

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



ACTA	Fecha Emisión: 2025/02/10	GI-PR-F-19
	Revisión No.: 9	Página 1 de 10

REUNIÓN: Mesa técnica N 5 de Formalización Laboral

FECHA: 29 de diciembre de 2025

HORA: De 08:00 P.M a 09:00 A.M

LUGAR: Herramienta Teams. – Video llamada

ASISTENTES:

VICERRECTORIA ADMINISTRATIVA
VICERRECTORIA ACADEMICA
VICERRECTORIA GENERAL
OFICINA ASESORA JURIDICA
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

ORDEN DEL DÍA:

1. Revisión de misiones y compromisos derivados de la Directiva 055 de 2025
2. Presentación Modelo para la estimación de Profesores de Tiempo Completo
3. Compromisos y Acciones derivadas de la Reunión

DESARROLLO DE LA SESIÓN:

1. Intervención del Dr. José William Castro Salgado

El Dr. José William Castro Salgado expuso el estado del proceso de reestructuración orgánica de la Universidad, el cual se orienta a la optimización institucional y al reconocimiento de vacantes, plazas y necesidades propias de la institución. Este análisis comprende tanto la planta actual como la formulación de un modelo técnico de reestructuración, debidamente sustentado desde los enfoques normativo, conceptual y documental.

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



Al respecto, se indicó que tanto la parte administrativa como la académica han cumplido con los compromisos establecidos. En ese sentido, la Vicerrectoría Académica, a través de la ingeniera Carol, realizó la entrega del modelo de actualización para la reestructuración académica institucional.

De igual forma, se señaló como un punto relevante el proceso de formalización laboral de los docentes ocasionales, así como la progresión hacia el esquema de docentes de hora cátedra. Este proceso se encuentra debidamente sustentado en una presentación institucional, específicamente en las diapositivas 25 y 26, donde se detalla el modelo propuesto.

Frente a los compromisos institucionales, se indicó que estos se relacionan principalmente con:

1. La realización de estudios de impacto financiero y presupuestal de la propuesta, en función de las capacidades institucionales.
2. La elaboración de la propuesta para la implementación del plan de formalización.
3. El estudio de la cuenta de recursos entregados por el Gobierno Nacional.

Sobre este último punto, se informó que, de acuerdo con las comunicaciones del Ministerio de Educación Nacional, las instituciones deberán respaldar presupuestal y financieramente el plan de formalización, debido a que los recursos contemplados en el decreto recientemente expedido no cuentan con un fondeo efectivo. Se indicó que, de haber existido dichos recursos, la Universidad ya habría recibido los ingresos correspondientes al periodo 2025-2, situación que a la fecha no ha ocurrido.

En cuanto al **cronograma de implementación de la formalización laboral**, se explicó que este depende de:

- La expedición del concepto que respalde la implementación, a cargo del Jefe de la Oficina de Planeación.
- La entrega del documento técnico de formalización laboral al señor Rector.
- La posterior socialización del documento técnico para su implementación.

No obstante, se presentó una novedad importante. Aunque la institución se encontraba en capacidad de entregar la propuesta para radicación ante el Ministerio, se había decidido esperar la propuesta de los sindicatos frente al plan de formalización laboral. Sin embargo, tras las consultas realizadas, no se recibió respuesta por parte de los sindicatos que permitiera documentar un modelo alternativo.

Se informó que, el 18 de diciembre, la ingeniera Carol comunicó que, mediante los oficios ASPU 127 y ASPU 136, se solicitó información específica para la propuesta del sindicato, la cual fue entregada dentro de los términos establecidos. No obstante, dicha información no tuvo

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



retroalimentación ni para la secretaría técnica de la mesa, ni para el rector, ni para otros directivos. En su lugar, se recibió un documento por parte de ASPU en el que se pretendía desconocer la institucionalidad de la directiva firmada por el rector, visada por la Oficina Jurídica y respaldada por la Oficina de Planeación.

Adicionalmente, se solicitaba la creación de un comité, lo cual implicaría modificaciones en la estructura institucional sin que ello fuera necesario.

En consecuencia, se informó que:

1. Los sindicatos no hicieron entrega de su propuesta de formalización laboral, ni para la parte administrativa ni para la académica.
2. A la fecha, la institución cuenta únicamente con los insumos elaborados por la administración, los cuales serán respaldados en el informe de cierre con firma prevista para el 31 de diciembre.

Respecto al proceso de reestructuración, se recordó la presentación realizada junto con la doctora Elizabeth Taylor, en la cual se contemplaba la fase de optimización y formalización de contratos de prestación de servicios, inicialmente proyectada en una primera etapa de 150 contratos y posteriormente otros 150.

No obstante, se indicó que el escenario ha cambiado, debido a las variaciones en las necesidades institucionales entre los años 2025 y 2026. Por tal motivo, será necesario actualizar el estudio para su presentación, a más tardar, ante el Consejo Superior en abril del próximo año.

Esto implica que la revisión de la reestructuración orgánica deberá pasar por un nuevo estudio y una actualización integral, incluyendo la propuesta entregada por la Vicerrectoría Académica en relación con la reestructuración de facultades, programas y demás necesidades identificadas.

Finalmente, se indicó que este constituye el balance de cierre de la etapa correspondiente al **40 % de la formalización de las plantas académica y administrativa** de la Universidad Militar Nueva Granada.

2. Intervención del Dr. Wilfrido Arteaga Sarmiento, Decano Facultad de Ingeniería Campus Nueva Granada (Vicerrectoría Académica)

El Dr. Wilfrido Arteaga Sarmiento expuso el modelo diseñado para determinar el número de docentes de tiempo completo requeridos por los programas académicos de las diferentes facultades.

Se explicó que el modelo contempla una ecuación basada en varios parámetros técnicos. En primer lugar, se calcula el número total de horas promedio ejecutadas por los docentes del programa. Posteriormente, se incorpora un factor de variación derivado de la relación entre la

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



proyección de estudiantes y el histórico de estudiantes, lo que permite estimar el comportamiento de la demanda académica respecto al año anterior.

A este resultado se le resta el número de horas cátedra que tradicionalmente se contratan, y el valor obtenido se divide por el número de horas que puede cubrir un docente de tiempo completo durante el año. Adicionalmente, el modelo incorpora un parámetro correspondiente a los docentes ausentes, es decir, aquellos que durante un determinado periodo se encuentren en situaciones administrativas como año sabático, licencias, permisos sindicales u otros escenarios similares.

Como ejercicio de aplicación del modelo, se analizaron tres programas académicos. En primer lugar, el programa de **Ingeniería Industrial**, para el cual se consolidaron las horas registradas en los planes de trabajo correspondientes a los años 2023, 2024 y 2025, con el fin de contar con tres años de información histórica.



UNIVERSIDAD MILITAR
NUEVA GRANADA

Ejemplo – Programa de Ingeniería Industrial CNG

$$PTC_{requeridos} = \left(\frac{(H_{tot} \times \frac{E_{proy}}{E_{hist}}) - H_{cát}}{h_{PTC}} \right) + P_{ausentes}$$

$$PTC_{requeridos} = \left(\frac{(35520 \times \frac{617}{574}) - 4478}{1440} \right) + 3 = 26,4$$

- **Htot**: Total de horas promedio ejecutadas anualmente por los docentes del programa
- **Hcat**: Total de horas promedio anuales que son ejecutadas por docentes de hora cátedra
- **Eproy**: Número de estudiantes proyectado para el periodo futuro
- **Ehist**: Número promedio de estudiantes del programa en los periodos históricos considerados
- **hPTC**: Número de horas que puede cubrir un profesor de tiempo completo en un año
- **Pausentes**: Número de profesores que estarán ausentes por diversas situaciones administrativas

Liderazgo estratégico con visión neogranadina

Como resultado del ejercicio, considerando un escenario con tres docentes ausentes —quienes han manifestado intención de realizar estudios avanzados o tomar año sabático—, se determinó que el programa requeriría un total de 26 docentes de tiempo completo. Actualmente, el programa cuenta con cinco docentes de planta y siete docentes ocasionales, lo que implica la necesidad de cubrir la diferencia con docentes de tiempo completo para alcanzar una relación docente-estudiante adecuada. Se aclaró que dicha relación no es un determinante directo dentro



SC4420-1



OS-CER508440



SA-CER502858



SGBC-CERO
107365

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



de la ecuación, pero sí funciona como un indicador de verificación de la optimalidad del resultado obtenido.

Este primer ejercicio fue presentado en el mes de septiembre ante la mesa con los sindicatos. En dicha sesión, los representantes sindicales solicitaron aplicar el modelo a otros programas que consideraban críticos, específicamente **Contaduría Pública y Derecho**, ambos de la sede Campus Nueva Granada.



Ejemplo – Programa de Contaduría Pública CNG

$$PTC_{requeridos} = \left(\frac{(H_{tot} \times \frac{E_{prov}}{E_{hist}}) - H_{cát}}{h_{PTC}} \right) + P_{ausentes}$$
$$PTC_{requeridos} = \left(\frac{(14880 \times \frac{353}{306}) - 1222}{1440} \right) + 0 = 11,1$$

- **Htot**: Total de horas promedio ejecutadas anualmente por los docentes del programa
- **Hcat**: Total de horas promedio anuales que son ejecutadas por docentes de hora cátedra
- **Eprov**: Número de estudiantes proyectado para el periodo futuro
- **Ehist**: Número promedio de estudiantes del programa en los periodos históricos considerados
- **hPTC**: Número de horas que puede cubrir un profesor de tiempo completo en un año
- **Pausentes**: Número de profesores que estarán ausentes por diversas situaciones administrativas

Liderazgo estratégico con visión neogranadina

En el caso del programa de **Contaduría Pública**, al aplicar la ecuación se determinó que se requerirían 11 docentes de tiempo completo. Actualmente el programa cuenta con ocho docentes de tiempo completo, por lo que se evidenció la necesidad de tres docentes adicionales para alcanzar una condición óptima. Se indicó que, aunque el programa había sido catalogado como crítico por los sindicatos, el análisis técnico mostró que su situación no presentaba el nivel de criticidad esperado.

Finalmente, para el programa de **Derecho**, el ejercicio evidenció un mayor nivel de criticidad, asociado al número de estudiantes y al volumen de horas académicas requeridas. Actualmente el programa cuenta con 35 docentes de tiempo completo, y el modelo indicó la necesidad de 26 docentes adicionales para alcanzar una relación docente-estudiante óptima.



Ejemplo – Programa de Derecho CNG

$$PTC_{requeridos} = \left(\frac{(H_{tot} \times \frac{E_{proy}}{E_{hist}}) - H_{cát}}{h_{PTC}} \right) + P_{ausentes}$$

$$PTC_{requeridos} = \left(\frac{(94080 \times \frac{1422}{1560}) - 11936}{1440} \right) + 0 = 51,3$$

- **Htot:** Total de horas promedio ejecutadas anualmente por los docentes del programa
- **Hcat:** Total de horas promedio anuales que son ejecutadas por docentes de hora cátedra
- **Eproy:** Número de estudiantes proyectado para el periodo futuro
- **Ehist:** Número promedio de estudiantes del programa en los periodos históricos considerados
- **hPTC:** Número de horas que puede cubrir un profesor de tiempo completo en un año
- **Pausentes:** Número de profesores que estarán ausentes por diversas situaciones administrativas

Liderazgo estratégico con visión neogranadina

Se concluyó que estos análisis corresponden a los ejercicios realizados a solicitud de los sindicatos durante la reunión del mes de septiembre y constituyen los resultados técnicos del modelo aplicado a los tres programas evaluados.

Intervención del Dr. José William Castro Salgado

El Dr. José William Castro Salgado agradeció la presentación realizada por el Dr. Wilfrido Arteaga y señaló que, una vez reconocido el modelo matemático para la parte académica, será necesario contar, a más tardar en la última semana de enero, con la aplicación del modelo para cada uno de los programas académicos de la Universidad.

Posteriormente, informó sobre algunas novedades relevantes derivadas de comunicaciones del Ministerio de Educación Nacional. En particular, hizo referencia a dos oficios remitidos por dicha entidad. El primero, con fecha del 5 de octubre, dirigido a la doctora Claudia Bernal Rodríguez, Secretaria General del Consejo Superior Universitario, en respuesta a la consulta sobre la financiación del plan de formalización laboral. En dicho oficio se indica que el Decreto 391 tiene carácter vinculante y de obligatorio cumplimiento.

El segundo oficio, con fecha del 24 de julio, fue dirigido al doctor Jairo Miguel Torres Oviedo, representante del Sistema Universitario Estatal (SUE), en el cual se plantea nuevamente la inquietud sobre la financiación del plan de formalización.

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



Adicionalmente, se informó sobre una comunicación reciente en la que el Ministerio solicita que, dentro del presupuesto 2026, las universidades públicas contemplen la provisión de recursos para los planes de formalización laboral. Aunque el oficio fue dirigido específicamente al rector de la Universidad del Valle, se indicó que su contenido aplica de manera general a todas las instituciones de educación superior públicas.

En ese contexto, el Dr. Castro señaló que la Universidad Militar Nueva Granada ha venido realizando esfuerzos de provisión de cargos desde el inicio de la actual administración, tanto en la planta académica como en la administrativa. En la parte académica, se han asignado cupos de planta y se ha favorecido a docentes ocasionales, además de cubrir las horas cátedra requeridas. En la parte administrativa, se han adelantado concursos internos y externos para cubrir vacancias y situaciones de provisionalidad.

No obstante, indicó que, en los términos técnicos solicitados por el Ministerio, resulta inviable realizar una provisión total de planta conforme a lo establecido en el decreto, si la financiación debe ser asumida con recursos propios de la Universidad, tanto para la parte académica como administrativa.

Señaló que esta será una posición institucional que deberá ser expuesta ante el Consejo Superior, argumentando que la Universidad ya ha venido realizando provisiones de planta de manera gradual. Sin embargo, para la vigencia 2026, el escenario podría cambiar, especialmente ante las posibles solicitudes sindicales orientadas a la provisión de la totalidad de los cargos de docentes ocasionales, que superan los 190, e incluso de las horas cátedra.

Frente a este panorama, se indicó que, desde la perspectiva de la sostenibilidad presupuestal y la realidad financiera de la institución, dicha provisión total no sería viable, a menos que se plantee un esquema escalonado y progresivo, el cual se considera como la única alternativa viable para el proceso de formalización laboral institucional.

Finalmente, el Dr. Castro señaló que este constituye el panorama actual que debe tener en cuenta la mesa para la rendición del informe correspondiente al cierre del 40 % de los estudios de formalización. Indicó que, con el modelo académico ya definido y el componente administrativo en trabajo conjunto con la doctora Elizabeth Taylor, se procederá a la actualización de las necesidades institucionales, con el fin de continuar en la provisión de vacancias asociadas al proceso de formalización, tanto para los contratos de prestación de servicios como para los docentes ocasionales y de hora cátedra.

Con lo anterior, se dio por presentado el informe de la Oficina Asesora de Planeación Estratégica, dejando abierto el espacio para preguntas o comentarios por parte de los asistentes.

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



Intervención del Brigadier General (R) Arnulfo Traslaviña Sáchica, Vicerrector General

El Brigadier General (R) Arnulfo Traslaviña Sáchica consultó sobre los pasos a seguir una vez alcanzado el 40 % del proceso de formalización, indicando que, con dicho avance, la Universidad ha dado cumplimiento a lo establecido en el Decreto 391.

En ese sentido, solicitó claridad respecto a las acciones previstas para la siguiente vigencia, particularmente en relación con la continuidad del proceso de formalización durante el próximo año y las etapas subsiguientes que deberá adelantar la institución.

Respuesta del Dr. José William Castro Salgado

El Dr. José William Castro Salgado informó que, para la próxima vigencia, se deberá dar inicio a la fase de formalización laboral, de acuerdo con las condiciones expuestas por el Ministerio de Educación Nacional en los conceptos emitidos recientemente. En ese sentido, la institución deberá proceder a la provisión de los cargos que, conforme a los resultados de los estudios realizados, se determinen como necesarios para el proceso.

Se indicó que el Decreto 391 establece esta obligación tanto para la planta académica como para la administrativa.

Ante la consulta del Vicerrector General sobre la continuidad de las mesas de trabajo, el Dr. Castro confirmó que estas deberán mantenerse durante el próximo año. Señaló que la primera mesa de instalación se realizará en la primera semana de febrero, espacio en el cual se formalizará el calendario de actividades para la vigencia 2026, así como las acciones que se desarrollarán hasta el 31 de diciembre de dicho año.

3. Compromisos y cierre de la sesión:

• Aplicación del modelo académico

-Realizar la corrida del modelo matemático para cada uno de los programas académicos de la Universidad.

Plazo: última semana de enero.

• Actualización del estudio de reestructuración orgánica

-Elaborar una nueva revisión y actualización del estudio de reestructuración institucional, teniendo en cuenta las variaciones entre 2025 y 2026.

Destino: presentación ante el Consejo Superior.

Plazo estimado: abril del próximo año.

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



- **Entrega del documento técnico de formalización**

- Expedir el concepto técnico que respalde la implementación del proceso de formalización.
 - Entregar el documento técnico de formalización laboral al señor Rector.
- Socializar el documento para su implementación.

- **Continuidad de las mesas de trabajo**

- Realizar la primera mesa de instalación del proceso de formalización.

Plazo: primera semana de febrero.

En esta mesa se definirá el calendario de actividades de la vigencia 2026.

- **Ejecución del proceso de formalización en 2026**

- Iniciar la provisión de cargos académicos y administrativos conforme a los resultados de los estudios.
- Desarrollar las actividades del plan de formalización hasta el 31 de diciembre de 2026.

Anexos:

- Presentación Modelo para la estimación de PROFESORES DE TIEMPO COMPLETO

FIRMAS:

JOSÉ WILLIAM CASTRO SALGADO
Jefe de la Oficina Asesora de Planeación Estratégica

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



LISTA DE ASISTENCIA

lunes, 29 de diciembre de 2025 7:46 - 8:29 ☰ Más

Asistencia Participación

10

Asistieron

7:46 - 8:29

Hora de inicio y finalización

42m 22s

Duración de la reunión

25m 48s

Tiempo medio de asistencia

Participantes

Nombre	Primera unión	Última salida	Duración de la reunión	Rol
 Oficina Asesora de Planeación ... planeacion@unimilitar.edu.co	7:46	8:29	42m 19s	Organizador
 Jorge Duvan Alfonso Rodriguez jorge.alfonso@unimilitar.edu.co	7:56	7:56	1s	Moderador
 facultad de ingeniería campus ingenieria.campus@unimilitar.edu.co	7:58	8:29	30m 58s	Moderador
 Direccion Administrativa Campus direccion.admcampus@unimilitar.edu...	7:58	8:29	30m 41s	Moderador
 Jose William Castro Salgado jose.castro@unimilitar.edu.co	8:00	8:29	28m 56s	Moderador
 Areli Flores Gaspar areli.flores@unimilitar.edu.co	8:00	8:28	28m 36s	Moderador
 ERT (No comprobado)	8:01	8:29	27m 46s	Moderador
 Oficina Juridica juridica@unimilitar.edu.co	8:01	8:28	27m 17s	Moderador
 Vicegen (No comprobado)	8:05	8:29	23m 7s	Moderador
 Claudia (No comprobado)	8:10	8:29	18m 20s	Moderador



SC4420-1



OS-CER508440



SA-CER502858



SGBC-CERO
107365