



RECTORIA - OFIPLA

Bogotá, marzo 31 de 2026

Doctora

Dora Lilian Marín Díaz

Directora de Calidad para la Educación Superior
Ministerio de Educación Nacional

Doctor

Harold Antonio Hernández Molina

Vice Ministro de Inspección y Vigilancia
Ministerio de Educación Nacional

Doctor

José Ferney Franco Rodríguez

Subdirección de Desarrollo Sectorial de la Educación Superior
Delegado del Ministerio de Educación Nacional ante el Consejo Superior Universitario
Universidad Militar Nueva Granada

Asunto: Plan de Formalización Laboral – Universidad Militar Nueva Granada

Cordial saludo.

En atención al cumplimiento de lo estipulado en el Decreto 0391 de 2025, por medio del cual: *“se adiciona el Capítulo 5 al Título 4 de la Parte 5 del Libro 2 del Decreto 1075 de 2015 - Único Reglamentario del Sector Educación, y se establecen los elementos mínimos para el diseño e implementación de los planes de formalización laboral en las Instituciones de Educación Superior Estatales u Oficiales”*, se hace entrega del Plan de Formalización Laboral para la Universidad Militar Nueva Granada.

Conforme lo determina el Decreto 0391 de 2025, se hace entrega de la estructura y soporte, así:



SC4420-1



OS-CER508440



SA-CER502658



SGBC-CERO
107365



Considerandos:

1. Estructura y definición del Plan de Formalización Laboral para la Universidad Militar Nueva Granada.

Que en marco del Decreto: “... en las Instituciones de Educación Superior Estatales u Oficiales existen docentes no adscritos a la carrera que se encuentran vinculados como profesores ocasionales, profesores catedráticos, así como personal del orden administrativo en provisionalidad, y otras modalidades de contratación, respecto de las cuales es necesario organizar un marco normativo que permita armonizar sus condiciones laborales con los principios que se enunciaron en las consideraciones anteriores.”, la Mesa de Trabajo del Plan de Formalización Laboral, ha cumplido con el protocolo consignado en la Directiva Transitoria N. 005 del 04/07/2025, realizando entre otros, el análisis técnico, presupuestal y jurídico que permite soportar la decisión tanto para el cuerpo docente, como para el componente administrativo, con el fin de estructurar un **Plan de Formalización Laboral** que cumpla con lo consignado en el Decreto 0391 de 2025, con la norma vigente a nivel gubernamental (Departamento Administrativo de la Función Pública) en materia de acceso a la carrera administrativa y la propia interna de la Universidad Militar Nueva Granada.

2. Número de cargos y distribución por porcentajes de cumplimiento.

Que conforme lo define el Decreto 0391 de 2025 en su **Artículo 2.5.4.5.3. De los planes de formalización laboral**. Se entiende por plan de formalización laboral, el documento técnico mediante el cual las Instituciones de Educación Superior Estatales u Oficiales realizarán un estudio objetivo de las necesidades de planta, conducente a la implementación responsable y gradual de la formalización del empleo público en equidad, del personal que esté por fuera de la carrera docente y administrativa, que desarrolle actividades misionales y que puedan tener vocación de permanencia, con la finalidad de mejorar sus condiciones laborales, de acuerdo con el marco jurídico constitucional y legal vigente en materia laboral.



SC4420-1



OS-CER508440



SA-CER502658



SGBC-CERO
107365



Al respecto la Universidad Militar Nueva Granada a través de la Mesa de Formalización Laboral y en cabeza del Señor Rector, BG (R) Javier Alberto Ayala Amaya, Ph.D, soporta la decisión de formalización con un documento técnico que detalla las necesidades tanto de planta administrativa como docente, proyectando la formalización en cumplimiento de los porcentajes solicitados por el Decreto así:

PLAN DE FORMALIZACIÓN			
Total de cargos	Docente	Administrativo	Porcentaje
161	86	75	40%
190	102	88	80%
297	129	168	20%

La relación de número de cargos proyectados tanto para docentes como para administrativos se desarrollará de la siguiente forma:

- El 40% para Docentes (86) y Administrativos (75), serán proyectados y formalizados a diciembre 31 de 2026.
- El 80% para Docentes (102) y Administrativos (88), serán proyectados y formalizados a diciembre 31 de 2027.
- El 20% para Docentes (129) y Administrativos (169), serán provistos hasta el año 2030 inclusive, considerando los cupos que no se logren provisionar en los años 2026, 2027, 2028, 2029, conforme al ciclo del proceso que se desarrolla en los concursos de mérito.

Condicionantes para la implementación:

- Los cargos docentes proyectados para la primera fase (40%) deben desarrollarse durante la vigencia 2026. Los cargos que no logren provisionarse por las condiciones propias del desarrollo de los concursos de carrera docente, deberán tenerse en cuenta para la vigencia 2027 y así para las siguientes hasta tanto se cumpla con el número proyectado en el presente Plan de Formalización Laboral.
- Los cargos docentes proyectados para la segunda fase (80%) deben desarrollarse durante la vigencia 2027. Los cargos que no logren provisionarse por las condiciones propias del desarrollo de los concursos de



SC4420-1



OS-CER508440



SA-CER502658



SGBC-CERO
107365



- carrera docente, deberán tenerse en cuenta para la vigencia 2028 y así para las siguientes vigencias, hasta tanto se cumpla con el número proyectado en el presente Plan de Formalización Laboral.
- c. Para el caso de los cargos administrativos a proveer en la primera fase (40%), deben desarrollarse durante la vigencia 2026. Los cargos que no logren provisionarse por las condiciones propias del desarrollo de los concursos de carrera administrativa, deberán tenerse en cuenta para la vigencia 2027 y así para las siguientes hasta tanto se cumpla con el número proyectado en el presente Plan de Formalización Laboral.
 - d. Para el caso de los cargos administrativos a proveer en la segunda fase (80%), deben desarrollarse durante la vigencia 2027. Los cargos que no logren provisionarse por las condiciones propias del desarrollo de los concursos de carrera administrativa, deberán tenerse en cuenta para la vigencia 2028 y así para las siguientes hasta tanto se cumpla con el número proyectado en el presente Plan de Formalización Laboral.
 - e. En cuanto al 20% de los cargos docentes proyectados deben desarrollarse a partir de la vigencia 2028. Los cargos que no logren provisionarse por las condiciones propias del desarrollo de los concursos de carrera docente, deberán tenerse en cuenta para la vigencia 2029 y así para las siguientes vigencias, hasta tanto se cumpla con el número proyectado en el presente Plan de Formalización Laboral.
 - f. En cuanto al 20% de los cargos administrativos proyectados deben desarrollarse a partir de la vigencia 2028. Los cargos que no logren provisionarse por las condiciones propias del desarrollo de los concursos de carrera administrativa, deberán tenerse en cuenta para la vigencia 2029 y así para las siguientes vigencias, hasta tanto se cumpla con el número proyectado en el presente Plan de Formalización Laboral, contando con una disminución de la planta interina que supere hasta el 80% de la planta proyectada.
 - g. Las condiciones propias para la aplicación de la provisión de cargos docentes y administrativos, deberán ser sujeto de reglamentación institucional con el fin de conservar el principio de sostenibilidad y racionalidad institucional y lo propio para mantener los criterios de calidad y excelencia en la prestación del servicio de educación superior que presta la Universidad Militar Nueva Granada.



SC4420-1



OS-CER508440



SA-CER502658



SGBC-CERO
107365



h. Para efectos del cumplimiento de los principios de planeación y de sostenibilidad presupuestal y financiera, la Universidad Militar Nueva Granada, deberá proyectar en el Marco del Presupuesto Plurianual y del Marco Presupuestal de Mediano Plazo, el correspondiente plan presupuestal y financiero para el presente Plan de Formalización Laboral, como un capítulo especial que permita viabilizar el plan anual de caja y la viabilidad en el mediano y largo plazo, conforme a las fuentes de financiación definidas en el Decreto 0391 de 2025.

3. Cronograma proyectado para la etapa de diagnóstico, diseño e implementación, que incluya tiempos y responsables.

Complementario a lo contenido en la Directiva Transitoria N. 005 del 04/07/2025, se proyecta el cronograma, así:

ETAPAS	TIEMPO
Concursos de Mérito – Fase Inicial (187 empleos)	Junio 2026 a junio 2027
Fase 1: Ampliación de Planta Administrativa (50 empleos)	Diciembre 2027 – Expedición de Acuerdo
Concursos de Mérito de Fase 1 (50 empleos)	Febrero 2028 – Diciembre 2028
Fase 2: Ampliación de Planta Administrativa (50 empleos)	Diciembre 2028 – Expedición de Acuerdo
Concursos de Mérito de Fase 2 (50 empleos)	Febrero 2029 – Diciembre 2029
Fase 3: Ampliación de Planta Administrativa (47 empleos)	Diciembre 2029 – Expedición de Acuerdo
Concursos de Mérito de Fase 3 (47 empleos)	Febrero 2030 – Diciembre 2030

4. Análisis de las necesidades de personal docente y administrativo, acordes con:



SC4420-1



OS-CER508440



SA-CER502658



SGBC-CERO
107365



- a. Análisis de las actividades misionales desempeñadas por docentes de carrera, ocasionales, catedráticos y otras denominaciones temporales, identificando la proporción entre el número de profesores en cada modalidad de vinculación.
- b. Análisis de las actividades, procesos y procedimientos desempeñados de manera permanente, por personal administrativo vinculado como provisional, temporal o mediante contratos de prestación de servicio, identificando la proporción de estos frente a los cargos de carrera administrativa.
- c. Los empleos de la planta que se encuentran en vacancia definitiva o transitoria, así como aquellos provistos a través de nombramiento provisional.

Para el sustento de los requerimientos relacionados en los numerales a, b y c, se adjuntan en los Anexos N. 1, N.2 y N.3.

- d. Para el caso del requerimiento: *“Propuesta de los cargos de planta que se van a crear y los perfiles requeridos, tanto para docentes como administrativos. Los perfiles deben contener, como mínimo, formación, experiencia relacionada, las equivalencias posibles y com-petencias requeridas para el cargo.”*, a la fecha se cuenta para el componente administrativo del total de la fase 1 (40%) y de la fase 2 (80%) con un 100% de cumplimiento; en cuanto a la fase 3 (20%) se cuenta con un avance aproximado del 80%.
- e. El análisis de impacto financiero de la propuesta y capacidad institucional para implementar el Plan de Formalización Laboral, ha tenido en cuenta:
 - a. Un perfil de docente en la categoría titular. Es importante tener en cuenta que el análisis de la planta actual tiende de la categoría de asistente a docente titular, que para efectos de la proyección presupuestal es el escenario deseado.
 - b. Se ha liquidado con valores de prestaciones sociales y parafiscales.



SC4420-1



OS-CER508440



SA-CER502658



SGBC-CERO
107365



Se desglosa así:

- a. Componente docente: valor aproximado a marzo de 2026, para el total de 314 cargos:
 - i. Fase 1 (40%): \$29.300.149.002
 - ii. Fase 2 (80%): \$34.751.339.514
 - iii. Fase 3 (20%): \$43.950.223.503
- b. Componente administrativo valor aproximado a marzo de 2026, para el total de la fase 3 (20%): \$ 22.774.890.951
- c. En el escenario de proyección se debe estimar el valor de \$6.500.000.000 para el desarrollo de una fase de concurso, teniendo en cuenta la proyección por número de cargos a convocar.
- d) El Plan de implementación de la propuesta de creación e incorporación de los empleos, en donde se establezcan las fases y porcentajes de avance; especialmente en los casos en que se opte por un mecanismo gradual, se explicita en el numeral 3 de la presente propuesta.

Para este caso en particular, es necesario aclarar que la dinámica de los concursos se comporta en el proceso de forma idéntica en cada vigencia, lo realmente importante y con alto grado de incertidumbre es el poder predecir con precisión matemática, cómo se avanzará en la provisión de los cargos administrativos, en especial para aquellos que corresponden en la actualidad en la provisionalidad y el encargo, teniendo en cuenta el efecto de la afectación en la dinámica de movimiento de la figura “escalera” que se presenta a la hora de proveer los cargos, así como de los tiempos establecidos para el cumplimiento de las listas de espera que por norma conserva cada una de las convocatorias a realizar.



SC4420-1



OS-CER508440



SA-CER502658



SGBC-CERO
107365



En el marco de la política de Transparencia y Ética Pública, la Universidad Militar Nueva Granada, ha convocado a los grupos sindicales, garantizando hoy y en la posteridad, “ ... la participación de las organizaciones sindicales que cuenten con afiliados sindicales en la respectiva Institución, en el proceso de elaboración y ejecución de los planes de formalización laboral.”, conforme a lo definido en el **Parágrafo 1, del Artículo 2.5.4.5.4. Contenido de los planes de formalización**”, como también del Parágrafo 2, “Las Instituciones de Educación Superior Estatales u Oficiales contemplarán, dentro de los perfiles que se buscará vincular, la experiencia relacionada acreditada de los docentes ocasionales, catedráticos y otras denominaciones temporales, así como del personal administrativo vinculado como provisional, temporal o mediante contratos de prestación de servicio.”, en el marco de la norma gubernamental vigente en materia de Planes de carrera docente y administrativa y de las propias a nivel institucional.

Finalmente, quedamos a la espera de sus observaciones y comentarios.

Hasta otra oportunidad.

JOSÉ WILLIAM CASTRO SALGADO
Jefe Oficina Asesora Planeación Estratégica

Adjuntos:

Anexo N.1: Memoria técnica Plan de Formalización Docente.

Anexo N.2: Memoria técnica Plan de Formalización Administrativo.



SC4420-1



OS-CER508440



SA-CER502658



SGBC-CERO
107365