

Plan de Formalización Laboral

José William Castro Salgado
Jefe Oficina Asesora de Planeación Estratégica

Septiembre de 2025

Liderazgo estratégico con visión neogranadina



UNIVERSIDAD MILITAR
NUEVA GRANADA



UNIVERSIDAD MILITAR
NUEVA GRANADA

Trazabilidad del Proceso

Directiva Institucional No. 055 del 04 de julio de 2025

"Directrices para la implementación del Decreto 391 de 2025",

Acta No. 2 – Análisis de la provisionalidad, estructura administrativa y propuesta de formalización laboral

28 de julio de 2025

Compromiso derivado del Acta No. 3 – Socialización de avances de formalización laboral

11 de septiembre

Acta No. 1 – Instalación de la Mesa de Formalización Laboral

07 de julio de 2025

Acta No. 3 – Proceso de formalización de la planta administrativa y modelo de estimación docente

04 de septiembre de 2025



UNIVERSIDAD MILITAR
NUEVA GRANADA

Directiva Institucional No. 055 del 04 de julio de 2025

Con ocasión del Decreto 391 de 2025, la Universidad Militar Nueva Granada expidió la **Directiva Institucional No. 055 del 04 de julio de 2025**, mediante la cual se fijaron las directrices para el diseño e implementación del Plan de Formalización Laboral.

Esta directiva establece los lineamientos mínimos del plan, incluyendo cronograma, identificación de necesidades de personal docente y administrativo, análisis de vacancias y contratos OPS, definición de perfiles y cargos a crear, así como el estudio del impacto financiero, con metas de avance del 40% al 2026 y 80% al 2027.



Acta No. 1 – Instalación de la Mesa de Formalización Laboral

En esta primera sesión, llevada a cabo con el propósito de instalar oficialmente la Mesa Técnica de Formalización Laboral, participaron las organizaciones sindicales **ASPU y SINTRAUNAL**, junto con directivos y representantes de las dependencias de la Universidad.

En la reunión se socializaron los lineamientos establecidos por el **Decreto 0391 de 2025 y la Directiva Rectoral No. 055 de 2025**, así como el cronograma inicial de actividades para el proceso de formalización.

En esta sesión, se definió la metodología de trabajo, la periodicidad de las reuniones y el compromiso de garantizar la participación activa de los sindicatos a lo largo de todas las fases del proceso.



Acta No. 2 – Análisis de la provisionalidad, estructura administrativa y propuesta de formalización laboral

En esta sesión, realizada el 28 de julio de 2025, se abordó el diagnóstico de la planta administrativa, con la participación activa de las organizaciones sindicales **ASPU y SINTRAUNAL**.

Durante la reunión se identificó la alta proporción de funcionarios en situación de provisionalidad, así como el desbalance en los niveles de la estructura administrativa.

Se discutió la necesidad de realizar una reestructuración orgánica como paso previo a la formalización. Además, se presentó información presupuestal y operativa relacionada con la vinculación del personal mediante contratos OPS.

Los sindicatos participaron de manera activa en los debates y expresaron su opinión sobre los aspectos tratados en esta fase de diagnóstico.



Acta No. 3 – Proceso de formalización de la planta administrativa y modelo de estimación docente

En esta sesión, se presentaron los principales insumos técnicos necesarios para la construcción del Plan de Formalización Laboral. A continuación, se detallan los temas abordados:

División de Gestión del Talento Humano: La mencionada División presentó, un análisis detallado de la planta administrativa con corte a julio de 2025, el cual incluyó un diagnóstico sobre vacancias y personal vinculado a través de contratos OPS. A partir de este análisis, se socializaron dos propuestas de formalización:

1. Propuesta orientada a proveer de manera definitiva las vacantes existentes mediante un concurso de méritos.
2. Propuesta para transformar parte de los contratos OPS en nuevos empleos de planta con el respaldo financiero institucional.

Vicerrectoría Académica: Su intervención se basó en la demostración de un modelo matemático para la estimación de Profesores de Tiempo Completo (PTC), basado en datos históricos de carga académica, el crecimiento de matrícula y la cobertura de vacancias temporales. Este modelo se propone como una herramienta estratégica para la planificación integral de la planta docente.



UNIVERSIDAD MILITAR
NUEVA GRANADA

Compromiso derivado del Acta No. 3 – Socialización de avances de formalización laboral

El 11 de septiembre de 2025 se llevó a cabo una reunión de seguimiento derivada del Acta No. 3, en la que la **División de Gestión del Talento Humano** junto con los sindicatos **ASPU y SINTRAUNAL** socializaron los avances del proceso de formalización laboral, presentaron proyecciones de cargos, expusieron el estado de la planta administrativa y resolvieron dudas sobre su desarrollo.



1. Caracterización de empleos en provisionalidad:

Se trata de un diagnóstico detallado de los empleos que actualmente se encuentran en situación de provisionalidad dentro de la planta administrativa.

2. Identificación de Órdenes de Prestación de Servicios (OPS):

Se han identificado los contratos de OPS, lo que permitirá evaluar la necesidad de formalizar a quienes se encuentran en esta modalidad.



3. Análisis técnico de las Órdenes de Prestación de Servicios:

Se trata de un análisis técnico exhaustivo de las OPS, con el objetivo de determinar cuáles de estos cargos son susceptibles de ser transformados en empleos de planta.

4. Propuesta de primer escenario de posibles empleos a formalizar:

Se ha elaborado una propuesta inicial de empleos que podrían ser formalizados, la cual se encuentra actualmente en proceso de validación técnica y presupuestal.

Esta propuesta ya ha sido socializada con las organizaciones sindicales y demás participantes en las mesas de formalización laboral llevadas a cabo.



¿Cómo vamos?

Actualmente, la Universidad Militar Nueva Granada ha realizado los análisis técnicos preliminares, identificando 147 empleos a formalizar con sus costos asociados.

El proceso de validación continúa y el escenario definitivo se consolidará tras la revisión presupuestal y técnica.

De otro lado, la propuesta incluye un concurso de méritos para superar la provisionalidad existente, que hoy suma 155 vacancias definitivas de un total de 766 cargos administrativos. Finalmente, se avanza en la actualización de las fichas de empleo de estos cargos, contando ya con una primera versión.



Consulta para mas información: <https://www.umng.edu.co/la-universidad/rectoria/planeacion-estrategica/formalizacion-laboral>

¡Gracias!



Liderazgo estratégico con visión neogranadina