



VICERRECTORÍA ACADÉMICA

MARCO NORMATIVO PARA EL ANÁLISIS DE LA PLANTA DOCENTE Y LA FORMALIZACIÓN LABORAL EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR PÚBLICAS

El análisis de la planta docente de la Universidad Militar Nueva Granada debe comprenderse dentro del marco normativo que regula simultáneamente tres dimensiones fundamentales del sistema de educación superior en Colombia: la garantía del derecho al trabajo en condiciones dignas, la autonomía universitaria en la organización de su talento humano y el aseguramiento de la calidad de los programas académicos. Estas tres dimensiones convergen en la regulación reciente relacionada con los procesos de formalización laboral en las instituciones de educación superior estatales u oficiales.

En primer lugar, desde el punto de vista constitucional, el artículo 25 de la Constitución Política de Colombia establece que el trabajo es un derecho y una obligación social que goza de especial protección del Estado, y reconoce el derecho de todas las personas a desempeñarlo en condiciones dignas y justas. De igual manera, el artículo 53 de la Constitución incorpora entre los principios mínimos fundamentales del derecho laboral la estabilidad en el empleo, lo cual constituye un referente esencial en la discusión sobre la formalización laboral en el sector público.



SC4420-1



OS-CER508440



SA-CER502658



OE-2002846



SGBC-CERO
107365



No obstante, en el caso de las instituciones de educación superior estatales, el análisis debe también considerar el principio de autonomía universitaria, consagrado en el artículo 69 de la Constitución Política, el cual reconoce a las universidades la facultad de darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos en el marco de la ley. Esta autonomía implica que las decisiones relacionadas con la organización académica, la estructura de la planta profesoral y la gestión del talento humano deben responder a las particularidades institucionales, siempre dentro del marco normativo nacional.

En desarrollo de estos principios constitucionales, la Ley 30 de 1992, que organiza el servicio público de la educación superior en Colombia, establece en su artículo 57 que las universidades estatales u oficiales se organizan como entes universitarios autónomos con régimen especial. Esta disposición reconoce que, aunque estas instituciones se encuentran vinculadas al Ministerio de Educación Nacional en lo relacionado con las políticas del sector, mantienen autonomía para definir su organización académica, administrativa y financiera, lo cual incluye la estructuración de su planta docente.

En materia de aseguramiento de la calidad de la educación superior, el Decreto 1330 de 2019, incorporado en el Decreto 1075 de 2015 —Decreto Único Reglamentario del Sector Educación—, establece las condiciones de calidad que deben cumplir los programas académicos para la obtención y renovación del registro calificado. En particular, el artículo 2.5.3.2.3.2.1 señala que las condiciones de programa comprenden, entre otros aspectos, la



SC4420-1



OS-CER508440



SA-CER502658



OE-2002846



SGBC-CERO
107365



organización de las actividades académicas, la investigación, la relación con el sector externo y el componente profesoral.

Dentro de estas condiciones de calidad, el artículo 2.5.3.2.3.2.8 del Decreto 1075 de 2015, modificado por el Decreto 1330 de 2019, establece que las instituciones de educación superior deben contar con un grupo de profesores que, en número, nivel de formación, experiencia, dedicación y vinculación, permitan atender adecuadamente el proceso formativo, así como las funciones de docencia, investigación y extensión. Asimismo, la norma exige que cada programa académico evidencie una estrategia institucional para la vinculación, permanencia y desarrollo de los profesores, en coherencia con la modalidad del programa, el nivel de formación, la naturaleza jurídica de la institución y su identidad institucional.

Este marco normativo implica que la estructura de la planta docente no puede analizarse únicamente desde una perspectiva laboral o administrativa, sino que debe estar articulada con las exigencias del sistema de aseguramiento de la calidad de la educación superior. En consecuencia, cualquier proceso de reorganización o formalización de la planta profesoral debe garantizar que los programas académicos continúen cumpliendo las condiciones de calidad establecidas por el Ministerio de Educación Nacional.



SC4420-1



OS-CER508440



SA-CER502658



OE-2002846



SGBC-CERO
107365



En este contexto normativo se expide el Decreto 391 de 2025, mediante el cual se adiciona el Capítulo 5 al Título 4 de la Parte 5 del Libro 2 del Decreto 1075 de 2015, con el propósito de establecer los elementos mínimos para el diseño e implementación de los planes de formalización laboral en las instituciones de educación superior estatales u oficiales.

De acuerdo con el artículo 2.5.4.5.3 del Decreto 391 de 2025, el plan de formalización laboral se define como un documento técnico mediante el cual las instituciones de educación superior deberán realizar un estudio objetivo de sus necesidades de planta docente y administrativa, orientado a la implementación responsable y gradual de procesos de formalización laboral para el personal que se encuentre por fuera de la carrera docente o administrativa y que desarrolle actividades misionales con vocación de permanencia.

Adicionalmente, el artículo 2.5.4.5.4 del mismo decreto establece el contenido mínimo que deben tener dichos planes, entre los cuales se destacan: el análisis de las actividades misionales desarrolladas por docentes de carrera, docentes ocasionales, catedráticos u otras modalidades de vinculación; la identificación de la proporción existente entre las diferentes formas de contratación; el análisis de vacancias en la planta; la definición de los perfiles requeridos para nuevos cargos; el análisis del impacto financiero de las decisiones de formalización; y la formulación de un plan de implementación gradual que garantice la sostenibilidad institucional. La norma también establece que la provisión de cargos de



SC4420-1



OS-CER508440



SA-CER502658



OE-2002846



SGBC-CERO
107365



carrera deberá realizarse mediante concursos públicos de mérito, lo cual garantiza la aplicación del principio de mérito en el acceso a la función pública, en concordancia con lo dispuesto por el artículo 125 de la Constitución Política.

En consecuencia, el Decreto 391 de 2025 no impone una formalización automática ni uniforme del personal docente vinculado bajo modalidades temporales, sino que exige que cada institución realice previamente un estudio técnico, objetivo y contextualizado de sus necesidades de planta, en el marco de su autonomía universitaria y considerando su capacidad financiera, sus funciones misionales y las condiciones de calidad del sistema de educación superior.

En este sentido, el presente documento se inscribe en el cumplimiento de esta obligación normativa, al desarrollar un análisis técnico de la planta docente de la Universidad Militar Nueva Granada, con el propósito de identificar la estructura actual de vinculación profesoral, su distribución institucional y las necesidades académicas que deben considerarse para la formulación de un eventual plan de formalización laboral.



SC4420-1



OS-CER508440



SA-CER502658



OE-2002846



SGBC-CERO
107365



DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL DE LA PLANTA DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

1. Caracterización general de la planta docente

La estructura de la planta docente de la Universidad Militar Nueva Granada debe analizarse en el marco de las disposiciones normativas que regulan simultáneamente el derecho al trabajo en el sector público, la autonomía universitaria y el aseguramiento de la calidad de la educación superior. En este sentido, la organización del talento humano docente en las instituciones de educación superior públicas no responde exclusivamente a criterios administrativos o laborales, sino que se encuentra estrechamente vinculada al cumplimiento de las funciones misionales de docencia, investigación, extensión y proyección social, así como a las condiciones de calidad exigidas por el sistema de educación superior colombiano.

De acuerdo con lo establecido en la Ley 30 de 1992, las universidades estatales u oficiales se organizan como entes universitarios autónomos con régimen especial, lo que les otorga la facultad de definir su organización académica y administrativa de acuerdo con su naturaleza institucional. Esta autonomía implica que la estructuración de la planta profesoral debe responder a la misión, tipología, identidad institucional y características de los programas académicos que ofrece cada institución.



SC4420-1



OS-CER508440



SA-CER502658



OE-2002846



SGBC-CERO
107365



En desarrollo de este marco, el Decreto 1330 de 2019, incorporado en el Decreto 1075 de 2015, establece que los programas académicos deben contar con un grupo de profesores que, en número, formación, experiencia, vinculación y dedicación, permita atender adecuadamente las funciones de docencia, investigación y extensión. En particular, el artículo 2.5.3.2.3.2.8 dispone que las instituciones deben demostrar que cuentan con estrategias para la vinculación, permanencia y desarrollo de los profesores, en coherencia con el nivel de formación del programa, su modalidad y las actividades académicas bajo su responsabilidad. Este mandato normativo evidencia que la planeación de la planta docente constituye un elemento central del aseguramiento de la calidad académica.

En este contexto institucional y normativo, la Universidad Militar Nueva Granada ha estructurado históricamente su operación académica a partir de un modelo de planta docente mixto, en el cual coexisten profesores de carrera, profesores ocasionales y docentes vinculados bajo la modalidad de hora cátedra. Esta estructura responde a la necesidad de garantizar el funcionamiento integral de las funciones misionales de la universidad en un entorno caracterizado por la diversidad de programas académicos, la existencia de múltiples sedes institucionales, la coexistencia de diferentes modalidades de formación —presencial, a distancia y de posgrado— y las variaciones periódicas en la demanda estudiantil.



SC4420-1



OS-CER508440



SA-CER502658



OE-2002846



SGBC-CERO
107365



Dentro de este esquema institucional, los docentes de tiempo completo constituyen el núcleo estructural de la actividad académica permanente de la universidad. Para el periodo académico 2025-2, la información institucional reporta un total de 697 docentes de tiempo completo, de los cuales 483 corresponden a profesores de carrera y 214 a profesores ocasionales. Esta distribución refleja que una parte significativa de la actividad académica se desarrolla con el apoyo de profesores ocasionales, quienes, aunque desempeñan funciones misionales dentro de la institución, no pertenecen formalmente a la carrera docente.

Desde la perspectiva del Decreto 391 de 2025, este dato adquiere especial relevancia, ya que la norma establece que los planes de formalización laboral deben partir de un estudio objetivo de las necesidades de planta docente, que incluya el análisis de las actividades misionales desarrolladas por docentes de carrera, ocasionales y otras modalidades de vinculación, así como la proporción existente entre dichas modalidades. En consecuencia, la caracterización cuantitativa de la planta docente constituye un insumo fundamental para el cumplimiento de este requisito normativo.

Adicionalmente, la estructura docente de la universidad incluye un número considerable de profesores vinculados bajo la modalidad de hora cátedra, quienes participan principalmente en el desarrollo de actividades de docencia directa. De acuerdo con la información reportada por la División de Talento Humano para enero de 2026, la institución cuenta con



SC4420-1



OS-CER508440



SA-CER502658



OE-2002846



SGBC-CERO
107365



1.393 contratos de docentes catedráticos, lo que evidencia la magnitud del componente flexible dentro del sistema de vinculación profesoral de la universidad.

La coexistencia de estas modalidades de vinculación no debe interpretarse únicamente como una práctica administrativa, sino como un mecanismo que ha permitido históricamente a la institución responder a las dinámicas propias del servicio educativo universitario. En particular, la vinculación de docentes ocasionales y de hora cátedra ha facilitado el ajuste de la programación académica frente a variaciones en la matrícula, la apertura o cierre de grupos, la incorporación de expertos provenientes del sector productivo y la cobertura de vacancias temporales derivadas de situaciones administrativas o académicas.

No obstante, la expedición del Decreto 391 de 2025 introduce un nuevo marco regulatorio que exige a las instituciones de educación superior públicas realizar un análisis técnico y objetivo de su estructura de vinculación docente, con el fin de identificar aquellas actividades misionales que presentan vocación de permanencia y que, por tanto, podrían requerir la creación o ampliación de cargos de carrera dentro de la planta profesoral. Este proceso debe adelantarse de manera responsable y gradual, considerando tanto las necesidades académicas de la institución como su capacidad financiera y su sostenibilidad presupuestal.



SC4420-1



OS-CER508440



SA-CER502658



OE-2002846



SGBC-CERO
107365



En este sentido, la caracterización de la planta docente presentada en esta sección permite dimensionar la magnitud institucional del proceso de análisis requerido por el decreto. La presencia simultánea de 483 docentes de carrera, 214 docentes ocasionales y 1.393 contratos de docentes catedráticos evidencia que la universidad opera actualmente bajo un esquema de vinculación diversificado, en el cual coexisten funciones académicas permanentes y requerimientos operativos de naturaleza variable.

Por consiguiente, el análisis de la evolución histórica y la distribución actual de estas modalidades de vinculación resulta esencial para identificar de manera objetiva qué componentes de la actividad docente corresponden a necesidades estructurales de la institución y cuáles responden a dinámicas académicas que requieren niveles razonables de flexibilidad organizacional.

En este contexto, a continuación, se presenta el gráfico de evolución de la estructura de la planta docente, el cual permite visualizar el comportamiento de las diferentes modalidades de vinculación profesoral y constituye un insumo analítico relevante para el estudio de las necesidades de formalización docente en la Universidad Militar Nueva Granada.



SC4420-1



OS-CER508440



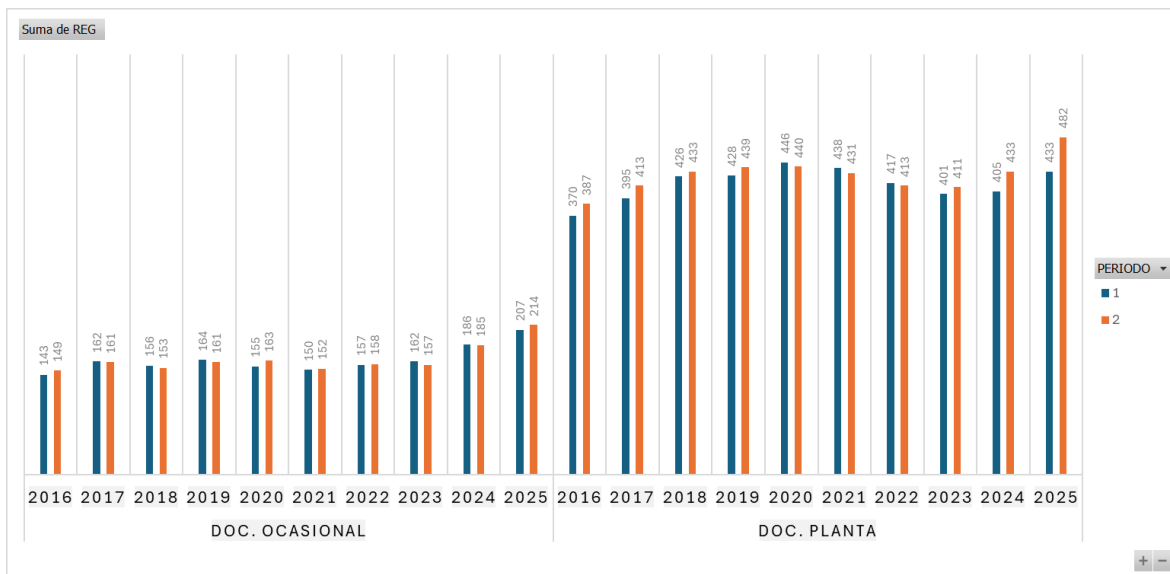
SA-CER502658



OE-2002846



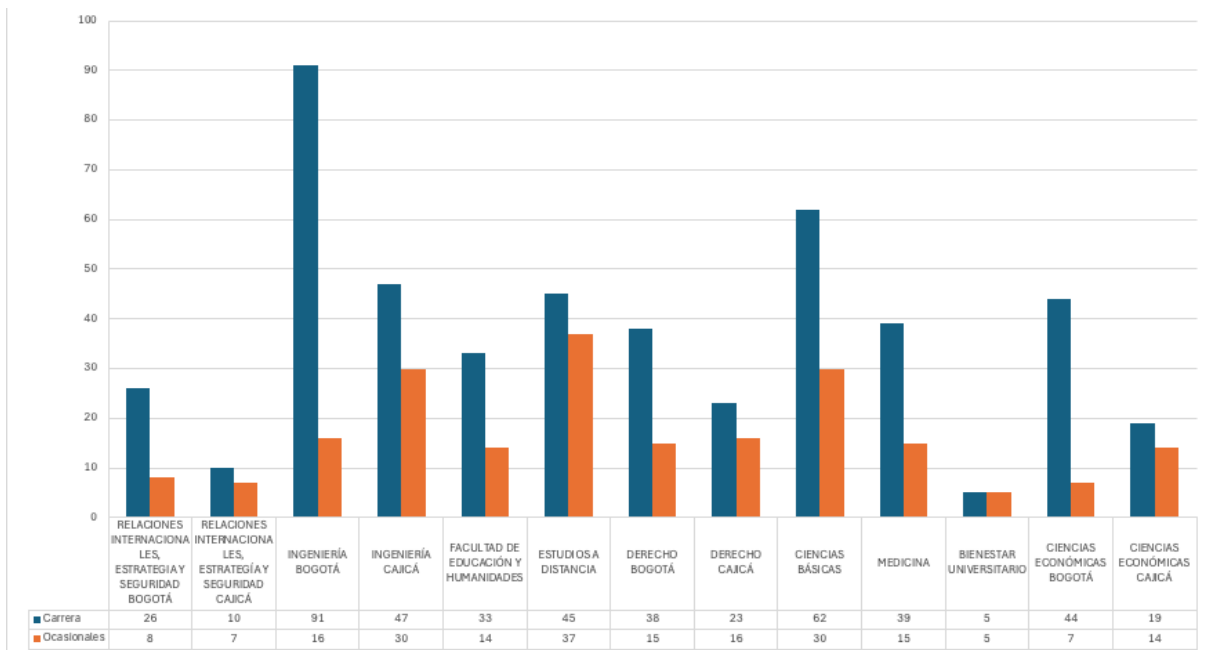
SGBC-CERO
107365



Gráfica 1. Número de docentes vinculados. Fuente: Sistemas de información institucional

2. Distribución institucional de la planta docente

El análisis de la distribución institucional de la planta docente constituye un componente fundamental del diagnóstico requerido para la elaboración del Plan de Formalización Laboral, en la medida en que el Decreto 391 de 2025 establece que las instituciones de educación superior estatales deben realizar un estudio objetivo de sus necesidades de planta docente, considerando la proporción de profesores vinculados bajo diferentes modalidades, así como las particularidades académicas y operativas de cada unidad académica.



Gráfica 2. Distribución de profesores por Facultad. Fuente: Sistemas de información institucional

En este contexto, la Universidad Militar Nueva Granada presenta una planta docente de 697 profesores de tiempo completo, de los cuales 483 corresponden a profesores de carrera y 214 a profesores ocasionales, a corte 2025-2, lo que refleja una estructura institucional en la que conviven modalidades de vinculación permanentes y temporales para garantizar el cumplimiento de las funciones misionales de la universidad.

La distribución de esta planta profesoral evidencia una marcada heterogeneidad entre facultades, sedes y unidades académicas, situación que debe ser considerada cuidadosamente en cualquier proceso de planeación o formalización docente, ya que las necesidades de planta no son homogéneas en toda la institución. En términos cuantitativos,



SC4420-1



OS-CER508440



SA-CER502658



OE-2002846



SGBC-CERO 107365



la Facultad de Ingeniería concentra la mayor proporción de docentes de tiempo completo en la universidad. En la sede Bogotá se registran 107 profesores (91 de carrera y 16 ocasionales), mientras que en la sede Cajicá se reportan 77 docentes (47 de carrera y 30 ocasionales), para un total de 184 profesores de tiempo completo. Esta cifra refleja el peso estructural de esta facultad dentro de la institución, tanto por la diversidad de programas que ofrece como por el tamaño de su matrícula estudiantil y la complejidad de sus actividades académicas y de investigación.

Por su parte, la Facultad de Ciencias Básicas cuenta con 92 docentes de tiempo completo (62 de carrera y 30 ocasionales), lo cual resulta consistente con su función transversal dentro de la estructura académica institucional. A diferencia de otras facultades, los departamentos de ciencias básicas prestan servicios académicos a múltiples programas de distintas áreas del conocimiento, lo que incrementa la demanda de docencia en asignaturas fundamentales para la formación profesional.

En el área jurídica, la Facultad de Derecho presenta una planta total de 92 docentes de tiempo completo, distribuidos entre 53 profesores en la sede Bogotá (38 de carrera y 15 ocasionales) y 39 profesores en la sede Cajicá (23 de carrera y 16 ocasionales). Esta distribución refleja tanto la magnitud de la matrícula del programa como la necesidad de atender procesos formativos en distintos niveles y modalidades.



SC4420-1



OS-CER508440



SA-CER502658



OE-2002846



SGBC-CERO
107365



La modalidad de Estudios a Distancia registra 82 docentes de tiempo completo, de los cuales 45 corresponden a profesores de carrera y 37 a profesores ocasionales. Esta proporción relativamente elevada de docentes ocasionales es consistente con las dinámicas propias de la educación a distancia, en la que la programación académica suele requerir mayores niveles de flexibilidad para responder a variaciones en la matrícula, a la apertura o cierre de grupos y a la diversidad de asignaturas ofertadas.

La Facultad de Medicina cuenta con 54 docentes de tiempo completo (39 de carrera y 15 ocasionales), mientras que la Facultad de Educación y Humanidades dispone de 47 profesores (33 de carrera y 14 ocasionales). Ambas unidades académicas desarrollan actividades formativas especializadas que combinan docencia, investigación y extensión, lo que exige una planta docente capaz de atender funciones académicas diversas.

Por su parte, la Facultad de Ciencias Económicas presenta una distribución diferenciada entre sedes: 51 docentes en Bogotá (44 de carrera y 7 ocasionales) y 33 en Cajicá (19 de carrera y 14 ocasionales). Esta diferencia sugiere dinámicas particulares de matrícula, oferta académica y organización institucional entre ambas sedes.

En el ámbito de las ciencias sociales aplicadas, la Facultad de Relaciones Internacionales, Estrategia y Seguridad cuenta con 34 docentes de tiempo completo en Bogotá (26 de carrera y 8 ocasionales) y 17 en Cajicá (10 de carrera y 7 ocasionales), lo que representa un total de 51 docentes en esta área académica.



SC4420-1



OS-CER508440



SA-CER502658



OE-2002846



SGBC-CERO
107365



Finalmente, la División de Bienestar Universitario cuenta con 10 docentes de tiempo completo, distribuidos equitativamente entre 5 profesores de carrera y 5 ocasionales, cuya labor se orienta principalmente al desarrollo de actividades formativas complementarias relacionadas con el bienestar integral de la comunidad universitaria.

El análisis de la distribución de la planta docente en la Universidad Militar Nueva Granada permite concluir que la institución cuenta con una estructura académica diversa y diferenciada, en la que las necesidades docentes varían significativamente entre facultades, sedes y modalidades de formación. Esta heterogeneidad institucional constituye un elemento central para el estudio objetivo requerido por el Decreto 391 de 2025, en la medida en que cualquier estrategia de formalización laboral deberá considerar las particularidades académicas y operativas de cada unidad, evitando enfoques homogéneos que no reflejen la complejidad real del funcionamiento universitario.

Este análisis da cumplimiento al literal b.1 del artículo 2.5.4.5.4 del Decreto 391 de 2025, relativo al análisis de la proporción entre modalidades de vinculación

3. Dimensiones del trabajo docente en la UMNG

El análisis de la carga docente institucional permite evidenciar que el ejercicio profesoral en la Universidad Militar Nueva Granada se configura como una actividad estructuralmente compleja y multidimensional, que trasciende ampliamente la docencia directa y se articula con el conjunto de funciones misionales que definen la naturaleza universitaria.



SC4420-1



OS-CER508440



SA-CER502658



OE-2002846



SGBC-CERO
107365



En efecto, la organización del trabajo docente en la institución se encuentra distribuida en seis dimensiones: desarrollo personal y profesional, desarrollo institucional para la calidad educativa, enseñanza-aprendizaje-evaluación, cultura para la investigación y creación, extensión y proyección social, y gestión académico-administrativa. Esta estructuración no es meramente operativa, sino que refleja una concepción integral del rol profesoral, alineada con las exigencias del sistema de aseguramiento de la calidad de la educación superior, en el cual los profesores deben contribuir simultáneamente a la formación, la generación de conocimiento, la articulación con el entorno y la sostenibilidad institucional.

Desde esta perspectiva, el comportamiento histórico de las horas ejecutadas entre los periodos 2022 y 2025 muestra que, si bien la dimensión de enseñanza-aprendizaje-evaluación concentra aproximadamente el 60 % del total de horas (122.189 horas), existe una proporción significativa del trabajo docente que se distribuye en actividades de gestión académico-administrativa (37.862 horas) y de investigación y creación (21.282 horas), así como en las demás dimensiones institucionales. Este comportamiento evidencia que la docencia directa, aunque central, no agota la carga laboral del profesorado ni define por sí sola la necesidad de planta docente.

En el contexto normativo, este hallazgo adquiere especial relevancia. El Decreto 1330 de 2019, al establecer las condiciones de calidad de los programas académicos, exige que las instituciones garanticen no solo la oferta de cursos, sino también el desarrollo articulado de



SC4420-1



OS-CER508440



SA-CER502658



OE-2002846



SGBC-CERO
107365



funciones de investigación, extensión, interacción con el entorno y gestión académica. En consecuencia, el profesorado debe contar con tiempos y capacidades efectivas para atender estas funciones, lo cual se traduce en una distribución real de su carga laboral que no puede reducirse a horas de clase.

A su vez, el Decreto 391 de 2025 refuerza esta visión al establecer que los planes de formalización laboral deben sustentarse en un análisis de las actividades misionales efectivamente desarrolladas por los docentes, independientemente de su modalidad de vinculación. Esto implica que la identificación de necesidades de planta con vocación de permanencia no puede limitarse a la cuantificación de asignaturas o grupos, sino que debe considerar el conjunto de actividades que soportan el funcionamiento integral de la universidad.

Bajo este marco, la evidencia institucional permite sostener que una parte relevante de la carga docente se origina en actividades que tienen carácter estructural como la investigación, la gestión académica, la participación en procesos de aseguramiento de la calidad, la dirección de trabajos de grado y la articulación con el sector externo, mientras que otra parte responde a dinámicas variables asociadas a la oferta académica y la matrícula estudiantil. Esta distinción es fundamental para efectos del estudio objetivo exigido por el Decreto 391, en la medida en que permite diferenciar entre necesidades permanentes de planta y requerimientos operativos que pueden mantener cierto grado de flexibilidad.



SC4420-1



OS-CER508440



SA-CER502658



OE-2002846



SGBC-CERO
107365



En consecuencia, los datos analizados conducen a una conclusión técnica relevante: la estimación de necesidades de planta docente en la Universidad Militar Nueva Granada no puede construirse a partir de modelos simplificados basados exclusivamente en la carga de docencia directa, sino que debe incorporar la totalidad de las dimensiones del trabajo profesoral. De lo contrario, se correría el riesgo de subestimar las necesidades reales de la institución o, en sentido contrario, de sobredimensionar la planta al no distinguir adecuadamente entre actividades estructurales y actividades variables.

Este enfoque multidimensional, sustentado en evidencia institucional, constituye por tanto un elemento central del estudio objetivo requerido por el Decreto 391 de 2025, en tanto permite fundamentar técnicamente las decisiones relacionadas con la formalización laboral docente, garantizando su coherencia con las funciones misionales de la universidad, las condiciones de calidad del sistema educativo y los principios de sostenibilidad institucional.



SC4420-1



OS-CER508440



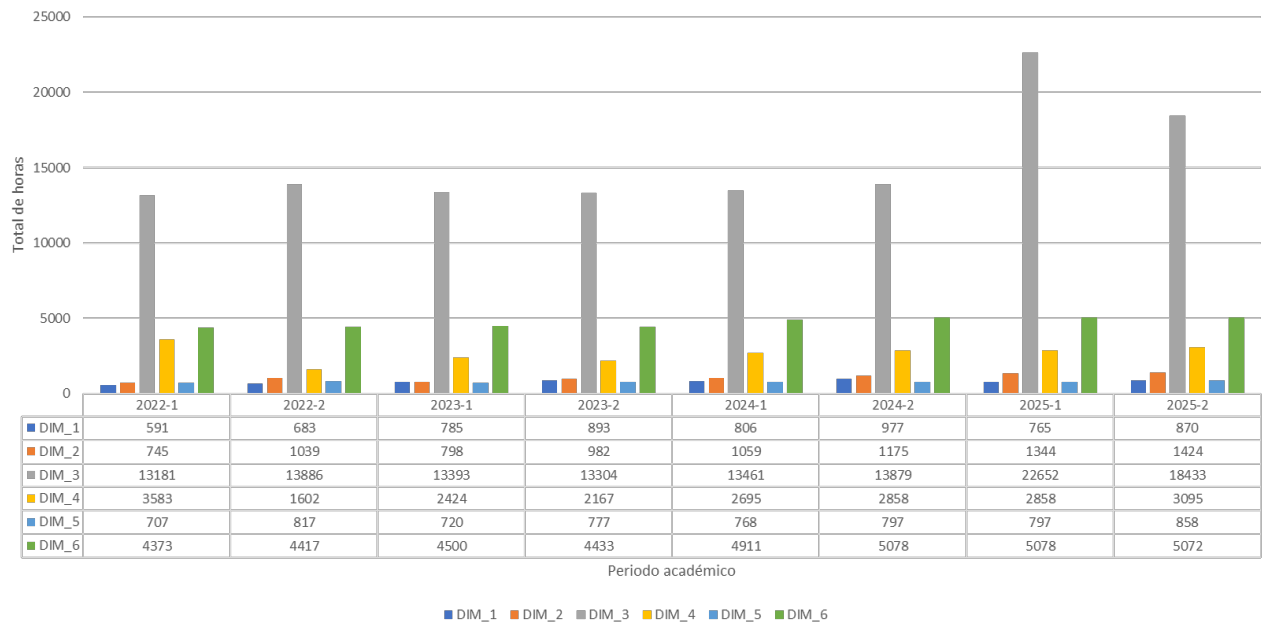
SA-CER502658



OE-2002846



SGBC-CERO
107365



D1: Desarrollo personal y profesional
D2: Desarrollo institucional para la calidad educativa
D3: Enseñanza - aprendizaje – evaluación
D4: Cultura para la investigación – creación
D5: Extensión y proyección social
D6: Gestión Académico - Administrativa

Gráfica 3. Distribución horas docentes de tiempo completo por dimensión del plan de trabajo. Fuente: Sistemas de información institucional

Este enfoque permite dar cumplimiento al análisis de actividades misionales exigido por el Decreto 391 de 2025.

4. Análisis de variables e impactos de la formalización docente en la UMNG

4.1 Variables a tener en cuenta

Las variables identificadas no corresponden a factores aislados, sino a un sistema interdependiente de determinantes académicos, institucionales, financieros y normativos, que condicionan la estructuración de la planta docente. En primer lugar, las variables



asociadas a la dinámica académica y curricular —tales como cambios en planes de estudio, asignaturas electivas, programas nuevos o en transición— evidencian que la demanda docente no es estática. Este aspecto es coherente con el Decreto 1330 de 2019, que establece que los programas deben ajustarse a su identidad, modalidad y nivel de formación, lo que implica transformaciones curriculares permanentes. En consecuencia, la planta docente no puede definirse como una estructura rígida, sino como un sistema que debe responder a estas variaciones.

En segundo lugar, las variables relacionadas con investigación, extensión y producción académica confirman que la actividad profesoral excede la docencia directa. Este elemento es plenamente consistente con el marco normativo de calidad, que exige que los profesores contribuyan a la generación de conocimiento y a la relación con el entorno. Por tanto, cualquier análisis de formalización que no incorpore estas funciones estaría desconociendo una parte esencial de las obligaciones institucionales.

En tercer lugar, las variables de talento humano —retiros, comisiones, formación avanzada, relevo generacional— introducen un componente estructural de variabilidad interna que afecta la disponibilidad real de docentes. Esto se conecta directamente con el Decreto 391 de 2025, en la medida en que el estudio objetivo debe considerar no solo el número de docentes, sino la dinámica real de la planta.



SC4420-1



OS-CER508440



SA-CER502658



OE-2002846



SGBC-CERO
107365



Finalmente, las variables financieras, logísticas y normativas refuerzan que la planeación docente no es exclusivamente académica, sino también presupuestal y regulatoria. El Decreto 391 exige explícitamente un análisis de impacto financiero y capacidad institucional, lo que confirma que estas variables no son accesorias, sino determinantes del proceso de formalización.

4.2 Impacto en la planeación académica

El análisis evidencia que la formalización docente tiene un impacto directo sobre la capacidad de planeación académica flexible de la universidad.

Actualmente, la coexistencia de docentes de carrera, ocasionales y cátedra permite a la institución:

- Ajustar la oferta académica a la matrícula real,
- responder a fluctuaciones semestrales,
- abrir o cerrar grupos según demanda,
- atender necesidades emergentes.

Este comportamiento es consistente con la naturaleza del servicio educativo, el cual, aunque estructural, presenta variaciones periódicas en su operación. Desde la perspectiva normativa, este punto es crítico. El Decreto 391 de 2025 no exige eliminar las modalidades temporales, sino realizar un análisis objetivo de necesidades con vocación de permanencia.



SC4420-1



OS-CER508440



SA-CER502658



OE-2002846



SGBC-CERO
107365



Por tanto, una interpretación que conduzca a la eliminación total de la flexibilidad podría entrar en tensión con la capacidad institucional de cumplir las condiciones de calidad exigidas por el Decreto 1330, particularmente en lo relacionado con la adecuada atención del proceso formativo.

En consecuencia, la formalización, si no se realiza con criterios técnicos, podría generar una rigidez estructural que limite la capacidad de adaptación académica, afectando la eficiencia en la asignación de cargas y la pertinencia de la oferta educativa.

4.3 Impacto presupuestal y financiero

El impacto financiero constituye uno de los elementos más sensibles del proceso de formalización. En el régimen de las universidades públicas, la ampliación de planta implica:

- incremento permanente del gasto en funcionamiento,
- obligaciones salariales y prestacionales,
- efectos derivados del régimen docente (Decreto 1279 de 2002),
- compromisos de largo plazo.

A diferencia de las modalidades flexibles, que permiten ajustar costos según la demanda, los cargos de planta generan rigideces presupuestales estructurales.



SC4420-1



OS-CER508440



SA-CER502658



OE-2002846



SGBC-CERO
107365



Este aspecto es expresamente reconocido en el Decreto 391 de 2025, que exige que los planes de formalización incluyan un análisis de viabilidad financiera y de las fuentes de financiación disponibles. En este sentido, la formalización no puede entenderse como un mandato automático, sino como una decisión condicionada por la sostenibilidad institucional.

Adicionalmente, debe considerarse que los recursos de las universidades públicas, aunque definidos en la Ley 30 de 1992, están sujetos a la disponibilidad fiscal de la Nación. Por tanto, una ampliación no planificada de la planta podría comprometer recursos destinados a:

- investigación,
- infraestructura,
- innovación,
- bienestar universitario.

4.4 Impacto en la gobernanza y gestión estratégica

Desde la perspectiva de la gobernanza, la estructura actual de vinculación docente ha permitido a la universidad mantener una capacidad estratégica de adaptación, mediante:

- vinculación de expertos externos,
- incorporación de perfiles del sector productivo,



SC4420-1



OS-CER508440



SA-CER502658



OE-2002846



SGBC-CERO
107365



- implementación de iniciativas piloto,
- renovación curricular.

Estos elementos son fundamentales para el cumplimiento de la función social de la universidad y su relación con el entorno, en línea con lo exigido por el Decreto 1330 de 2019, que promueve la articulación con el sector externo y la internacionalización. Una formalización excesivamente rígida podría:

- reducir la diversidad de perfiles académicos,
- limitar la interacción con el entorno,
- desacelerar procesos de innovación institucional.

Desde el punto de vista del Decreto 391, esto refuerza la necesidad de diferenciar entre actividades con vocación de permanencia y aquellas que requieren flexibilidad estratégica.

4.5 Impacto en la calidad académica

El impacto en la calidad académica presenta una naturaleza dual.

Por una parte, la formalización puede fortalecer:

- la estabilidad docente,
- la consolidación de comunidades académicas,
- la continuidad de procesos de investigación,



- la coherencia curricular.

Estos elementos son consistentes con las exigencias del sistema de calidad, sin embargo, también pueden generarse efectos adversos si no se gestiona adecuadamente la transición:

- riesgo de endogamia académica,
- menor vinculación con profesionales en ejercicio,
- reducción de la interdisciplinariedad externa.

El Decreto 1330 de 2019 exige que los programas mantengan una adecuada relación con el entorno y cuenten con profesores con experiencia profesional relevante. En este sentido, la pérdida de flexibilidad podría afectar este componente de calidad.

4.6 Impacto en acreditación y aseguramiento de la calidad

El sistema de aseguramiento de la calidad en Colombia exige que las instituciones demuestren:

- adecuada relación docente-estudiante,
- capacidad investigativa,
- flexibilidad curricular,
- capacidad de respuesta institucional.



SC4420-1



OS-CER508440



SA-CER502658



OE-2002846



SGBC-CERO
107365



Estos elementos están directamente relacionados con la forma en que se organiza la planta docente.

- Una estructura excesivamente rígida podría:
- dificultar la apertura de nuevos programas,
- limitar la capacidad de ajuste a recomendaciones de pares,
- afectar la implementación de planes de mejoramiento.

En este sentido, la formalización debe diseñarse de manera que fortalezca la calidad sin comprometer la capacidad de adaptación institucional, en coherencia con el Decreto 1330 y el Decreto 1075.

5. Modelo institucional para la estimación de profesores de tiempo completo

Con el fin de estimar las necesidades reales de planta docente, la Vicerrectoría Académica ha desarrollado un modelo de cálculo basado en horas totales ejecutadas, que incorpora variables institucionales relacionadas con la actividad académica, la matrícula estudiantil y la disponibilidad docente. El modelo considera las siguientes variables principales:

- **Htot:** total de horas promedio ejecutadas anualmente por los docentes de un programa.
- **Hcat:** horas ejecutadas por docentes de hora cátedra.
- **Eproy:** número de estudiantes proyectado para el periodo futuro.



SC4420-1



OS-CER508440



SA-CER502658



OE-2002846



SGBC-CERO
107365



- **Ehist:** promedio histórico de estudiantes del programa.
- **hPTC:** número de horas disponibles por profesor de tiempo completo en un año.
- **Pausentes:** número de docentes que se encontrarán temporalmente ausentes por situaciones administrativas o académicas.

El modelo asume como parámetro institucional una disponibilidad de 1.440 horas anuales por profesor de tiempo completo, resultado de una dedicación de 40 horas semanales durante 36 semanas académicas al año.

Este enfoque permite estimar el número de profesores requeridos con base en la carga real de trabajo institucional y no únicamente en criterios normativos o estándares externos.

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

En este sentido, el modelo permite superar enfoques basados en estándares genéricos, al fundamentarse en la carga académica real, lo cual garantiza que la identificación de necesidades de planta responda a criterios objetivos, verificables y coherentes con las funciones misionales. El modelo constituye el instrumento técnico para el estudio objetivo exigido por el artículo 2.5.4.5.3 del Decreto 391 de 2025.



SC4420-1



OS-CER508440



SA-CER502658



OE-2002846



SGBC-CERO
107365



A continuación, se aplica el modelo bajo un criterio homogéneo de análisis, diferenciando:

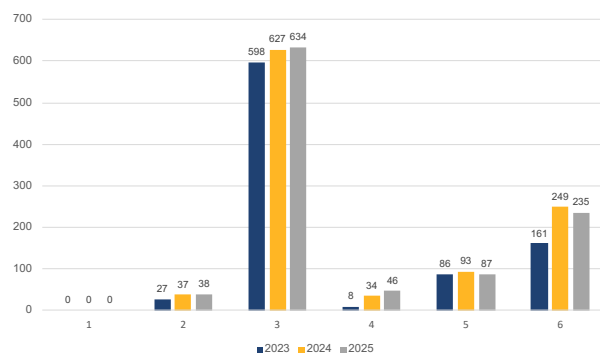
(i) Necesidades con vocación de permanencia

(ii) Necesidades de carácter variable

Cálculo para el Programa de Ingeniería Industrial CNG

Htot: Total de horas promedio ejecutadas anualmente por los docentes del programa

Dimensión	2023	2024	2025	Promedio
1	0	0	0	0
2	27	37	38	34
3	598	627	634	620
4	8	34	46	29
5	86	93	87	89
6	161	249	235	215



Total promedio anual de horas ejecutadas (todas las dimensiones)			
Htot =	987	Horas/Semana	
	35520	Horas/año	

D1: Desarrollo personal y profesional
D2: Desarrollo institucional para la calidad educativa
D3: Enseñanza - aprendizaje - evaluación
D4: Cultura para la investigación - creación
D5: Extensión y proyección social
D6: Gestión Académico - Administrativa

Hcat: Total de horas promedio anuales que son ejecutadas por docentes de hora cátedra

Año	Total horas cátedra
2024	4140
2025	4815
Promedio	4478



Eproy: Número de estudiantes proyectado para el periodo futuro

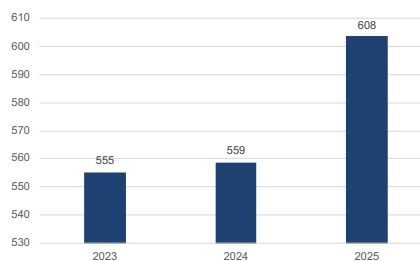
Eproy (2026) = Σ	Datos reales
+ Estudiantes del periodo anterior (2025)	633
+ Estudiantes de primer ingreso (2026)	96
+ Reingresos y traslados(2026)	5
– Estudiantes que finalizan el plan de estudios (2025)	72
– Estudiantes no matriculados	40
Total	617

Fuente: División de Registro y Control Académico

Ehist: Número promedio de estudiantes del programa en los periodos históricos considerados

Periodo / año	2023	2024	2025
1	555	561	583
2	555	556	633
Promedio - año	555	559	608
Promedio general	574		

Fuente: División de Registro y Control Académico



hPTC: Número de horas que puede cubrir un profesor de tiempo completo en un año

Parámetro	Datos reales
Semanas periodo académico	18
Horas a la semana	40
Periodos académicos	2
Total horas por año	1440

Sede Bogotá: carrera 11 n° 101-80
Sede Campus Nueva Granada: kilómetro 2, vía Cajicá-Zipacquirá
PBX. (571) 601 6500 000
www.umng.edu.co
Colombia · Sur América



SC4420-1



OS-CER508440



SA-CER502658



OE-2002846



SGBC-CERO
107365

Cuida la vida: ¡ahorra el agua y la energía!





Pausentes: Número de profesores que estarán ausentes por diversas situaciones administrativas

Situación	Número
Formación avanzada	1
Año sabático	1
Cargo libre nombramiento y remoción	1
Licencia de maternidad	0
Posdoctorado	0
Estancia de investigación	0
Permiso sindical (tiempo completo)	0
Incapacidad médica	0
Total	3

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

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

De la aplicación de la ecuación de estimación de necesidades docentes, construida a partir de la carga académica real del programa, se obtiene que el Programa de Ingeniería Industrial de la sede Campus Nueva Granada (CNG) requiere un total de 26 profesores de tiempo completo para garantizar el desarrollo adecuado de sus funciones misionales. No obstante, al contrastar este resultado con la situación actual del programa, se evidencia que cuenta con una planta de 13 docentes de tiempo completo, distribuidos en seis (6) profesores de carrera y siete (7) profesores ocasionales. Esta brecha entre la capacidad instalada y la necesidad estimada permite identificar dos niveles diferenciados de análisis en el marco del estudio objetivo exigido por el Decreto 391 de 2025.



SC4420-1



OS-CER508440



SA-CER502658



OE-2002846



SGBC-CERO
107365



En primer lugar, los siete (7) docentes ocasionales actualmente vinculados desarrollan actividades académicas de manera continua y recurrente dentro del programa, lo cual permite inferir, conforme a lo dispuesto en el artículo 2.5.4.5.3 del Decreto 391 de 2025, que dichas **funciones presentan vocación de permanencia**, en tanto responden a necesidades estructurales del proceso formativo. En este sentido, estos cargos constituyen un insumo directo para los procesos de formalización laboral, siempre que su incorporación a la planta se realice mediante los mecanismos de provisión establecidos en la normatividad vigente, particularmente a través de concursos públicos de mérito, en concordancia con el artículo 125 de la Constitución Política.

En segundo lugar, el diferencial restante, correspondiente a 13 docentes adicionales de tiempo completo, debe ser analizado con mayor cautela. Si bien el modelo técnico evidencia una necesidad en términos de cobertura de carga académica, ello no implica automáticamente que dicha totalidad deba traducirse en ampliación de planta docente de carrera. De acuerdo con el artículo 2.5.4.5.4 del Decreto 391 de 2025, la definición de nuevos cargos debe sustentarse en un análisis integral que considere no solo la carga académica, sino también la naturaleza de las actividades desarrolladas, **su carácter permanente o variable**, y la capacidad financiera institucional.



SC4420-1



OS-CER508440



SA-CER502658



OE-2002846



SGBC-CERO
107365



Adicionalmente, el Decreto 1330 de 2019 establece que la organización del cuerpo profesoral debe ser coherente con la modalidad del programa, su nivel de formación, su relación con el entorno y las funciones de docencia, investigación y extensión. En este contexto, una parte de la carga identificada como necesaria puede corresponder a **actividades de carácter variable** —como la atención de picos de matrícula, asignaturas electivas, o necesidades temporales de programación académica—, las cuales, desde una perspectiva técnica y de sostenibilidad institucional, pueden continuar siendo atendidas mediante esquemas de vinculación flexible, como la contratación de docentes ocasionales o de hora cátedra.

En consecuencia, el resultado del modelo no debe interpretarse como una obligación de formalización total de la brecha identificada, sino como un insumo técnico para diferenciar entre **necesidades con vocación de permanencia y requerimientos operativos de carácter variable**. Esta distinción resulta fundamental para garantizar que las decisiones de formalización se adopten de manera responsable, gradual y financieramente sostenible, en coherencia con lo dispuesto en el Decreto 391 de 2025, y sin afectar la capacidad de adaptación académica del programa.



SC4420-1



OS-CER508440



SA-CER502658



OE-2002846



SGBC-CERO
107365



Cálculo para el Programa de Contaduría Pública CNG:

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

$$PTC_{\text{requeridos}} = \left(\frac{((14880 \times \frac{353}{306}) - 1222)}{1440} \right) + 0 = 11,1$$

De la aplicación de la ecuación de estimación de necesidades docentes, fundamentada en la carga académica real del programa, se obtiene que el Programa de Contaduría Pública de la sede Campus Nueva Granada (CNG) requiere un total de 11 profesores de tiempo completo para garantizar el adecuado desarrollo de sus funciones misionales. Al contrastar este resultado con la situación actual, se evidencia que el programa cuenta con una planta de 9 docentes de tiempo completo, distribuidos en seis (6) profesores de carrera y tres (3) profesores ocasionales. Esta diferencia entre la capacidad instalada y la necesidad estimada permite realizar un análisis diferenciado, en el marco del estudio objetivo exigido por el Decreto 391 de 2025.

En primer lugar, los tres (3) docentes ocasionales actualmente vinculados desarrollan actividades académicas dentro del programa de manera continua, lo cual permite inferir que dichas funciones podrían corresponder a necesidades estructurales del proceso formativo. En consecuencia, conforme a lo dispuesto en el artículo 2.5.4.5.3 del Decreto 391 de 2025, estas actividades pueden ser consideradas con vocación de permanencia, constituyéndose en un insumo relevante para los procesos de formalización laboral, siempre que su



SC4420-1



OS-CER508440



SA-CER502658



OE-2002846



SGBC-CERO
107365



provisión se realice mediante mecanismos de mérito y de acuerdo con la normatividad vigente.

En segundo lugar, la diferencia restante, correspondiente a dos (2) docentes adicionales de tiempo completo, debe ser analizada con base en la naturaleza de las actividades que soportan dicha necesidad. De acuerdo con el artículo 2.5.4.5.4 del Decreto 391 de 2025, la creación de nuevos cargos no puede derivarse exclusivamente de un resultado cuantitativo, sino que debe sustentarse en un análisis integral que considere la permanencia de las funciones, la dinámica académica del programa y la capacidad financiera institucional.

Adicionalmente, en concordancia con el Decreto 1330 de 2019, la organización del cuerpo profesoral debe garantizar el cumplimiento de las funciones de docencia, investigación y extensión, en coherencia con la modalidad del programa y su relación con el entorno. En este sentido, es posible que parte de la carga adicional identificada responda a actividades de carácter variable —como ajustes en la matrícula, asignaturas electivas o necesidades coyunturales—, las cuales pueden continuar siendo atendidas mediante esquemas de vinculación flexible, sin que ello comprometa las condiciones de calidad del programa.

En consecuencia, el resultado del modelo debe interpretarse como un insumo técnico que orienta la toma de decisiones, permitiendo diferenciar entre necesidades con vocación de permanencia y requerimientos operativos de carácter variable. Esta distinción resulta fundamental para que el proceso de formalización docente se adelante de manera gradual,



SC4420-1



OS-CER508440



SA-CER502658



OE-2002846



SGBC-CERO
107365



objetiva y sostenible, en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto 391 de 2025, garantizando simultáneamente la estabilidad académica del programa y la flexibilidad necesaria para su adecuado funcionamiento.

Cálculo para el Programa de Derecho CNG

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

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

De la aplicación de la ecuación de estimación de necesidades docentes, basada en la carga académica real del programa, se obtiene que el Programa de Derecho de la sede Campus Nueva Granada (CNG) requiere un total de 51 profesores de tiempo completo para garantizar el adecuado desarrollo de sus funciones misionales. Al contrastar este resultado con la situación actual, se evidencia que el programa cuenta con una planta de 39 docentes de tiempo completo, distribuidos en 23 profesores de carrera y 16 profesores ocasionales. Esta diferencia entre la capacidad instalada y la necesidad estimada permite estructurar el análisis en dos niveles, conforme a lo establecido en el Decreto 391 de 2025.

En primer lugar, los 16 docentes ocasionales actualmente vinculados desarrollan actividades académicas de manera continua dentro del programa, lo cual permite inferir que una parte significativa de estas funciones responde a necesidades estructurales del proceso formativo. En este sentido, y de acuerdo con el artículo 2.5.4.5.3 del Decreto 391 de 2025,



dichas actividades pueden considerarse con vocación de permanencia, constituyéndose en un insumo relevante para los procesos de formalización laboral, siempre que su eventual incorporación a la planta se realice conforme a los principios de mérito y mediante los mecanismos establecidos en la normatividad vigente.

En segundo lugar, la diferencia restante, correspondiente a 12 docentes adicionales de tiempo completo, debe analizarse de manera diferenciada. Si bien el modelo técnico evidencia una necesidad en términos de cobertura de carga académica, el Decreto 391 de 2025, en su artículo 2.5.4.5.4, establece que la creación de nuevos cargos debe sustentarse en un análisis integral que contemple la naturaleza de las actividades desarrolladas, su carácter permanente o variable, y la capacidad financiera de la institución.

En este contexto, y en concordancia con el Decreto 1330 de 2019, que exige que la organización del cuerpo profesoral sea coherente con la modalidad del programa, su relación con el entorno y las funciones de docencia, investigación y extensión, es posible que una parte de la carga adicional identificada corresponda a actividades de carácter variable, tales como ajustes derivados de la matrícula, apertura de grupos, asignaturas electivas o necesidades coyunturales del programa. Estas actividades, desde una perspectiva técnica y de sostenibilidad institucional, pueden continuar siendo atendidas mediante esquemas de vinculación flexible, como la contratación de docentes ocasionales o de hora cátedra.



SC4420-1



OS-CER508440



SA-CER502658



OE-2002846



SGBC-CERO
107365



En consecuencia, el resultado del modelo no debe interpretarse como una obligación de formalización total de la brecha identificada, sino como un insumo técnico que permite distinguir entre necesidades estructurales con vocación de permanencia y requerimientos operativos de carácter variable. Esta diferenciación resulta fundamental para que las decisiones de formalización se adopten de manera gradual, responsable y financieramente sostenible, en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto 391 de 2025, sin comprometer la flexibilidad académica necesaria para el adecuado funcionamiento del programa.

5.1. Consolidación de la información institucional de planta docente

Con el propósito de aplicar el modelo institucional de estimación de profesores de tiempo completo de manera sistemática y comparable entre las diferentes unidades académicas, se consolidó la información correspondiente a la planta docente actual y a las necesidades estimadas, tomando como base los datos institucionales disponibles a corte del 15 de julio de 2025.

La siguiente tabla presenta, de manera agregada por facultades y sedes, la distribución de los docentes de tiempo completo —diferenciando entre profesores de carrera y ocasionales—, el total de docentes actualmente vinculados, el número de profesores requeridos según el modelo de estimación y la brecha resultante entre la capacidad instalada y la necesidad académica proyectada.



SC4420-1



OS-CER508440



SA-CER502658



OE-2002846



SGBC-CERO
107365



Esta información constituye el insumo cuantitativo central para el análisis del presente apartado, en la medida en que permite identificar la magnitud de las diferencias entre la planta docente actual y las necesidades institucionales, así como evidenciar la heterogeneidad existente entre facultades. En coherencia con lo dispuesto en el Decreto 391 de 2025, estos datos deben interpretarse en el marco de un estudio objetivo de necesidades de planta, orientado no a la formalización automática de la totalidad de la brecha, sino a la identificación de aquellas actividades con vocación de permanencia, diferenciándolas de aquellas que responden a dinámicas académicas de carácter variable.

En este sentido, la tabla no solo presenta un diagnóstico cuantitativo, sino que constituye el punto de partida para un análisis técnico que permita sustentar decisiones institucionales informadas, responsables y coherentes con las condiciones de calidad, la sostenibilidad financiera y la capacidad de adaptación académica de la universidad.



SC4420-1



OS-CER508440



SA-CER502658



OE-2002846



SGBC-CERO
107365



FACULTAD	PROFESORES A NOVIEMBRE DE 2025		TOTAL DTC ACTUAL	DOCENTES REQUERIDOS (MODELO)	BRECHA
	PLANTA	OCASIONALES			
RELACIONES INTERNACIONALES, ESTRATEGIA Y SEGURIDAD BOGOTÁ	27	8	35	69	34
RELACIONES INTERNACIONALES, ESTRATEGIA Y SEGURIDAD CAJICÁ	10	7	17	63	46
ESTUDIOS A DISTANCIA	44	37	81	192	111
CIENCIAS ECONÓMICAS BOGOTÁ	44	7	51	99	48
CIENCIAS ECONÓMICAS CAJICÁ	20	13	33	59	26
INGENIERÍA BOGOTÁ	91	16	107	220	113
INGENIERÍA CAJICÁ	46	30	76	139	63
DERECHO BOGOTÁ	38	15	53	80	27
DERECHO CAJICÁ	24	17	41	53	12
CIENCIAS BÁSICAS	62	30	92	158	66
MEDICINA	39	15	54	94	40
EDUCACIÓN Y HUMANIDADES	33	14	47	61	14
BIENESTAR UNIVERSITARIO	5	5	10	15	5
Total	483	214	697	1.301	604

Tabla N.1 Consolidado de docentes actuales y requeridos por Facultad. Fuente: Elaboración propia



SC4420-1



OS-CER508440



SA-CER502658



OE-2002846



SGBC-CERO
107365



5.2 Facultad de Ingeniería

La Facultad de Ingeniería presenta la mayor concentración de necesidades docentes dentro de la universidad. En la sede Bogotá, la planta actual asciende a 107 docentes de tiempo completo, frente a una necesidad estimada de 220, lo que genera una brecha de 113 docentes. En la sede Cajicá, la planta actual es de 76 docentes, con una necesidad de 139, evidenciando una brecha de 63 docentes.

En conjunto, la facultad registra una de las mayores presiones estructurales del sistema, lo cual es consistente con:

- el tamaño de su matrícula,
- la diversidad de programas,
- la intensidad de la formación en ingeniería,
- y la demanda de actividades en investigación y extensión.

No obstante, dada la magnitud de la brecha, resulta técnicamente inviable asumir que su totalidad corresponde a necesidades con vocación de permanencia. En este caso, el modelo evidencia la coexistencia de:

- un componente estructural susceptible de formalización, y
- un componente significativo de carácter variable, asociado a la dinámica de la oferta académica.



SC4420-1



OS-CER508440



SA-CER502658



OE-2002846



SGBC-CERO
107365



5.3 Facultad de Ciencias Económicas

La Facultad de Ciencias Económicas presenta una situación diferenciada entre sedes. En Bogotá, con 51 docentes actuales frente a 99 requeridos, la brecha es de 48 docentes. En Cajicá, con 33 docentes actuales frente a 59 requeridos, la brecha es de 26 docentes. Este comportamiento sugiere que, aunque existe una necesidad de fortalecimiento de planta, una parte de la carga académica está asociada a:

- variaciones en la matrícula,
- oferta de asignaturas electivas,
- y dinámicas propias de los programas económicos y administrativos.

En consecuencia, el análisis técnico indica que la formalización debe priorizar las funciones estructurales, manteniendo un componente flexible que permita responder a las condiciones del entorno.

5.4 Facultad de Derecho

En la Facultad de Derecho se observa una situación más equilibrada en comparación con otras unidades. En Bogotá, la planta actual es de 53 docentes, frente a una necesidad de 80, con una brecha de 27 docentes. En Cajicá, la planta actual es de 41 docentes, con una necesidad de 53, lo que representa una brecha de 12 docentes.



SC4420-1



OS-CER508440



SA-CER502658



OE-2002846



SGBC-CERO
107365



La menor magnitud relativa de la brecha sugiere que una proporción importante de la carga académica ya se encuentra cubierta por docentes de tiempo completo, lo cual facilita la identificación de actividades con vocación de permanencia. Sin embargo, la existencia de docentes ocasionales en proporción relevante indica que aún persisten espacios de ajuste operativo que justifican la permanencia de esquemas flexibles.

5.5 Facultad de Relaciones Internacionales, Estrategia y Seguridad

Esta facultad presenta una de las mayores brechas relativas, especialmente en la sede Cajicá. En Bogotá, la planta actual es de 35 docentes, frente a una necesidad de 69, con una brecha de 34 docentes. En Cajicá, la planta actual es de 17 docentes, frente a una necesidad de 63, con una brecha de 46 docentes.

La magnitud de esta diferencia sugiere un proceso de crecimiento o consolidación académica en curso, en el cual una parte significativa de la carga puede estar asociada a expansión de programas, desarrollo curricular o aumento reciente de la demanda. En este contexto, la formalización debe analizarse con especial cautela, evitando trasladar de manera inmediata toda la brecha a planta permanente.

5.6 Facultad de Ciencias Básicas

La Facultad de Ciencias Básicas presenta una planta actual de 92 docentes, frente a una necesidad estimada de 158, lo que genera una brecha de 66 docentes.



SC4420-1



OS-CER508440



SA-CER502658



OE-2002846



SGBC-CERO
107365



Dado su carácter transversal —al prestar servicios a múltiples programas académicos—, esta facultad concentra una parte importante de la carga estructural de la universidad. No obstante, la variabilidad en la demanda de asignaturas básicas y la dependencia de la matrícula de otras facultades hacen necesario mantener un equilibrio entre formalización y flexibilidad.

5.7 Facultad de Medicina

La Facultad de Medicina cuenta con 54 docentes actuales y una necesidad estimada de 94, lo que implica una brecha de 40 docentes.

En este caso, la formación en salud, por su naturaleza, implica requerimientos específicos asociados a prácticas, rotaciones y articulación con escenarios externos, lo que introduce elementos de variabilidad en la carga docente. Por tanto, el análisis debe considerar tanto la necesidad de consolidar planta como la importancia de mantener esquemas de vinculación que permitan incorporar perfiles especializados.

5.8 Facultad de Educación y Humanidades

La Facultad de Educación y Humanidades presenta una planta de 47 docentes, frente a una necesidad de 61, con una brecha de 14 docentes, siendo una de las menores del sistema.

Este comportamiento sugiere una mayor estabilidad en la estructura docente, lo que facilita la identificación de necesidades con vocación de permanencia. En este caso, la



SC4420-1



OS-CER508440



SA-CER502658



OE-2002846



SGBC-CERO
107365



formalización podría tener un impacto más directo en el fortalecimiento académico, sin comprometer significativamente la flexibilidad operativa.

5.9 Estudios a Distancia

La unidad de Estudios a Distancia presenta la mayor brecha institucional, con 81 docentes actuales frente a 192 requeridos, lo que implica una diferencia de 111 docentes. Esta situación debe interpretarse a la luz de la naturaleza de la modalidad, la cual se caracteriza por:

- alta variabilidad en la matrícula,
- flexibilidad en la oferta de cursos,
- y dinámicas de programación diferenciadas.

En consecuencia, una formalización indiscriminada en esta unidad podría afectar la sostenibilidad del modelo académico, por lo que resulta indispensable mantener un componente significativo de flexibilidad.

5.10 Bienestar Universitario

La División de Bienestar Universitario presenta una planta de 10 docentes frente a una necesidad de 15, con una brecha de 5 docentes.



SC4420-1



OS-CER508440



SA-CER502658



OE-2002846



SGBC-CERO
107365



Dado su carácter de apoyo institucional, esta unidad presenta una estructura relativamente estable, en la que la formalización puede abordarse de manera más directa, sin afectar significativamente la dinámica operativa.

En síntesis, a partir del análisis integral de la planta docente, la aplicación del modelo institucional de estimación y la diferenciación entre actividades con vocación de permanencia y aquellas de carácter variable, se concluye que el proceso de formalización en la Universidad Militar Nueva Granada debe orientarse de manera focalizada y técnica. En este sentido, se recomienda priorizar la formalización de los **214 cupos docentes ocasionales actualmente vinculados en cada uno de los programas académicos de las distintas Facultades**, en tanto desarrollan funciones académicas recurrentes y estructurales que evidencian **vocación de permanencia**, conforme a lo establecido en el **Decreto 391 de 2025**. Por su parte, la brecha restante, equivalente a **604 docentes**, debe interpretarse como un componente asociado a necesidades operativas y dinámicas propias del servicio educativo, las cuales, de acuerdo con el análisis realizado, pueden continuar siendo atendidas mediante esquemas de vinculación flexible —como docentes ocasionales y de hora cátedra—, garantizando así el equilibrio entre estabilidad laboral, sostenibilidad financiera y flexibilidad académica institucional.

6. Dependencia institucional de figuras de vinculación flexible



SC4420-1



OS-CER508440



SA-CER502658



OE-2002846



SGBC-CERO
107365



El análisis institucional de la planta docente evidencia que la Universidad Militar Nueva Granada ha desarrollado su operación académica sobre un esquema en el cual las modalidades de vinculación flexible —particularmente la contratación de docentes ocasionales y de hora cátedra— cumplen una función estructural en la gestión del servicio educativo, al permitir la adaptación de la oferta académica a las dinámicas reales de la demanda y a las condiciones operativas de la institución.

Esta dependencia no debe interpretarse como una práctica coyuntural o transitoria, sino como un mecanismo funcional que ha permitido a la universidad garantizar el cumplimiento de sus funciones misionales en un entorno caracterizado por la variabilidad de la matrícula, la diversidad de programas, la coexistencia de múltiples modalidades de formación y la necesidad de responder oportunamente a los requerimientos del sistema de educación superior.

En efecto, de acuerdo con el análisis adelantado por la Vicerrectoría Académica, las modalidades de vinculación flexible han posibilitado:

- ajustar la asignación de cargas docentes en función de la matrícula efectiva de cada periodo académico,
- abrir o cerrar grupos de manera oportuna según la demanda estudiantil,
- atender incrementos temporales en la oferta académica sin generar compromisos estructurales permanentes,



SC4420-1



OS-CER508440



SA-CER502658



OE-2002846



SGBC-CERO
107365



- cubrir vacancias transitorias derivadas de situaciones como licencias, años sabáticos, comisiones académicas o procesos de formación avanzada.

Estas funciones evidencian que la flexibilidad en la vinculación docente constituye un elemento operativo clave para la continuidad del servicio educativo, en tanto permite a la institución mantener el equilibrio entre cobertura, calidad y eficiencia en el uso de sus recursos.

Desde el punto de vista normativo, este análisis adquiere especial relevancia a la luz del Decreto 391 de 2025, el cual no prohíbe ni elimina las modalidades de vinculación temporal, sino que exige que las instituciones de educación superior realicen un estudio objetivo de sus necesidades de planta, con el fin de identificar aquellas actividades que presentan vocación de permanencia y que, por tanto, podrían ser objeto de formalización. En este sentido, la norma reconoce implícitamente que no toda la actividad académica debe ser cubierta mediante cargos de carrera, sino únicamente aquella que corresponde a funciones estructurales del servicio educativo.

Adicionalmente, el Decreto 1330 de 2019, al establecer las condiciones de calidad de los programas académicos, exige que las instituciones garanticen una adecuada organización del cuerpo profesoral en coherencia con la modalidad del programa, su nivel de formación y su relación con el entorno. Este mandato implica que la institución debe contar con mecanismos que le permitan ajustar su planta docente para responder a cambios en la oferta



SC4420-1



OS-CER508440



SA-CER502658



OE-2002846



SGBC-CERO
107365



académica, la incorporación de nuevas asignaturas, la atención de electivas y la vinculación de expertos externos, lo cual se facilita mediante esquemas de vinculación flexible.

En este contexto, la dependencia institucional de figuras como los docentes ocasionales y de hora cátedra no solo responde a criterios de eficiencia operativa, sino que se encuentra alineada con la necesidad de preservar la capacidad de adaptación académica de la universidad, condición indispensable para el cumplimiento de las funciones misionales y de las exigencias del sistema de aseguramiento de la calidad.

No obstante, en el marco del Decreto 391 de 2025, esta dependencia debe ser objeto de un análisis técnico riguroso, orientado a diferenciar entre aquellas actividades que, aunque actualmente son atendidas mediante modalidades flexibles, corresponden a necesidades permanentes del programa, y aquellas que efectivamente responden a dinámicas variables. Esta distinción resulta esencial para evitar tanto la formalización indiscriminada de toda la carga docente como la permanencia injustificada de esquemas temporales en funciones estructurales.

En consecuencia, la capacidad de ajuste que proporcionan las modalidades de vinculación flexible debe entenderse como un componente necesario del modelo académico institucional, cuyo uso debe ser racionalizado a partir del estudio objetivo exigido por la normatividad vigente, garantizando un equilibrio entre estabilidad laboral, calidad académica y sostenibilidad institucional.



SC4420-1



OS-CER508440



SA-CER502658



OE-2002846



SGBC-CERO
107365



7. Riesgos de una formalización no diferenciada en la UMNG

A partir de los impactos identificados, se derivan los siguientes riesgos en el marco de lo dispuesto por el Decreto 391 de 2025, se identifica que uno de los principales desafíos institucionales no radica en la formalización en sí misma, sino en la forma en que esta se implemente. En particular, una formalización no diferenciada —esto es, aquella que no distingue entre actividades con vocación de permanencia y actividades de carácter variable— puede generar efectos adversos significativos en el funcionamiento académico, financiero y estratégico de la universidad.

7.1 Riesgo de rigidez en la planeación académica

Una formalización generalizada de la planta docente, sin considerar la variabilidad de la matrícula y la dinámica de la oferta académica, puede introducir rigidez estructural en la programación académica. Actualmente, la universidad ha logrado ajustar su operación mediante el uso de figuras flexibles que permiten abrir o cerrar grupos, redistribuir cargas y responder a cambios en la demanda.

Eliminar o reducir de manera indiscriminada estas modalidades podría limitar la capacidad de adaptación institucional, dificultando la gestión eficiente de la oferta académica. Este riesgo resulta especialmente relevante si se considera que el Decreto 1330 de 2019 exige que los programas académicos se desarrollen en coherencia con su modalidad, nivel de



SC4420-1



OS-CER508440



SA-CER502658



OE-2002846



SGBC-CERO
107365



formación y condiciones del entorno, lo cual implica necesariamente un grado de flexibilidad operativa.

7.2 Riesgo de insostenibilidad financiera

Uno de los riesgos más críticos de una formalización no diferenciada es el impacto sobre la sostenibilidad financiera institucional. La ampliación de la planta docente de carrera implica la generación de compromisos permanentes en materia salarial, prestacional y de desarrollo profesoral, los cuales no pueden ser ajustados con la misma flexibilidad que las modalidades temporales. En este sentido, el Decreto 391 de 2025 establece de manera expresa la obligación de realizar un análisis de impacto financiero previo a la implementación de los planes de formalización. Ignorar este requisito podría conducir a un incremento desproporcionado del gasto de funcionamiento, afectando la capacidad de la universidad para financiar otras funciones misionales como la investigación, la extensión, la innovación o la infraestructura.

7.3 Riesgo de desarticulación entre planta docente y funciones misionales

Una formalización basada exclusivamente en la cuantificación de la carga académica, sin considerar la naturaleza de las actividades desarrolladas, puede generar una desarticulación entre la planta docente y las funciones misionales de la universidad. Como se evidenció en el diagnóstico, el trabajo profesoral en la UMNG es multifuncional e incluye actividades de docencia, investigación, gestión académica y proyección social. Si la formalización no



SC4420-1



OS-CER508440



SA-CER502658



OE-2002846



SGBC-CERO
107365



distingue adecuadamente entre estas dimensiones, existe el riesgo de crear una planta sobredimensionada en ciertas áreas o insuficiente en otras, afectando el equilibrio institucional requerido por el sistema de aseguramiento de la calidad.

7.4 Riesgo de pérdida de flexibilidad en la gestión del talento humano

La vinculación de docentes ocasionales y de cátedra ha permitido históricamente incorporar perfiles especializados, fortalecer la relación con el sector externo y responder a necesidades específicas del currículo. Una formalización indiscriminada podría limitar esta capacidad, reduciendo la diversidad de perfiles académicos y la posibilidad de incorporar expertos con experiencia profesional relevante.

Este aspecto es particularmente sensible en el contexto del Decreto 1330 de 2019, que exige que los programas académicos mantengan una adecuada relación con el entorno y cuenten con profesores que contribuyan a la pertinencia de la formación. La pérdida de flexibilidad en la vinculación podría afectar este componente de calidad.

7.5 Riesgo de afectación a los procesos de aseguramiento de la calidad

El sistema de aseguramiento de la calidad en Colombia exige que las instituciones demuestren capacidad de adaptación, mejoramiento continuo y coherencia entre su estructura académica y sus objetivos formativos. Una planta docente rígida podría dificultar:



SC4420-1



OS-CER508440



SA-CER502658



OE-2002846



SGBC-CERO
107365



- la implementación de planes de mejoramiento,
- la respuesta a recomendaciones de pares académicos,
- la apertura de nuevos programas,
- la actualización curricular.

En este sentido, una formalización no diferenciada podría generar tensiones con los requerimientos del Decreto 1075 de 2015 y del Decreto 1330 de 2019, afectando la capacidad institucional para mantener y mejorar sus condiciones de calidad.

7.6 Riesgo de incumplimiento del enfoque del Decreto 391 de 2025

Finalmente, una formalización indiscriminada podría contradecir el espíritu mismo del Decreto 391 de 2025, el cual no establece un mandato de formalización total, sino la obligación de realizar un estudio objetivo de necesidades de planta, orientado a una implementación responsable y gradual.

El decreto es claro en señalar que la formalización debe basarse en la identificación de actividades con vocación de permanencia y en la capacidad institucional para asumir los cambios propuestos. Por tanto, una interpretación que conduzca a decisiones generalizadas, sin diferenciación técnica, podría derivar en un cumplimiento formal de la norma, pero no en un cumplimiento sustantivo de sus objetivos.



SC4420-1



OS-CER508440



SA-CER502658



OE-2002846



SGBC-CERO
107365



Conclusiones del diagnóstico de planta docente

El análisis integral de la información institucional permite establecer que la planta docente de la Universidad Militar Nueva Granada responde a una configuración estructural compleja, dinámica y funcionalmente diferenciada, que no puede ser interpretada desde una lógica homogénea ni reducida a criterios exclusivamente cuantitativos.

En primer lugar, se evidencia que la universidad opera bajo una estructura mixta de vinculación docente, en la que coexisten profesores de carrera, docentes ocasionales y profesores de hora cátedra. Esta configuración no constituye una anomalía administrativa, sino una respuesta institucional a la necesidad de garantizar la prestación del servicio educativo en condiciones de calidad, en coherencia con lo dispuesto en el Decreto 1330 de 2019, que exige que el cuerpo profesoral sea suficiente y adecuado para atender las funciones de docencia, investigación y extensión, de acuerdo con la naturaleza, modalidad y nivel de formación de los programas académicos.

En segundo lugar, la distribución de la planta docente presenta una heterogeneidad significativa entre facultades, sedes y unidades académicas, determinada por factores como el tamaño de la matrícula, la naturaleza disciplinar de los programas, la existencia de unidades transversales y las diferencias en las modalidades de formación. Este comportamiento confirma que las necesidades docentes no son uniformes en toda la institución, lo cual resulta consistente con el mandato del Decreto 391 de 2025, que exige



SC4420-1



OS-CER508440



SA-CER502658



OE-2002846



SGBC-CERO
107365



que los planes de formalización se fundamenten en un estudio objetivo de las necesidades reales de planta, considerando las actividades misionales desarrolladas en cada contexto académico específico.

En tercer lugar, el análisis de la carga docente permite concluir que la actividad profesoral en la UMNG es intrínsecamente multifuncional, en tanto integra de manera simultánea las funciones de enseñanza, investigación, extensión, gestión académico-administrativa y desarrollo institucional. La evidencia empírica, particularmente la distribución de horas entre 2022 y 2025, demuestra que una proporción relevante del trabajo docente se desarrolla en actividades distintas a la docencia directa, lo que implica que la estimación de necesidades de planta no puede basarse exclusivamente en el número de cursos o grupos atendidos, sino en la totalidad de las funciones misionales exigidas por el sistema de educación superior.

En cuarto lugar, se identifica una dependencia operativa significativa de modalidades de vinculación flexible, especialmente en lo que respecta a docentes ocasionales y de hora cátedra. Estas figuras han permitido a la universidad ajustar su programación académica frente a variaciones en la matrícula, atender demandas temporales, cubrir vacancias transitorias y vincular perfiles especializados. Desde una perspectiva técnica, esta flexibilidad ha sido un elemento clave para garantizar la eficiencia operativa y la capacidad de adaptación institucional.



SC4420-1



OS-CER508440



SA-CER502658



OE-2002846



SGBC-CERO
107365



No obstante, a la luz del Decreto 391 de 2025, esta estructura mixta de vinculación debe ser objeto de un análisis más profundo, orientado a diferenciar entre aquellas actividades que presentan vocación de permanencia —y que, por tanto, podrían justificar procesos de formalización— y aquellas que responden a dinámicas variables propias del servicio educativo. En este sentido, el diagnóstico realizado permite establecer que dentro de la carga actualmente atendida mediante modalidades flexibles coexisten tanto funciones estructurales como requerimientos operativos, lo que exige una aproximación técnica diferenciada en la toma de decisiones.

En consecuencia, los elementos identificados en este diagnóstico no solo describen la situación actual de la planta docente, sino que constituyen un insumo fundamental para el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 2.5.4.5.3 del Decreto 391 de 2025, en la medida en que permiten sustentar el estudio objetivo de necesidades de planta docente con base en evidencia institucional, análisis de funciones misionales y consideración de las condiciones de calidad del sistema educativo.

Finalmente, se concluye que cualquier estrategia de formalización docente en la Universidad Militar Nueva Granada deberá diseñarse bajo criterios de gradualidad, sostenibilidad financiera, coherencia académica y diferenciación funcional, evitando tanto la formalización indiscriminada de todas las modalidades de vinculación como la permanencia injustificada de esquemas temporales en actividades estructurales. Este



SC4420-1



OS-CER508440



SA-CER502658



OE-2002846



SGBC-CERO
107365



equilibrio resulta esencial para garantizar el cumplimiento simultáneo de los principios de calidad, autonomía universitaria y responsabilidad en la gestión del talento humano en el sector público.

En particular, la aplicación del modelo institucional a programas específicos evidencia que no toda la brecha identificada corresponde a necesidades con vocación de permanencia, lo que refuerza la necesidad de adoptar un enfoque diferenciado en los procesos de formalización.



SC4420-1



OS-CER508440



SA-CER502658



OE-2002846



SGBC-CERO
107365



Referencias normativas y documentales

- Constitución Política de Colombia. (1991). Congreso de la República de Colombia.
- Congreso de la República de Colombia. (1992). *Ley 30 de 1992. Por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior*. Diario Oficial No. 40.700.
- Departamento Administrativo de la Función Pública. (2025). *Decreto 391 de 2025. Por el cual se adiciona el Capítulo 5 al Título 4 de la Parte 5 del Libro 2 del Decreto 1075 de 2015, relacionado con los planes de formalización laboral en las Instituciones de Educación Superior Estatales u Oficiales*. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=259637>
- Ministerio de Educación Nacional. (2015). *Decreto 1075 de 2015. Decreto Único Reglamentario del Sector Educación*. Bogotá, Colombia.
- Ministerio de Educación Nacional. (2019). *Decreto 1330 de 2019. Por el cual se sustituye el Capítulo 2 y se suprime el Capítulo 7 del Título 3 de la Parte 5 del Libro 2 del Decreto 1075 de 2015*. Bogotá, Colombia.
- Presidencia de la República de Colombia. (2002). *Decreto 1279 de 2002. Por el cual se establece el régimen salarial y prestacional de los docentes de las universidades estatales*. Bogotá, Colombia.