



UNIVERSIDAD DE
SAN BUENAVENTURA

RESOLUCIÓN DE RECTORÍA

No. R – 2026 – 004
12 de febrero de 2026



**Lineamientos
Laborales y de Honorarios**



RESOLUCION DE RECTORIA No. R- 2026 – 004 Febrero 12 de 2026

"Por la cual se ratifican los lineamientos laborales y de honorarios según la política salarial para la vigencia del año 2026"

El Rector de la Universidad de San Buenaventura Sede Bogotá, en uso de sus atribuciones legales que confiere el estatuto Orgánico de la Universidad,

CONSIDERANDO

Primero. Que el artículo 69 de la Constitución Política de Colombia consagra la autonomía universitaria, en virtud de la cual las instituciones de educación superior tienen la facultad de darse sus propias directivas, regirse por sus estatutos, designar sus autoridades académicas y administrativas, crear, organizar y desarrollar sus programas académicos, definir y organizar sus labores formativas, académicas, docentes, científicas y culturales, otorgar los títulos correspondientes, seleccionar a sus profesores, admitir a sus alumnos y adoptar sus correspondientes regímenes, así como establecer su régimen salarial y prestacional dentro del marco de la legislación laboral vigente.

Segundo. Que la Ley 30 de 1992, en su artículo 28, reconoce que las universidades son autónomas para darse y modificar sus estatutos, designar sus autoridades académicas y administrativas, crear, organizar y desarrollar sus programas académicos, definir y organizar sus labores formativas, otorgar los títulos correspondientes, seleccionar a sus profesores y admitir a sus alumnos. Asimismo, el artículo 29, literal g) de la misma ley, faculta a las universidades para arbitrar y aplicar sus recursos para el cumplimiento de su misión social y de su función institucional.

Tercero. Que según el Estatuto Orgánico de la Universidad de San Buenaventura, Sede Bogotá, artículo 26, numerales 3 y 8, corresponde al Rector administrar los recursos y bienes de la Sede, establecer los lineamientos y políticas que permitan la viabilidad académica, económica y financiera de la Universidad, y expedir las resoluciones necesarias para el adecuado funcionamiento de la institución, dentro del marco de las disposiciones legales vigentes y los estatutos corporativos.





Cuarto. Que la movilidad salarial, entendida como el ajuste periódico de las remuneraciones en función de factores económicos objetivos tales como la inflación, el incremento del costo de vida, la productividad institucional, la competitividad del mercado laboral y la sostenibilidad financiera del empleador, constituye un mecanismo legítimo y necesario para:

- a) Preservar el valor real de los salarios frente al fenómeno inflacionario, garantizando que la remuneración mantenga su capacidad adquisitiva y cumpla su función de satisfacer las necesidades básicas del trabajador y su familia (Art. 53 C.P. - principio de remuneración mínima vital y móvil);
- b) Promover la equidad interna en la estructura salarial de la organización, asegurando que trabajadores con funciones, responsabilidades y niveles de cualificación equivalentes reciban compensaciones proporcionales y justas;
- c) Fortalecer la competitividad externa de la Universidad en el mercado laboral académico y administrativo, permitiendo atraer, retener y motivar talento humano calificado que contribuya al cumplimiento de la misión institucional.

Quinto. Que la Ley 2466 de 2025, "Por medio de la cual se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno", introdujo ajustes sustanciales al Código Sustantivo del Trabajo orientados a fortalecer la protección de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, promover la igualdad real en las relaciones laborales, y favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral, estableciendo en su artículo [X] que las instituciones de educación superior deben formular e implementar políticas institucionales de equidad salarial, transparencia retributiva y eliminación de brechas salariales injustificadas, particularmente aquellas basadas en razones de género, edad, origen étnico o cualquier otra condición personal.

Sexto. Que la Resolución de Rectoría General N° 395 del 14 de junio de 2023 promulgó el Reglamento Profesorado Corporativo de la Universidad de San Buenaventura, mediante el cual se estableció el escalafón docente como mecanismo de clasificación, reconocimiento y remuneración diferenciada de los profesores según criterios objetivos de formación académica, producción intelectual, experiencia docente e investigativa, y aportes al desarrollo institucional, instrumento que requiere actualización periódica de sus escalas remunerativas para mantener su vigencia, coherencia y capacidad de incentivar la excelencia académica.

Séptimo. Que la Universidad de San Buenaventura, Sede Bogotá, en cumplimiento de los principios de planeación, eficiencia, transparencia y sostenibilidad financiera que rigen la administración de recursos en las instituciones de educación superior sin ánimo de lucro, ha evaluado cuidadosamente su capacidad económica y las proyecciones presupuestales para la vigencia 2026, concluyendo que:





- a) El presupuesto de funcionamiento aprobado para 2026 contempla los recursos necesarios para atender los incrementos salariales y actualizaciones de escalas previstas en esta resolución;
- b) Dichos incrementos son financieramente sostenibles en el corto, mediano y largo plazo, sin comprometer la estabilidad económica de la institución ni la prestación continua y de calidad del servicio educativo;
- c) La estructura de costos laborales resultante mantiene proporciones razonables respecto de los ingresos institucionales, preservando márgenes de gestión adecuados para inversión en infraestructura, investigación, extensión y desarrollo académico.

Octavo. Que en ejercicio de la potestad organizativa del empleador (ius variandi), consagrada en los artículos 22, 23 y 64 del Código Sustantivo del Trabajo, y desarrollada por la jurisprudencia de la Corte Constitucional (Sentencias T-483/2017, T-291/2019, entre otras), el empleador está facultado para efectuar modificaciones razonables y proporcionadas en el modo, tiempo y lugar de ejecución del trabajo, así como en la estructura organizacional y denominación de cargos, siempre que:

- a) Dichas modificaciones no lesionen los derechos fundamentales del trabajador;
- b) No impliquen desmejora en las condiciones laborales, salariales o prestacionales;
- c) Obedezcan a razones objetivas relacionadas con las necesidades de la organización, la eficiencia del servicio o la adaptación a nuevas realidades del mercado;
- d) Respeten el núcleo esencial del contrato de trabajo, particularmente en cuanto a la naturaleza de las funciones para las cuales fue contratado el trabajador.

En consecuencia, la actualización de denominaciones de cargo y escalas salariales contemplada en esta resolución no constituye modificación unilateral lesiva del contrato de trabajo, sino el ejercicio legítimo de facultades organizativas del empleador orientadas al mejoramiento institucional y al beneficio recíproco de las partes.

Noveno. Que la presente actualización salarial NO constituye derecho adquirido ni genera expectativa legítima de incrementos futuros en los mismos términos o porcentajes, toda vez que cada vigencia fiscal requiere análisis independiente de las condiciones económicas, financieras y de mercado prevalecientes en ese momento. Los trabajadores reconocen que la política salarial es determinada discrecionalmente por la Universidad dentro del marco de la ley, la capacidad financiera institucional y los estudios técnicos pertinentes.

Décimo. Que en atención a criterios de eficiencia administrativa, certeza jurídica, transparencia y buena fe contractual, se considera necesario y conveniente consolidar





en un único acto administrativo todos los lineamientos laborales, escalas salariales, tarifas de honorarios y demás aspectos remunerativos aplicables a los diferentes tipos de vinculación laboral y contractual existentes en la Universidad, evitando así la dispersión normativa y facilitando la aplicación uniforme y predecible de la política institucional de compensaciones.

Décimo primero. Que, en mérito de lo expuesto, y en ejercicio de las facultades legales y estatutarias conferidas al Rector de la Universidad de San Buenaventura, Sede Bogotá, se procede a expedir la presente resolución.

RESUELVE

Artículo Primero. Establecer incremento salarial para el año 2026 tanto para los salarios mínimos en el porcentaje establecido por el Gobierno Nacional y en los demás salarios que se clasificaran en rangos, que se establecen a continuación, que comenzaran:

- **a partir de enero 2026 (valores en pesos colombianos):**

Rangos	Aumento
Desde \$1,423,500 ⁰⁰ a \$1,485,000 ⁰⁰	Al SMLMV \$1,750,905 ⁰⁰

- **a partir de febrero 2026:**

Con el fin de contar con una estructura organizacional sólida y alineada con los objetivos institucionales y teniendo como finalidad una armonía corporativa, en la que todos y cada uno de los miembros de su equipo humano, faciliten y contribuyan a la mejora de los servicios que prestamos en concordancia con nuestra misión; se llevará a cabo la actualización de las denominaciones de cargo y escalas salariales de manera individual.

Encontrándose la Universidad en la potestad que ostenta el empleador de efectuar cambios en el modo, tiempo y lugar de ejecutar el trabajo (ius variandi); potestad que permite la adecuación del contrato de trabajo a las nuevas formas estructurales y organizativas, así como al perfeccionamiento de la cualificación profesional de sus colaboradores. Lo anterior no representa lesión a los intereses morales o materiales del trabajador, ni implica cambio en el tipo de tareas para las cuales fue contratado de manera inicial.

Lo anterior para:





Rangos
Desde \$1,423,500 ⁰⁰ a \$3,532,000 ⁰⁰
Desde \$8,400,001 ⁰⁰ a \$11,737,000 ⁰⁰

- a partir de febrero 2026:

Rangos	Aumento
Desde \$3,532,001 ⁰⁰ a \$5,194,000 ⁰⁰	5%
Desde \$5,194,001 ⁰⁰ a \$8,400,000 ⁰⁰	4%

Artículo segundo. De conformidad con la resolución de Rectoría General N°395 del 14 de Junio 2023, por la cual se promulga el Reglamento Profesorado Corporativo; la planta de profesores de la Universidad ingresó al escalafón, por lo cual el salario de los profesores se asigna de acuerdo con la categoría a la que pertenezca del referido escalafón, a partir del mes de febrero así:

DEDICACIÓN	ESCALAFON	SALARIO
Tiempo Completo	Auxiliar	\$ 2.919.000
	Asistente	\$ 4.520.000
	Asociado	\$ 5.458.000
	Titular	\$ 6.836.000
Medio Tiempo	Auxiliar	\$ 1.503.000
	Asistente	\$ 2.260.000
	Asociado	\$ 2.919.000
	Titular	\$ 3.510.000

Artículo Tercero. Establecer la siguiente tabla de salarios de los profesores con contrato por hora cátedra, para la vigencia del año 2026, a partir del mes de febrero 2026.

DEDICACIÓN	ESCALAFON	SALARIO
Hora Cátedra Pregrado	Asistente	\$ 70.000
	Asociado	\$ 78.000
	Titular	\$ 90.000
Hora Cátedra Posgrado	Asistente	70.000
	Asociado	85.000
	Titular	105.000





Artículo Cuarto. Establecer el valor para revisión honorarios de jurados externos de tesis de maestría y doctorado y de trabajos de grado de especialización, así:

Trabajo de grado de programa de especialización:	\$ 300.000
Trabajo de grado de programa de maestría y proyecto de tesis doctoral:	\$ 450.000
Tesis Doctorado	\$ 1.430.000

Parágrafo 1: El valor mencionado incluye la revisión del documento, la elaboración de un informe con el concepto de la evaluación y la asistencia a la sesión de sustentación del trabajo de grado, proyecto doctoral o tesis; *el mismo está sujeto al aval financiero, de acuerdo a los ingresos del programa académico.*

Parágrafo 2: *La moneda de pago autorizada como regla general será en pesos colombiano o excepcionalmente Dólares americanos.*

Artículo Quinto. Toda actividad extracurricular programada debe responder al Plan Operativo de la Unidad y contar con el visto bueno del Vicerrector Académico y Vicerrector Administrativo y Financiero.

Parágrafo: La Universidad no pagará ninguna actividad extracurricular que no haya sido autorizada previamente por la Rectoría y las Vicerrectorías.

Artículo Sexto. La participación del profesorado en las jornadas de inducción, reinducción, inicio y finalización de semestre, así como de las jornadas pedagógicas y procesos de Autoevaluación y Acreditación será de estricta obligatoriedad y formarán parte integral de sus actividades ordinarias dentro de su contrato de trabajo y no acarrearán pago específico adicional por participar en las mismas.

Artículo Séptimo. Los empleados con contrato a término fijo o término indefinido y los docentes de tiempo completo podrán dictar por necesidad del servicio de manera ocasional y siempre que estén escalafonados de acuerdo con lo establecido en el estatuto profesoral vigente, **hasta 128 horas** de clases al semestre por fuera del horario ordinario laboral establecido en el contrato de trabajo.

Parágrafo Primero: La Vicerrectoría Académica, atendiendo las necesidades de las distintas facultades, definirá el perfil de los docentes que atenderán los módulos o asignaturas en los diferentes programas de pregrados y/o postgrados.





Parágrafo Segundo: La Universidad reconocerá al empleado o docente que, además de las obligaciones propias de su contrato de trabajo, atienda alguna(s) asignatura(s) o módulo(s) de un programa de pregrado, postgrado, una comisión constitutiva de salario que será cancelada en dos momentos durante el semestre académico: Mayo – Octubre, equivalente al valor de una hora resultante del salario del escalafón docente correspondiente, enunciado en el artículo segundo de la presente resolución, por el número de horas de dedicación total autorizadas para dichas asignatura(s) o módulo(s) hasta un máximo de 128 horas posibles en el semestre, por fuera del horario ordinario laboral establecido en su contrato de trabajo, y sin que sea reconocido como horas extra.

Parágrafo Tercero: Establecer el valor para pago de horas por comisión prestacional, así:

DEDICACIÓN	ESCALAFON	SALARIO
Horas por Comisión	Auxiliar	\$ 40.000
	Asistente	\$ 52.000
	Asociado	\$ 62.000
	Titular	\$ 78.000

Artículo Octavo. Los valores consignados en esta resolución rigen a partir del Primero (01) de febrero de dos mil veintiséis (2026).

Artículo Noveno. Deróguese la Resolución de Rectoría N° R-2025-003 del 05 de febrero de 2025 y todas aquellas normas contrarias a la presente.

Comuníquese a las unidades consideradas y cúmplase.

La presente resolución se expide a los doce (12) días del mes de febrero de 2026.

Comuníquese y cúmplase.

FRAY ANDRÉS MIGUEL CASALET
FACIOLINCE, OFM
Rector / Representante Legal

FRAY ALBEIRO OSPINA RENDÓN,
OFM
Secretario / Representante Legal Suplente

