

**RESPUESTA A INTERVENCIONES DE LA
15A. AUDIENCIA PÚBLICA DE RENDICIÓN DE CUENTAS A LA CIUDADANÍA**

#	Nombre completo	Describe su intervención, recomendación, observación o sugerencia	TEMÁTICA	RESPONSABLE DE RESPUESTA	RESPUESTA
1	Andres Valencia Ovidio	Me gusta interactuar con la gente y tener muchas ganas de ser alguien en un futuro mejor.	Comentario	Planeación	<p>Desde la Universidad Tecnológica de Pereira, se agradece su participación a través de los diferentes medios que se han dispuesto para participar en estos procesos de rendición de cuentas a la ciudadanía. Dadas las circunstancias actuales nos hemos vistos evocados a trabajar desde casa, pero esperamos que pronto estemos nuevamente en las aulas de clase.</p> <p>Los resultados demuestran que la Universidad Tecnológica de Pereira, se encuentra dentro de los primeros lugares en el país, conservando su carácter público y sus criterios de excelencia que le permiten ser reconocida a nivel nacional. Por lo tanto, cuenta con una universidad que puede aportar para ese futuro que tanto anhela.</p> <p>Si desea saber más sobre la institución le invitamos para que conozca todas actividades y espacios que se generan en el marco del proceso denominado UTP Rinde Cuentas, visitando el link https://www.utp.edu.co/uprindocuentas. Al igual para que conozca la oferta académica que tiene la universidad en la siguiente página http://programasacademicos.utp.edu.co/.</p> <p>Le invitamos a que conozca el Plan de Desarrollo Institucional 2020-2028 "Aquí construimos Futuro", en el siguiente enlace: https://www.utp.edu.co/pegatealplan/, donde la universidad construyó de manera participativa su ruta estratégica para los próximos 9 años.</p>
2	Na	Me gustaría saber que criterio utilizó la universidad para realizar retención a funcionarios de planta y transitorios, frente a un salario que este año no se esta percibiendo, dado que el calculo lo estan tomando del salario mas el incentivo de la vigencia anterior, adicionalmente, los incentivos no se mantienen en el tiempo, por lo cual hay periodos que se tienen y otros no, así mismo constituyendo salario de incentivos cuando en diferentes presentaciones el Vicerrector Administrativo ha mencionado que esto no lo constituye.	Retención en salarios	Gestión del Talento Humano y Gestión Contable	<p>Desde la Universidad Tecnológica de Pereira, se agradece de antemano su participación en los diferentes escenarios de participación ciudadana que propicia la institución. Esperamos seguir construyendo espacios de diálogo con todos los sectores, reconociendo que la Universidad Tecnológica de Pereira se fortalece en la medida que apoya el desarrollo social y económico del territorio.</p> <p>El impuesto de retención en la fuente se debe aplicar sobre la totalidad de los ingresos que perciben los colaboradores, sean o no factor salario.</p> <p>En la nómina no se pagan honorarios los pagos derivados del Acuerdo del C.S No. 21 de 2007 son incentivos o estímulos y se deben sumar para la base gravable. El cálculo del porcentaje fijo semestral se calcula de la siguiente manera:</p> <p>La Universidad para el cálculo de la retención en la fuente aplica el procedimiento No. 2 contemplado en el artículo 386 del Estatuto Tributario, el cual consiste en determinar un porcentaje fijo aplicable semestralmente, así:</p> <p>1. Se debe calcular en los meses de diciembre y junio de cada año, y para su cálculo se debe tomar el promedio de ingresos de los trabajados de los 12 meses anteriores al mes en el que se hace el cálculo, es decir que, si se hace el cálculo en diciembre de 2019, se tomarán los ingresos desde el mes de diciembre de 2018 hasta noviembre de 2019 y el porcentaje fijo calculado es que se descuenta durante el primer semestre de 2020, es decir de enero a junio. Si el cálculo se hace en junio de 2020, se tomarán los ingresos desde el mes de junio de 2019 hasta mayo de 2020 y el porcentaje fijo calculado es que se descuenta durante el segundo semestre de 2020, es decir de julio a diciembre.</p> <p>2. La base sujeta a retención por salarios está constituida por todos los pagos gravados (sujetos a la aplicación de un impuesto) con el impuesto a la renta, en los términos del Artículo 26 del Estatuto Tributario, que los define como aquellos «que sean susceptibles de producir un incremento neto del patrimonio en el momento de su percepción, y que no hayan sido expresamente exceptuados». Dentro de la base sujeta a retención se deben incluir hasta los pagos que hayan sido pactados en el contrato como no constitutivos de salarios, pues ese acuerdo entre particulares no afecta la naturaleza gravada de un ingreso.</p> <p>Es por eso que a los ingresos del primer semestre del año 2020 se les aplica el porcentaje calculado en diciembre 2019 y a los ingresos del segundo semestre académico de 2020 se les aplicará el porcentaje calculado en junio de 2020.</p> <p>Para la aplicación del impuesto se deben sumar a la base tanto los ingresos que son factor salarial y prestacional como los pagos derivados del Acuerdo 21 y los incentivos, una vez obtenido el porcentaje este será el que se aplica en la depuración mensual.</p> <p>La forma de aplicar el descuento fue informada a los correos de los colaboradores de la Universidad el 22 de enero de 2020, así:</p> <p>Acatando los cambios originados con la Ley No. 2020 de 2019, Ley de Crecimiento Económico "Reforma Tributaria", se informa que para el cálculo del porcentaje fijo semestral de retención en la fuente (el cual se aplicará en el periodo del 1o de enero al 30 de junio del presente año), fue necesario incorporar como base para el cálculo, los pagos que se efectúan por concepto de salario, ingresos derivados del Acuerdo No. 21 de 2007 y demás ingresos percibidos en la Universidad, según normas internas.</p> <p>Por lo anterior, el porcentaje calculado presenta un incremento comparado con la vigencia anterior, por esta razón, el valor a descontar por concepto de retención en la fuente mensual también se incrementará.</p> <p>Consecuente con lo anterior, invitamos a quienes están recibiendo este mensaje, revisar su caso en particular, para realizar una adecuada planeación tributaria.</p> <p>Estaremos atentos a sus requerimientos</p>
3	Luis García Guillermo	Asunto: contratación laboral a nivel administrativo y Docente, modernizar el sistema, el actual es muy antiguo, infame, no de necesidades sino de " pobre y sin aspiraciones de modernizar la institución" por el contrario es mezquina y con un sentido siempre de ahorrar, plata, aquí en la educación se debe ser amplio, y con visión de futuro.	Contratación laboral a nivel administrativo y Docente	Vicerrectoría Administrativa Jurídica	<p>Desde la Universidad Tecnológica de Pereira, se agradece de antemano su participación en los diferentes escenarios de participación ciudadana que propicia la institución. Esperamos seguir construyendo espacios de diálogo con todos los sectores, reconociendo que la Universidad Tecnológica de Pereira se fortalece en la medida que apoya el desarrollo social y económico del territorio.</p> <p>La Universidad viene ejecutando el proyecto de modernización y desarrollo organizacional, que tiene como propósito definir un diseño organizacional adecuado, flexible y articulado que responda a las necesidades de la Universidad, aportando al Bienestar, crecimiento y eficiencia de ésta, que se soporta en estudios técnicos que se adelantan en cada una de las fases definidas que tiene presente la dinámica y realidad de la Institución. De acuerdo a esto, el proyecto permitirá atender las necesidades u organización que están demandando las dependencias actuales, permitiendo hacer una reestructuración técnica de su planta de personal, bajo los principios que orientan la función pública.</p> <p>Por otra parte, desde la docencia se están adelantando los concursos docentes en las áreas académica definidas según la priorización realizada para cada una de las facultades, y en cumplimiento a los lineamientos establecidos en el artículo 26 y 27 del Estatuto Docente. Además, en el personal administrativo se está dando la apertura de concurso de mérito (carrera administrativa) para los cargos identificados y definidos por la alta dirección de acuerdo al plan de cargos aprobado por el Consejo Superior soportado en el Acuerdo 10 de 2012.</p> <p>Le invitamos a que conozca el Plan de Desarrollo Institucional 2020-2028 "Aquí construimos Futuro", en el siguiente enlace: https://www.utp.edu.co/pegatealplan/, donde la universidad construyó de manera participativa su ruta estratégica para los próximos 9 años.</p>
4	Water Iván García Morales	Quisiera saber que plan de capacitación de maestrías y doctorados tiene diseñada la Universidad para sus Docentes Catedraticos	Plan de capacitación Docentes Catedraticos	Vicerrectoría Académica	<p>Desde la Universidad Tecnológica de Pereira, se agradece de antemano su participación en los diferentes escenarios de participación ciudadana que propicia la institución. Esperamos seguir construyendo espacios de diálogo con todos los sectores, reconociendo que la Universidad Tecnológica de Pereira se fortalece en la medida que apoya el desarrollo social y económico del territorio.</p> <p>Con respecto a su pregunta, los docentes catedráticos, dada su vinculación con la Universidad la cual es de origen legal (Ley 30 de 1992) y es definida como un servicio en el cual se traen conocimientos de sectores diferentes al educativo para brindar nuevos conocimientos, en los tiempos actuales en la reglamentación interna de la Universidad no se encuentran incluidos dentro de los apoyos para la formación posgraduada, sin embargo, la Universidad de manera permanente ha venido trabajando por acatar las normas nacionales y los reconocimientos jurisprudenciales, respecto de su remuneración.</p> <p>Le invitamos a que conozca el Plan de Desarrollo Institucional 2020-2028 "Aquí construimos Futuro", en el siguiente enlace: https://www.utp.edu.co/pegatealplan/, donde la universidad construyó de manera participativa su ruta estratégica para los próximos 9 años.</p>