

# UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



|      |                              |                |
|------|------------------------------|----------------|
| ACTA | Fecha Emisión:<br>2025/02/10 | GI-PR-F-19     |
|      | Revisión No.:<br>9           | Página 1 de 11 |

**REUNIÓN: Mesa técnica N 3 de Formalización Laboral**

**FECHA: 04 de septiembre de 2025**

**HORA: De 03:00 P.M a 04:00 P.M**

**LUGAR: Sala de juntas del 5 piso**

## ASISTENTES:

VICERRECTORIA ADMINISTRATIVA  
VICERRECTORIA ACADEMICA  
VICERRECTORIA GENERAL  
DIVISIÓN DE TALENTO HUMANO  
SINDICATOS (ASPU – SINTRAUNAL)  
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

## ORDEN DEL DÍA:

1. Revisión del Acta de la mesa N.º 2
2. Revisión de misiones y compromisos derivados de la Directiva 055 de 2025
3. Proyección de Compromisos

## DESARROLLO DE LA SESIÓN:

El Dr. José William Castro Salgado, jefe de la Oficina Asesora de Planeación Estrategica, dio inicio la jornada e informó que el acta de la Mesa número dos, junto con la presentación de formalización laboral, la directiva, el decreto, la presentación de la línea base y el listado general de contratos de prestación de servicios, se encuentran disponibles en el apartado de la Oficina de Planeación.

# UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



Se destacó que toda esta documentación forma parte de la memoria constitutiva del proceso que debe ser radicado ante el Ministerio de Educación Nacional en el mes de diciembre, para dar cuenta del porcentaje de cumplimiento conforme al decreto que reglamenta este proceso.

**La Dra. Elizabeth Rodríguez Taylor de la División de Talento Humano, presentó la caracterización de la planta administrativa de la Universidad, destacando los siguientes puntos:**

## **Planta administrativa:**

Se evidenció que la mayoría de los cargos corresponden a técnicos y asistenciales, mientras que los profesionales son minoría. Se señaló la necesidad de equilibrar esta proporción en coherencia con la misión académica.

## **Órdenes de Prestación de Servicios (OPS):**

Se informó que existe un número significativo de OPS de apoyo a la gestión. La relación entre funcionarios de planta y OPS aún no es la ideal, lo que refleja un reto en materia de formalización laboral.

## **Provisionalidad:**

Una parte considerable de la planta se encuentra en condición provisional, tanto por vacancias definitivas como temporales. Se resaltó que en algunos casos esta situación se ha extendido por varios años, lo que genera limitaciones en la gestión del talento humano.

## **Antecedentes:**

Se recordó que la última reestructuración de planta creó nuevos cargos, pero no se avanzó en su provisión mediante concursos, lo cual mantiene un rezago en el proceso de formalización.

El Dr. José William Castro Salgado, señaló que la Universidad enfrenta un alto nivel de interinidad en su planta administrativa y docente debido al rezago en la provisión de cargos creados en la última reestructuración, lo cual ha limitado el avance en carrera administrativa. Indicó que la nueva administración recibe una línea base con falta de crecimiento en los últimos años y la necesidad de impulsar cambios estructurales, especialmente en el ámbito tecnológico.

En este contexto, resaltó que se abre una oportunidad para avanzar en la formalización laboral, fortalecer la relación docente-estudiante mediante la ampliación de la planta, reducir la contratación ocasional y consolidar un modelo más estable de vinculación acorde con las proyecciones académicas y presupuestales de la Universidad.

# UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

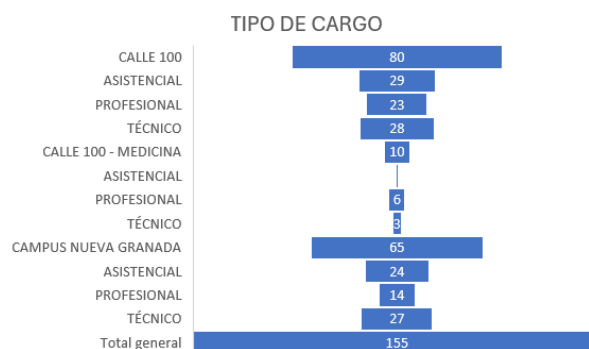


## Caracterización Provisionales 2025 – Julio

La Dra. Elizabeth Rodríguez Taylor, complementó su exposición explicando que, al caracterizar los provisionales en la Universidad, entre vacancias definitivas y temporales se contabilizan más de doscientas vinculaciones en esta condición.

Señaló que, al igual que sucede con las OPS, la proporción entre funcionarios de planta y provisionales refleja un desequilibrio significativo. Aclaró que las vacancias temporales no pueden ser objeto de concurso al estar asociadas a reemplazos por licencias u otras ausencias transitorias y precisó que, al excluirlas, la relación se ajusta aproximadamente a un provisional por cada cuatro funcionarios de planta, lo que corresponde a 155 vacancias definitivas.

| Vacante Definitiva          | Cuenta de TIPO CARGO |            |
|-----------------------------|----------------------|------------|
| <b>CALLE 100</b>            |                      | <b>80</b>  |
| ASISTENCIAL                 |                      | 29         |
| PROFESIONAL                 |                      | 23         |
| TÉCNICO                     |                      | 28         |
| <b>CALLE 100 - MEDICINA</b> |                      | <b>10</b>  |
| ASISTENCIAL                 |                      | 1          |
| PROFESIONAL                 |                      | 6          |
| TÉCNICO                     |                      | 3          |
| <b>CAMPUS NUEVA GRANADA</b> |                      | <b>65</b>  |
| ASISTENCIAL                 |                      | 24         |
| PROFESIONAL                 |                      | 14         |
| TÉCNICO                     |                      | 27         |
| <b>Total general</b>        |                      | <b>155</b> |



Se presentó la distribución de los funcionarios provisionales, destacando que la mayoría se encuentra entre los 30 y 49 años, aunque también existen casos de personas mayores de 60 años que llevan largo tiempo en esta condición.

Se evidenció que algunos provisionales superan los 8 o 10 años de permanencia, lo cual contradice la naturaleza temporal establecida en la norma. Esta situación limita procesos de capacitación y desarrollo, pues al no existir estabilidad ni proyección en la carrera administrativa se generan vacíos en la gestión institucional.

# UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

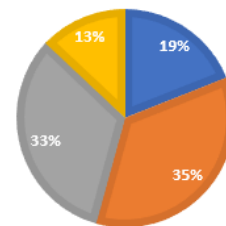


## Caracterización Provisionales 2025 - Julio

| Rangos de edad | # de Funcionarios |
|----------------|-------------------|
| de 20 a 29     | 44                |
| de 30 a 39     | 82                |
| de 40 a 49     | 76                |
| de 50 a 65     | 30                |
| <b>TOTAL</b>   | <b>232</b>        |

### RANGOS DE EDAD DE FUNCIONARIOS

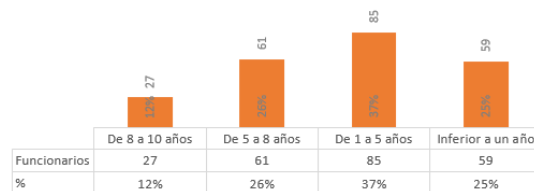
■ de 20 a 29 ■ de 30 a 39 ■ de 40 a 49 ■ de 50 a 65



| Rango Fecha de ingreso | Funcionarios |
|------------------------|--------------|
| De 8 a 10 años         | 27           |
| De 5 a 8 años          | 61           |
| De 1 a 5 años          | 85           |
| Inferior a un año      | 59           |
| <b>TOTAL</b>           | <b>232</b>   |

### RANGO FECHA DE INGRESO

■ Funcionarios ■ %



## Propuesta De Formalización I – Vacancias Definitivas

| Tipo de Vacante y sede | Cuenta de Tipo Vacante |
|------------------------|------------------------|
| CALLE 100              | 80                     |
| CALLE 100 - MEDICINA   | 10                     |
| CAMPUS NUEVA GRANADA   | 65                     |
| <b>Total general</b>   | <b>155</b>             |

Convocatoria a Concurso de Méritos para proveer definitivamente las vacantes existentes, superando la provisionalidad y generando trabajo estable, ACUERDO 02 DE 2012

Tiempo estimado de realización del concurso 1 año.

La propuesta podrá realizarse a través de fases determinando los empleos que se ofertarán en cada una de ellas.

# UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



Se recordó que desde la planta administrativa existen dos grandes fuentes que generan la necesidad de formalización: la **provisionalidad** y las **órdenes de prestación de servicio**. Para cada una de ellas se plantean soluciones técnicas que permitan superar esta situación.

En cuanto a la **provisionalidad**, se explicó que la única vía para resolverla es a través de **concursos de mérito**, lo cual no implica vinculación automática. Los funcionarios en provisionalidad deben inscribirse, concursar, estudiar y competir en igualdad de condiciones, incluso frente a aspirantes externos cuando el concurso es abierto. Se precisó que esta es la única forma legal y técnica de acceder a la carrera administrativa.

Se destacó que la actual administración ha reactivado la carrera administrativa en la Universidad, la cual llevaba mucho tiempo sin avances. La organización de un concurso de méritos requiere fases previas de preparación, convocatoria y publicación, lo que generalmente tarda alrededor de un año, al cual se suma el periodo de prueba posterior para adquirir definitivamente los derechos de carrera.

## Propuesta De Formalización II – Ops Apoyo a la gestión

| DEPENDENCIA                       | Cantidad OPS Apoyo a la gestión |
|-----------------------------------|---------------------------------|
| FONDOS DE EXTENSION               | 14                              |
| VICERECTORIA ADMINISTRATIVA       | 41                              |
| VICERECTORIA GENERAL              | 71                              |
| VICERECTORIA CAMPUS NUEVA GRANADA | 22                              |
| VICERECTORIA DE INVESTIGACIONES   | 31                              |
| VICERECTORIA ACADEMICA            | 65                              |
| <b>Total general</b>              | <b>244</b>                      |

Ampliación de la planta de personal administrativo de la Universidad.

Posibles fuentes de financiación planta:

- 1) \$10.206.496.350 recursos provenientes OPS
- 2) Recursos adicionales

La propuesta podrá realizarse a través de fases determinando los empleos que se crearían en cada una de ellas.

En relación con la segunda fuente de necesidad de formalización, correspondiente a las Órdenes de Prestación de Servicios (OPS), se explicó que la forma de abordarla es diferente, dado que se trata de contratos y no de provisionales.

La solución técnica consiste en ampliar la planta de personal, de manera que la Universidad cree los empleos requeridos y posteriormente estos sean provistos mediante concursos de mérito. Se aclaró que la formalización no significa que un contratista pase automáticamente a ser funcionario de planta, sino que es necesario un proceso de creación de plazas y su posterior provisión con los procedimientos establecidos.

Asimismo, se indicó que la formalización es, ante todo, un asunto presupuestal, ya que implica transformar los recursos destinados a OPS en presupuesto de funcionamiento para financiar

# UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



de manera permanente los nuevos cargos. A diferencia de las OPS, que pueden no renovarse de un año a otro, los empleos de planta generan un compromiso de gasto continuo, lo que exige garantizar la sostenibilidad financiera en el tiempo. Esta es, entonces, la segunda vía para avanzar en la formalización de los funcionarios administrativos.

## Conclusión de la intervención – Dra. Elizabeth Rodríguez

Se señaló que la propuesta de formalización desde el componente administrativo contempla dos ejes principales: **la superación de la provisionalidad** mediante concursos de mérito para cubrir 155 vacancias definitivas, y **la ampliación de la planta de personal** con la creación de 147 nuevos empleos financiados con recursos actualmente destinados a OPS. Este planteamiento constituye el componente de optimización sujeto a discusión en la mesa.

### Propuesta de formalización:

Concurso de Mérito para proveer 155 empleos definitivos en carrera administrativa

Ampliación Planta Personal en 147 nuevos empleos con financiación a través de recursos OPS y recursos adicionales.

## Intervención del Dr. José William Castro Salgado. Castro – Oficina Asesora de Planeación Estratégica

El Dr. Castro propuso realizar una mesa interna de trabajo previo a la próxima sesión, con el fin de explicar en detalle cómo se construyó la evaluación de la línea base, la sistematización de la información y la propuesta que sustenta el número de empleos planteados.

Señaló que este análisis debe revisarse y discutirse colectivamente para precisar las razones detrás de las cifras. Enfatizó que la condición central que atraviesa estos resultados es la necesidad de avanzar en la **transversalización tecnológica** de la Universidad, tanto en el ámbito académico como en el administrativo, pues sin este enfoque no es posible consolidar los procesos de transformación institucional.

## La Ing. Carol Eugenia Arévalo Daza- Vicerrectora Académica, presento el Modelo para la Estimación De Profesores De Tiempo Completo

### Variables que impactan la planeación académica

Explicó que al hablar de profesores de tiempo completo es necesario considerar los dos tipos de vinculación existentes en la Universidad: planta y ocasionales. Presentó las variables que impactan la planeación académica, resaltando factores académicos y curriculares como los cambios en planes de estudio, apertura de nuevos programas, asignaturas con alta repetición o bajo rendimiento, procesos de acreditación y flexibilización curricular. Enfatizó que dentro de estas variables hay unas de especial importancia, como la renovación de registros calificados

# UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

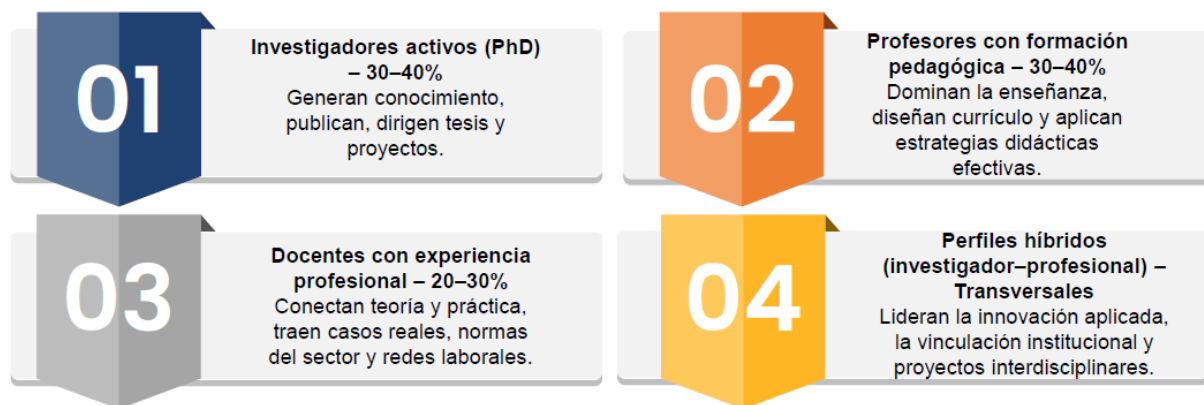


y acreditaciones, que generan compromisos con el Ministerio de Educación y deben cumplirse rigurosamente.

Señaló que otro aspecto clave es la participación en proyectos de investigación y extensión, la cual ha venido aumentando con el tiempo. Recordó que la figura del profesor ocasional está prevista en la ley para apoyar estas actividades, normalmente con una dedicación definida y temporal. Aclaró que su rol es fundamental y debe reconocerse dentro de la Universidad, sin desnaturalizar esta modalidad. Asimismo, destacó que variables como jubilaciones, licencias, años sabáticos y comisiones de formación avanzada requieren prever reemplazos mediante contratación ocasional, lo que también se articula con el relevo generacional.

## Perfil del profesor neogranadino

Presentó el perfil del profesor neogranadino, señalando que una Universidad con visión de excelencia debe equilibrar entre investigadores activos (preferiblemente con formación doctoral), profesores con formación pedagógica, docentes con experiencia profesional en el sector real y perfiles híbridos que integren investigación aplicada y práctica profesional. Resaltó la importancia de incentivar la actualización pedagógica de los docentes de planta, dado que se evidencia un bajo interés en participar en capacitaciones sobre currículo y didáctica, lo cual es un reto para el fortalecimiento académico.



## Histórico de horas de Docentes Tiempo Completo DTC por dimensión – Periodos 2022-1 a 2025-2

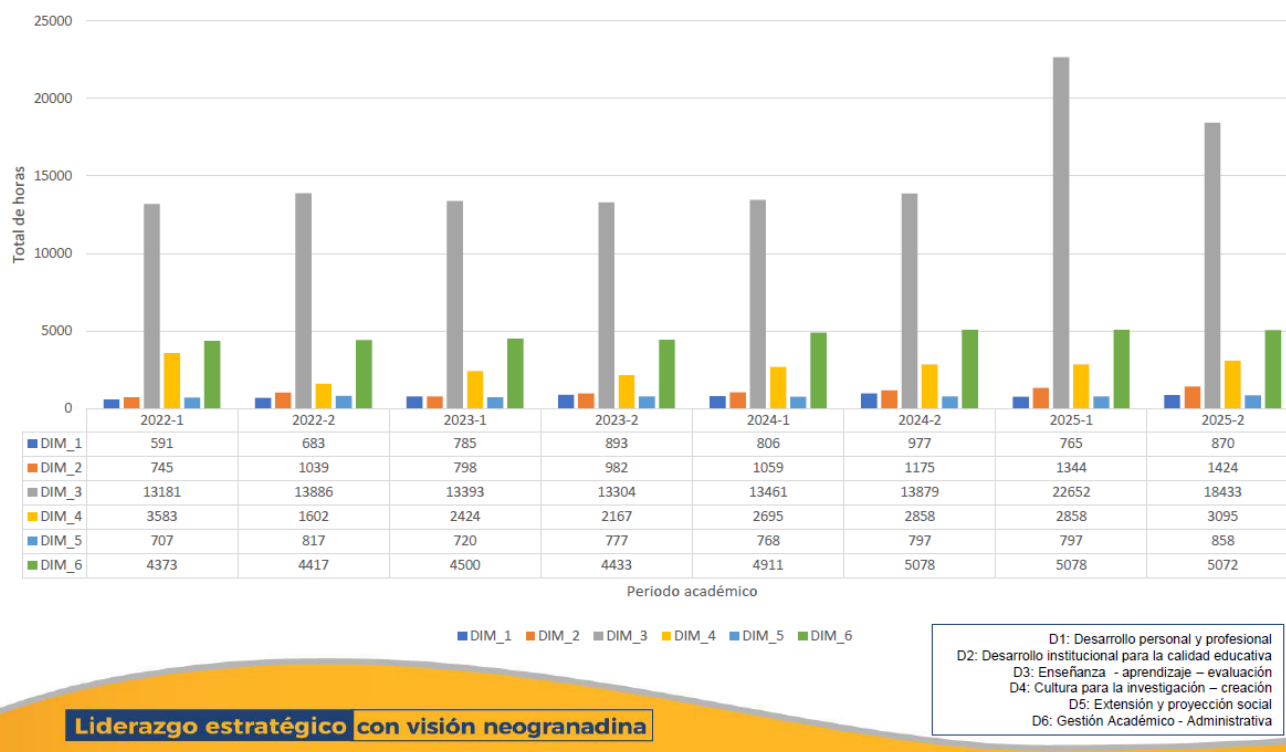
Explicó la distribución histórica de las horas de dedicación de los docentes de tiempo completo en las distintas dimensiones institucionales. Señaló que la mayor concentración se encuentra en la dimensión de enseñanza, aprendizaje y evaluación, mientras que la investigación tuvo una caída significativa en 2022, pasando de más de 3.500 horas a cerca de 1.600, para luego



# UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



recuperarse en los años siguientes gracias al compromiso de varios profesores. Subrayó que, aunque hay un repunte, todavía existen retos en la motivación y acompañamiento para sostener la participación en investigación.

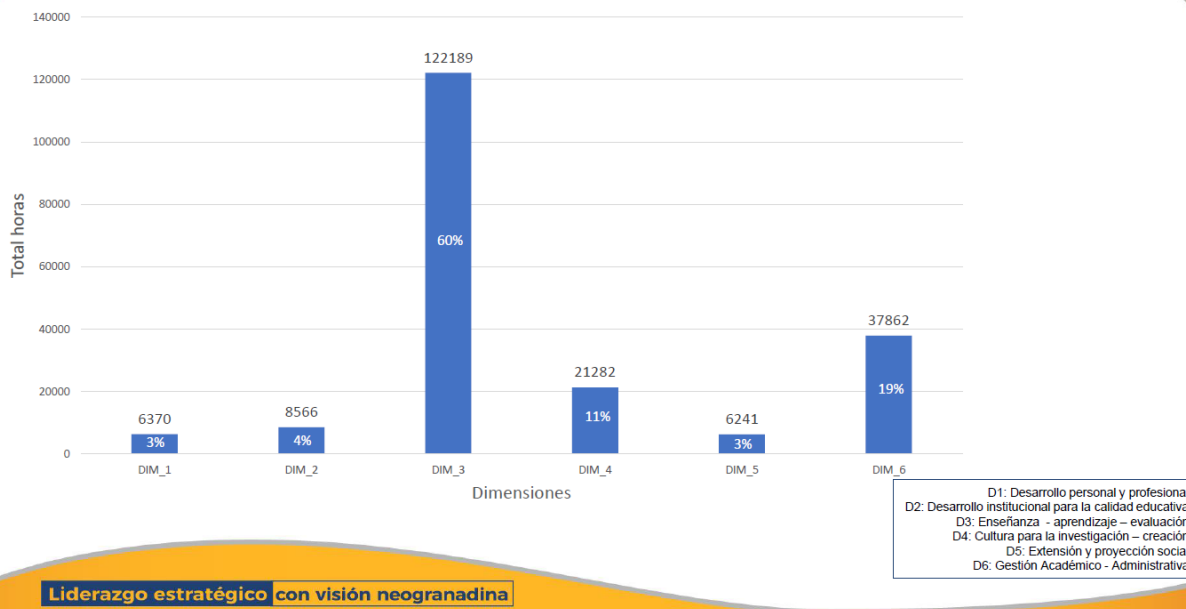


## Histórico de horas de Docentes Tiempo Completo DTC por dimensión, 2022 a 2025

Indicó que, al consolidar los últimos cuatro años, cerca del 60% del trabajo docente sigue concentrado en docencia directa, mientras que la investigación representa alrededor del 11% y la gestión académico-administrativa un 19%. Consideró que estos porcentajes reflejan la importancia que se da a la enseñanza, pero también la necesidad de seguir fortaleciendo otras dimensiones como la investigación, la extensión y el desarrollo institucional.



# UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



## Consideraciones de la relación docente-estudiante

01

**Naturaleza basada en la oferta real:** El modelo prioriza el análisis de la oferta académica histórica, es decir, cuántas horas ha necesitado realmente el programa para operar adecuadamente, independientemente del número ideal de docentes por estudiante.

02

**Multifuncionalidad del rol docente:** A diferencia de la RDE, que normalmente solo considera docencia directa (como número de cursos o grupos atendidos), este modelo incluye otras dimensiones fundamentales como investigación, gestión y extensión. Así, ofrece una visión más holística del trabajo académico.

03

**Flexibilidad frente a contextos diversos:** Las RDE varían por tipo de asignatura, modalidad (presencial o virtual), nivel del programa (pregrado o posgrado) y condiciones institucionales. Este modelo evita la rigidez de esos estándares, utilizando en cambio registros específicos y contextualizados.

04

**Complementariedad metodológica:** La RDE puede utilizarse como herramienta de verificación o comparación posterior. En ese sentido, este modelo no niega su utilidad, sino que prioriza una lógica de planificación más operativa, centrada en datos ya ejecutados.



Señaló que el modelo presentado se basa en la oferta académica real y en los registros históricos de dedicación docente, más que en estándares rígidos de relación docente-estudiante. Destacó que este enfoque permite mayor flexibilidad frente a la diversidad de programas y modalidades, además de reconocer la multifuncionalidad del rol docente, que no solo implica docencia directa, sino también investigación, gestión y extensión. Aclaró que, aunque la relación docente-estudiante puede seguir utilizándose como herramienta de verificación, el modelo busca ofrecer una visión más integral y operativa de la planeación académica.

## Docentes de tiempo completo 2025-2 por facultad y programa

Se socializó la distribución de estudiantes y profesores en cada facultad y unidad académica, mostrando los datos actualizados a 2025-2. Señaló que existen diferencias importantes entre sedes y programas, especialmente en la relación estudiantes-docentes y en la proporción entre profesores de planta y ocasionales. Indicó que estas cifras deben analizarse con detalle para orientar la toma de decisiones sobre fortalecimiento docente. **Se precisó que la presentación completa con las tablas y gráficos se encuentra publicada en la página web de la Universidad para su consulta.**

## Modelo general para cálculo de profesores de tiempo completo

Este modelo busca estimar cuántos profesores de tiempo completo (PTC) se requieren para cubrir la carga académica total de un programa, basándose en las horas efectivamente ejecutadas en todas las dimensiones institucionales. A diferencia de modelos proyectivos normativos, utiliza evidencia institucional a partir de datos históricos reales sobre la dedicación docente demandada.

01

02

El modelo contempla además el crecimiento proyectado de la matrícula estudiantil, lo que permite ajustar la carga hacia el futuro, y reconoce la necesidad de cubrir vacantes temporales por sabáticos, pensiones o formación avanzada de los docentes, integrando así una lógica de planeación operativa y estratégica.

# UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



## Compromisos y cierre de la sesión:

1. Realizar una mesa interna de trabajo para revisar la construcción de la línea base, la sistematización de la información y la propuesta que sustenta el número de empleos presentados.
2. Revisar el concepto de trabajador oficial, aclarando su tratamiento dentro de la planta y su inclusión en los análisis institucionales.
3. En la próxima sesión se presentará la propuesta del sindicato de profesores ASPU, con el fin de integrarla a la discusión general de formalización y planeación académica.

## Anexos:

- Presentación Proceso de formalización Planta Administrativa
- Modelo para la estimación de profesores de tiempo completo

## FIRMAS:

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

[illegible]

**Firma:**

Life of an AEDS  
plus its strategies.