. **Incremento salarial por promoción.** Todo profesor o servidor que haya sido elegido en el proceso de selección de una convocatoria interna, y cuyo movimiento implique una promoción de cargo, recibirá el incremento salarial una vez sea nombrado en el cargo. Dicha asignación estará de acuerdo con el salario establecido para el cargo.

Como criterio general y basados en una línea de desarrollo profesional y laboral, las promociones contemplarán movimientos máximos de dos (2) grados salariales (GR) en la estructura organizacional.

12. **Traslado horizontal.** Todo profesor o servidor que haya sido elegido en el proceso de selección de una convocatoria interna, y cuyo movimiento implique un traslado horizontal, no presentará cambio en su asignación salarial, excepto en los casos de profesores cuyo traslado implique un cambio de tipo de sede.

13. **Encargos y funciones adicionales.** Los encargos y las funciones adicionales, de profesores y servidores estarán regidos por lo estipulado en la Resolución Rectoral 1429 de 2017 o la que la derogue o modifique y tendrá en cuenta lo siguiente:

- 13.1. La Institución aprobará de manera excepcional la modalidad de encargos para los casos en que se requiera cubrir una vacante de manera parcial y total, la cual no haya sido ocupada o nombrada en propiedad, de igual forma las rectorías solo podrán tener el 2% de sus colaboradores en encargo, este porcentaje no contempla los profesores nombrados en encargo académico.

- 13.2. La duración de estos encargos estará dada en un mínimo de 8 días y un máximo de 3 meses, a excepción de encargos por licencias de maternidad, licencia remuneradas y no remuneradas, así como el caso de los encargos académicos, en este último el encargo académico podrá ser máximo hasta de 2 años, prorrogables según la necesidad de la Institución, de conformidad con lo estipulado en el Reglamento Profesorado y no podrá superar el tiempo del contrato que tiene como profesor. En caso de

requerirse un encargo por un periodo más largo y que no esté dentro de las excepciones, se deberá contar con la aprobación por parte del Rector General.

- 13.3. La compensación de los encargos se realizará a través de una bonificación salarial, la cual se pagará proporcional al tiempo de duración de estos, así mismo esta se liquidará teniendo en cuenta si el profesor o servidor deja su cargo actual para asumir completamente el encargo o si mantiene las responsabilidades de su cargo y asume responsabilidades en encargo, de acuerdo con lo establecido en la Resolución Rectoral en mención.
- 13.4. Para el caso de los profesores que sean nombrados en encargo académico, su remuneración será el mayor salario entre la clasificación que tenga el profesor en el escalafón o la categoría nueva y el salario que se tenga asignado para el cargo en encargo, de igual forma se tendrá en cuenta los lineamientos establecidos para los encargos académicos.
- 13.5. La Institución reconocerá una bonificación salarial a los colaboradores que asuman de manera temporal funciones adicionales, siempre y cuando esto genere al colaborador una mayor responsabilidad, volumen de trabajo y otros elementos que justifiquen esta remuneración. La liquidación de esta bonificación se realizará de acuerdo con lo establecido Resolución Rectoral en mención.
- 13.6. En los casos de encargos y pago de bonificaciones por asumir funciones adicionales, es responsabilidad del líder inmediato hacer oportunamente la solicitud correspondiente ante el líder de Talento Humano de sede, quien deberá garantizar que todo profesor o servidor cuente previamente con el documento firmado en el que se notifican la asignación de estas funciones, así mismo reportará la novedad a la Subdirección de Compensación y Diseño Organizacional en las fechas establecidas con el fin de realizar la revisión correspondiente y evitar que se presenten hechos cumplidos.

14. **Remuneración variable.** UNIMINUTO contempla dentro de la compensación total de los servidores, la asignación de remuneración variable a corto plazo, la cual se aplicará, de acuerdo con el público objetivo y la estrategia de la Institución, En ningún caso el colaborador podrá percibir remuneración variable por más de uno de los modelos establecidos y que se definen a continuación:

- 14.1 Bono anual no salarial por resultados: pago no constitutivo de salario que se otorga por el cumplimiento de los objetivos estratégicos y operacionales de la Institución a aquellas posiciones identificadas en el <Mapa Estratégico de Cargos>, basado en el modelo de desempeño y que tiene como objetivo motivar, fidelizar y atraer al colaborador.

Este bono, es otorgado por mera liberalidad por lo que su asignación dependerá del cumplimiento financiero de UNIMINUTO a nivel sistema, así como la confirmación de la disponibilidad presupuestal por parte de Vicerrectoría General de Servicios Integrados.

- 14.2 Comisiones: la Vicerrectoría General de Servicios Integrados junto con la Dirección de Mercadeo y Admisiones y con el acompañamiento de la Dirección de Talento Humano del Sistema, definirá los cargos que por sus funciones tienen incidencia en el proceso de venta y a quienes les aplicará el pago de comisiones, para lo cual generará la política de comisiones que estará enmarcada dentro de las buenas prácticas del mercado. Desde la Subdirección de Compensación y Diseño Organizacional se validará la correcta liquidación de estas comisiones, de acuerdo con los criterios establecidos.

15. **Incentivos para profesores de planta.** UNIMINUTO establece incentivos económicos por producción académica, los cuales no son constitutivos de salario para los profesores de planta (tiempo completo y medio tiempo) con contrato vigente al momento de la solicitud, que se encuentren escalafonados, que no hayan sido sancionados disciplinariamente por falta grave y cuya producción haya sido publicada o registrada, según lo establecido en la Resolución Rectoral No. 1538 del 01 de junio de 2020 o la que la derogue o modifique. El reconocimiento de estos incentivos será responsabilidad el Parque Científico de Innovación Social - PCIS y no son constitutivos de salario para ningún efecto.