

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



ACTA	Fecha Emisión: 2026/02/12	GI-PR-F-19
	Revisión No.: 11	Página 1 de 40

REUNIÓN: Mesa técnica N 7 de Formalización Laboral

Ordinaria	x	Extraordinaria	
-----------	---	----------------	--

FECHA: 27 de marzo de 2026

HORA: De 10:30 A.M a 12:00 P.M

LUGAR: Sala de juntas del 5 piso y Herramienta Teams. – Video llamada

ASISTENTES:

VICERRECTORÍA GENERAL
VICERRECTORÍA ACADÉMICA
VICERRECTORÍA ADMINISTRATIVA
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIONES
VICERRECTORÍA CAMPUS NUEVA GRANADA
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN ESTRATÉGICA
OFICINA ASESORA JURÍDICA
DIVISIÓN DE TALENTO HUMANO
SINDICATOS (ASPU – SINTRAUNAL)

ORDEN DEL DÍA:

1. Verificación del quorum
2. Presentación de la propuesta de formalización administrativa – División de Talento Humano
3. Presentación de la propuesta de formalización académica – Vicerrectoría Académica
4. Compromisos



SC4420-1



OS-CER508440



SA-CER502658



OE-2002846



SGBC-CERO
107365



ACTA	Fecha Emisión: 2026/02/12	GI-PR-F-19
	Revisión No.: 11	Página 2 de 40

DESARROLLO DE LA SESIÓN:

1. Verificación del quorum: **Se aprueba.**

Al inicio de la reunión, el doctor **José William Castro Salgado**, Jefe de la Oficina Asesora de Planeación Estratégica, tomó la palabra con el fin de contextualizar a los asistentes sobre el estado actual del proceso de formalización laboral en la Universidad, así como el propósito del encuentro orientado a generar un espacio de diálogo entre las partes involucradas.

En este sentido, inició su intervención presentando un recuento de lo acontecido en la más reciente sesión del **Consejo Superior Universitario**, realizada el día miércoles 25 marzo de 2026, en la cual se abordó el tema del plan de formalización laboral.

Durante dicha sesión, se precisó que el Consejo Superior no tiene competencia para aprobar el plan de formalización, sino que este debe ser remitido al Ministerio correspondiente, instancia encargada de realizar la revisión y emitir las observaciones técnicas a que haya lugar.

Así mismo, señaló que, conforme a lo manifestado por los representantes del Ministerio, el plan no será objeto de aprobación directa, sino que estará sujeto a **observaciones técnicas**, siendo la Universidad la encargada de definir su alcance y contenido, en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto 0391.

En relación con los tiempos establecidos, indicó que el proceso contempla metas específicas, entre ellas el cumplimiento del **40% en la presente vigencia** y el **80% para el año 2027**. No obstante, aclaró que el horizonte de implementación podría extenderse hasta el año **2030**, considerando las condiciones reales de ejecución y sostenibilidad institucional.

De igual manera, se destacó que el Ministerio no exige la formalización del 100% del personal, pero sí una **reducción significativa de la contratación por prestación de**

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



ACTA	Fecha Emisión: 2026/02/12	GI-PR-F-19
	Revisión No.: 11	Página 3 de 40

servicios, especialmente mediante la transición progresiva de docentes ocasionales a planta.

En cuanto a la planeación del proceso, el doctor Castro señaló que la propuesta institucional contempla tanto la situación actual como la proyección futura de la oferta académica, indicando la necesidad de articular la formalización con la ampliación de cobertura. Así mismo, se identificó un margen aproximado del **20% no definido**, el cual deberá ser objeto de análisis y seguimiento para futuras administraciones.

Respecto a la dinámica de la reunión, propuso una metodología de trabajo basada en la exposición de la parte Administrativa y Académica, la participación de las partes involucradas —incluidos los sindicatos—, la construcción de consensos y, posteriormente, la formalización de los acuerdos mediante acto administrativo, conforme a los lineamientos normativos vigentes.

En materia presupuestal, aclaró que la Universidad cuenta con una base financiera que permite avanzar en el proceso mediante un enfoque de **optimización de recursos**, sin depender exclusivamente de nuevas asignaciones. En este sentido, explicó que se realizará una redistribución de recursos existentes, optimizando los costos asociados a contratos de prestación de servicios y destinando estos recursos al fortalecimiento de la planta.

Así mismo, indicó que se proyecta la formalización inicial de aproximadamente **187 cargos administrativos**, bajo un esquema que contempla el traslado de recursos actualmente destinados a contratación y su complemento con el reconocimiento de prestaciones sociales.

Para el caso de los docentes, señaló que el proceso se facilitará mediante la disminución progresiva de horas cátedra y el fortalecimiento de la planta docente, utilizando mecanismos de redistribución presupuestal.

Finalmente, reiteró la importancia de garantizar la sostenibilidad financiera del proceso, teniendo en cuenta las restricciones del flujo de caja institucional y la incertidumbre en los giros de recursos por parte del Gobierno Nacional. En este sentido, enfatizó que el modelo financiero de la Universidad prioriza la estabilidad y el cumplimiento de sus obligaciones.



SC4420-1



OS-CER508440



SA-CER502658



OE-2002846



SGBC-CERO
107365

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



ACTA	Fecha Emisión: 2026/02/12	GI-PR-F-19
	Revisión No.: 11	Página 4 de 40

Como conclusión de su intervención, el doctor Castro destacó la necesidad de avanzar en la definición de un **número concreto de formalización**, que permita estructurar la propuesta a presentar el **31 de marzo**, solicitando a las partes involucradas disposición para la concertación y construcción conjunta del plan.

2. Presentación de la propuesta administrativa – División de Talento Humano Elsa Liliana Aguirre Leguizamo

Posteriormente, la doctora **Elsa Liliana Aguirre Leguizamo**, Jefe de la División de Talento Humano, presentó la información técnica relacionada con la caracterización actual de la planta de personal de la Universidad, señalando que dicha información ya ha sido socializada en diferentes espacios previos.

En este sentido, expuso la composición de la planta administrativa proyectada para la vigencia 2026, indicando que esta se encuentra conformada por un total de **772 cargos**, discriminados entre funcionarios de carrera administrativa, nombramientos en encargo, provisionalidad, libre nombramiento y remoción, así como cargos en situación de vacancia.

PLANTA ADMINISTRATIVA - AÑO 2026					
DENOMINACION DEL EMPLEO	CODIGO Y GRADO	SALARIO	Nº CARGOS	PROVISTOS	VACANTES
DE PERIODO FIJO					
RECTOR - 23	0045-23	\$15.944.149 + (P.T. 50%)	1	1	0
DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION					
DIRECTIVO					
VICERRECTOR GENERAL - 20	0060-20	\$12.941.445 + (P.T. 50%)	1	1	0
VICERRECTOR UNIVERSIDAD - 20	0060-20	\$12.941.445 + (P.T. 50%)	4	4	0
DIRECTOR "Campus" - 17	0100-17	\$10.091.042 + (P.T. 50%)	2	2	0
DIRECTOR INSTITUTO - 10	0095-10	\$8.026.756 + (P.T. 50%)	1	1	0
Decano - 19	0085-19	\$11.768.725 + (P.T. 50%)	12	12	0
JEFE DE OFICINA - 18	0137-18	\$10.928.944 + (P.T. 45%)	3	3	0
ASESOR					
JEFE OFICINA ASESORA - 13	1045-13	\$12.176.137 + (P.T. 45%)	3	3	0
ASESOR - 9	1020-09	\$9.670.532 + (P.T. 45%)	2	2	0
ASESOR - 5	1020-05	\$ 6.651.476	1	1	0
PROFESIONAL					
Profesional Especializado - 24	2028-24	\$ 12.074.702	18	18	0
Profesional Especializado - 22	2028-22	\$ 10.597.551	12	12	0
MEDICO - 18	2085-18	\$ 7.983.907	5	4	1

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



ACTA	Fecha Emisión: 2026/02/12	GI-PR-F-19
	Revisión No.: 11	Página 5 de 40

DE CARRERA ADMINISTRATIVA					
PROFESIONAL					
PROFESIONAL ESPECIALIZADO - 12	2028-12	\$ 5.099.764	8	7	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO - 14	2028-14	\$ 5.912.927	39	38	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO - 16	2028-16	\$ 7.048.194	5	5	0
PROFESIONAL ESPECIALIZADO - 18	2028-18	\$ 7.983.907	42	38	4
PROFESIONAL ESPECIALIZADO - 20	2028-20	\$ 9.244.691	6	6	0
PROFESIONAL ESPECIALIZADO - 22	2028-22	\$ 10.597.551	2	2	0
PROFESIONAL ESPECIALIZADO - 24	2028-24	\$ 12.074.702	5	5	0
PROFESIONAL UNIVERSITARIO - 3	2044-03	\$ 3.367.598	1	1	0
PROFESIONAL UNIVERSITARIO - 5	2044-05	\$ 3.751.007	10	10	0
PROFESIONAL UNIVERSITARIO - 7	2044-07	\$ 4.073.782	10	10	0
PROFESIONAL UNIVERSITARIO - 8	2044-08	\$ 4.276.330	2	2	0
PROFESIONAL UNIVERSITARIO - 10	2044-10	\$ 4.612.606	12	11	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO - 11	2044-11	\$ 4.806.804	58	55	3

PLANTA ADMINISTRATIVA - AÑO 2026					
DENOMINACION DEL EMPLEO	CODIGO Y GRADO	SALARIO	Nº CARGOS	PROVISTOS	VACANTES
DE CARRERA ADMINISTRATIVA					
TECNICO					
TECNICO - 12	3100-12	\$ 2.915.041	3	3	0
TECNICO - 14	3100-14	\$ 3.222.201	36	35	1
TECNICO - 15	3100-15	\$ 3.367.598	3	3	0
TECNICO - 18	3100-18	\$ 4.476.171	4	4	0
TECNICO ADMINISTRATIVO - 7	3124-07	\$ 2.208.264	3	2	1
TECNICO ADMINISTRATIVO - 9	3124-09	\$ 2.491.836	3	3	0
TECNICO ADMINISTRATIVO - 12	3124-12	\$ 2.915.041	11	11	0
TECNICO ADMINISTRATIVO - 14	3124-14	\$ 3.222.201	17	17	0
TECNICO ADMINISTRATIVO - 16	3124-16	\$ 3.804.925	21	20	1
TECNICO ADMINISTRATIVO - 18	3124-18	\$ 4.476.171	22	22	0
TECNICO SERV ASISTENCIALES - 11	3128-11	\$ 2.748.973	5	5	0
TECNICO SERV ASISTENCIALES - 13	3128-13	\$ 3.108.654	43	43	0
TECNICO SERV ASISTENCIALES - 15	3128-15	\$ 3.367.598	34	34	0
TECNICO OPERATIVO - 12	3132-12	\$ 2.915.041	3	3	0
TECNICO OPERATIVO - 14	3132-14	\$ 3.222.201	16	16	0
TECNICO OPERATIVO - 15	3132-15	\$ 3.367.598	3	3	0
TECNICO OPERATIVO - 16	3132-16	\$ 3.804.925	6	6	0
TECNICO AREA DE LA SALUD - 12	3234-12	\$ 2.915.041	5	4	1
TECNICO AREA DE LA SALUD - 14	3234-14	\$ 3.222.201	1	1	0
TECNICO AREA DE LA SALUD - 15	3234-15	\$ 3.367.598	3	3	0
TECNICO AREA DE LA SALUD - 17	3234-17	\$ 4.073.262	4	4	0

Sede Bogotá, Carrera 11 n.º 101-80,
Sede Campus Nueva Granada, kilómetro 2 vía Cajicá-Zipacquirá
PBX (571) 650 00 00 - 634 32 00
www.umng.edu.co
Colombia-Sur América



SC4420-1

OS-CER508440

SA-CER502658

OE-2002846

SGBC-CERO
107365

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



ACTA	Fecha Emisión: 2026/02/12	GI-PR-F-19
	Revisión No.: 11	Página 6 de 40

PLANTA ADMINISTRATIVA - AÑO 2026					
DENOMINACION DEL EMPLEO	CODIGO Y GRADO	SALARIO	N° CARGOS	PROVISTOS	VACANTES
DE CARRERA ADMINISTRATIVA					
ASISTENCIAL					
AUXILIAR ADMINISTRATIVO - 14	4044-14	\$ 2.313.840	2	2	0
AUXILIAR ADMINISTRATIVO - 15	4044-15	\$ 2.385.758	3	3	0
AUXILIAR ADMINISTRATIVO - 16	4044-16	\$ 2.491.836	16	14	2
AUXILIAR ADMINISTRATIVO - 18	4044-18	\$ 2.607.573	8	8	0
AUXILIAR ADMINISTRATIVO - 20	4044-20	\$ 2.757.944	1	1	0
AUXILIAR ADMINISTRATIVO - 22	4044-22	\$ 3.049.860	8	8	0
AUXILIAR ADMINISTRATIVO - 25	4044-25	\$ 4.073.782	4	3	1
AUXILIAR AREA DE LA SALUD - 16	4046-16	\$ 2.491.836	1	1	0
AUXILIAR AREA DE LA SALUD - 22	4046-22	\$ 3.049.860	1	1	0
AUXILIAR SERV. GENERALES - 9	4064-09	\$ 1.721.822	7	6	1
AUXILIAR SERV. GENERALES - 13	4064-13	\$ 2.264.237	4	3	1
AUXILIAR SERV. GENERALES - 15	4064-15	\$ 2.385.758	14	13	1
CONDUCTOR MECANICO - 19	4103-19	\$ 2.674.838	1	1	0
CONDUCTOR MECANICO - 21	4103-21	\$ 2.874.013	17	17	0
ENFERMERO AUXILIAR - 15	4128-15	\$ 2.385.758	1	1	0
ENFERMERO AUXILIAR - 17	4128-17	\$ 2.544.458	2	2	0
ENFERMERO AUXILIAR - 20	4128-20	\$ 2.757.944	1	1	0
ENFERMERO AUXILIAR - 22	4128-22	\$ 3.049.860	1	1	0
OPERARIO CALIFICADO - 7	4169-07	\$ 1.527.564	2	2	0
OPERARIO CALIFICADO - 9	4169-09	\$ 1.721.822	4	4	0
OPERARIO CALIFICADO - 11	4169-11	\$ 2.042.712	1	0	1
OPERARIO CALIFICADO - 13	4169-13	\$ 2.264.237	8	7	1
OPERARIO CALIFICADO - 15	4169-15	\$ 2.385.758	2	2	0
OPERARIO CALIFICADO - 17	4169-17	\$ 2.544.458	12	11	1
OPERARIO CALIFICADO - 21	4169-21	\$ 2.874.013	1	1	0
SECRETARIO - 12	4178-12	\$ 2.193.336	17	17	0
SECRETARIO - 14	4178-14	\$ 2.313.840	31	29	2
SECRETARIO EJECUTIVO - 16	4210-16	\$ 2.491.836	10	10	0
SECRETARIO EJECUTIVO - 18	4210-18	\$ 2.607.573	67	62	5
SECRETARIO EJECUTIVO - 19	4210-19	\$ 2.674.838	3	3	0
SECRETARIO EJECUTIVO - 20	4210-20	\$ 2.757.944	6	5	1
SECRETARIO EJECUTIVO - 22	4210-22	\$ 3.049.860	5	5	0
TOTAL PLANTA ADMINISTRATIVA			772		

Sede Bogotá, Carrera 11 n.º 101-80,
Sede Campus Nueva Granada, kilómetro 2 vía Cajicá-Zipacquirá
PBX (571) 650 00 00 - 634 32 00
www.umng.edu.co
Colombia-Sur América



SC4420-1

OS-CER508440

SA-CER502658

OE-2002846

SGBC-CERO
107365

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



ACTA	Fecha Emisión: 2026/02/12	GI-PR-F-19
	Revisión No.: 11	Página 7 de 40

Al respecto, explicó que, a corte de febrero de la presente vigencia, se identifican **32 vacantes definitivas (cargos sin provisión efectiva)**; sin embargo, precisó que existe un número mayor de cargos que, aunque se encuentran ocupados, están en condición de **provisionalidad o encargo**, lo que también constituye una situación de vacancia desde el punto de vista de la carrera administrativa.

DENOMINACION DEL EMPLEO	Nº CARGOS	PROVISTOS	CARRERA	ENCARGOS	PROVISIONALES	VACANTES
TERMINO FIJO	1	1	0	0	0	0
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	64	63	0	0	0	1
PROFESIONALES	200	185	77	57	51	15
TÉCNICOS	246	242	109	47	74	4
ASISTENCIALES	261	249	110	30	109	12
TOTAL PLANTA	772	740	296	134	234	32

En este contexto, destacó que aproximadamente el **50% de la planta administrativa se encuentra en condiciones de interinidad**, lo cual representa un aspecto crítico para la estabilidad institucional. Por lo anterior, señaló que, antes de plantear procesos de reestructuración orgánica, resulta prioritario avanzar en la **formalización de los cargos en provisionalidad y encargo**, así como en la provisión de las vacantes definitivas existentes.

Así mismo, indicó que actualmente la Universidad cuenta con **235 contratos de prestación de servicios**, lo que equivale aproximadamente a un **40% en relación con la planta administrativa**, evidenciando que por cada dos funcionarios de planta existe un contratista, lo cual refuerza la necesidad de avanzar en el proceso de formalización laboral.



SC4420-1



OS-CER508440



SA-CER502658



OE-2002846



SGBC-CERO
107365

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



<h2>ACTA</h2>	Fecha Emisión: 2026/02/12	GI-PR-F-19
	Revisión No.: 11	Página 8 de 40

SEDE Y DEPENDENCIA	Valor total	Cantidad CPS Apoyo a la Gestión
CAJICA	\$ 2.770.959.667	53
AUDIOVISUALES - CAMPUS	\$ 91.242.000	2
CENTRO DE ACOMPAÑAMIENTO, ORIENT Y SEG EST	\$ 30.450.000	1
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA - CAMPUS	\$ 365.700.000	5
DIV. MEDIO UNIVERSITARIO FEE CAMPUS	\$ 236.640.000	8
DIVISION DE ADMISIONES, REGISTRO Y CONTROL	\$ 41.926.667	1
DIVISION DE CONTRATACION Y ADQUISICIONES	\$ 84.210.000	1
DIVISIÓN DE INFRAESTRUCTURA	\$ 358.510.000	5
DIVISION DE LABORATORIOS - CAMPUS	\$ 362.405.000	7
DIVISION LOGISTICA	\$ 12.550.000	1
DIVISION PUBLICACIONES, COMUNICACIONES Y MERCADEO	\$ 60.260.000	1
GESTION AMBIENTAL	\$ 71.870.000	2
OFICINA TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION Y COMUNICAC	\$ 30.660.000	1
SECCION ARTE Y CULTURA	\$ 373.600.000	8
SECCION BIENESTAR UNIVERSITARIO CAMPUS	\$ 434.326.000	8
VICERRECTORIA CAMPUS NUEVA GRANADA	\$ 216.610.000	2
CALLE 100	\$ 12.302.358.000	174
CENTRO DE ACOMPAÑAMIENTO, ORIENT Y SEG EST	\$ 733.791.000	15
CENTRO DE ESTUDIOS DE FUTURO, MONITOREO Y	\$ 163.800.000	2
DIV. EXTENSION FEE	\$ 388.620.000	7
DIVISION DE ADMISIONES, REGISTRO Y CONTROL	\$ 167.706.668	4
DIVISION DE BIENESTAR UNIVERSITARIO	\$ 58.160.000	1
DIVISION DE CONTRATACION Y ADQUISICIONES	\$ 3.176.633.665	34
DIVISION DE DESARROLLO TECNOLOGICO	\$ 67.390.000	1
DIVISION DE GESTION DE CALIDAD	\$ 76.260.000	1
DIVISION DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	\$ 892.466.000	11
DIVISION DE GESTION DOCUMENTAL	\$ 85.276.667	2
DIVISION DE LABORATORIOS - SEDE BOGOTA	\$ 64.736.000	1
DIVISION DE RECURSOS EDUCATIVOS	\$ 202.330.000	3
DIVISION FINANCIERA	\$ 366.163.000	7
DIVISION LOGISTICA	\$ 247.294.000	4
DIVISION PUBLICACIONES, COMUNICACIONES Y MERCADEO	\$ 600.710.000	9
ESCUELA DE ALTOS ESTUDIOS ESTRAT NUEVA GRANADA	\$ 1.034.480.000	16
GESTION AMBIENTAL	\$ 111.720.000	3
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN ESTRATEGICA	\$ 1.223.528.000	20
OFICINA ASESORA JURIDICA	\$ 632.196.000	5
OFICINA ASESORA RELACIONES INTERNACIONALES	\$ 251.978.000	4
OFICINA DE CONTROL INTERNO DE GESTION	\$ 103.470.000	1
OFICINA DE PROTECCION DEL PATRIMONIO	\$ 34.680.000	1
OFICINA TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION Y COMUNICAC	\$ 466.694.000	7
VICERRECTORIA ACADEMICA	\$ 408.180.000	7
VICERRECTORIA ADMINISTRATIVA	\$ 245.065.000	2
VICERRECTORIA DE INVESTIGACIONES	\$ 264.476.000	4
VICERRECTORIA GENERAL	\$ 234.554.000	2
MEDICINA	\$ 370.229.000	8
DECANATURA MEDICINA	\$ 262.249.000	5
GESTION AMBIENTAL	\$ 72.700.000	2
VICEDECANATURA MEDICINA	\$ 35.280.000	1
Total general	\$ 15.443.546.667	235

(Corte 28-02-2026)



UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



ACTA	Fecha Emisión: 2026/02/12	GI-PR-F-19
	Revisión No.: 11	Página 9 de 40

DEPENDENCIA	Valor total
FACULTAD MEDICINA	\$ 297.529.000
FONDOS DE EXTENSION	\$ 625.260.000
VICERECTORIA ACADEMICA	\$ 1.740.362.335
VICERECTORIA ADMINISTRATIVA	\$ 5.024.381.665
VICERECTORIA GENERAL	\$ 5.686.596.667
VICERECTORIA INVESTIGACIONES	\$ 331.866.000
VICERECTORIA CAMPUS NUEVA GRANADA	\$ 1.737.551.000
TOTAL GENERAL	\$ 15.443.546.667

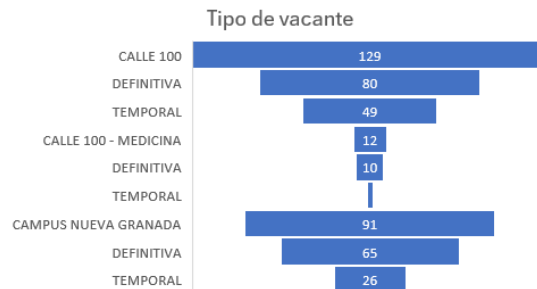
(Corte 28-02-2026)

De igual manera, presentó la caracterización de las vacantes, señalando que existen aproximadamente **232 cargos en condición de vacancia (entre temporales y definitivas)**, de los cuales **155 corresponden a vacantes definitivas**, las cuales, en principio, deben ser provistas mediante **concurso de méritos**.

Adicionalmente, expuso información complementaria sobre la planta, incluyendo:

- **Distribución de vacantes por sede (Calle 100, Facultad de Medicina y Campus Nueva Granada),**

Tipo de Vacante y sede	Cuenta de Tipo Vacante
CALLE 100	129
DEFINITIVA	80
TEMPORAL	49
CALLE 100 - MEDICINA	12
DEFINITIVA	10
TEMPORAL	2
CAMPUS NUEVA GRANADA	91
DEFINITIVA	65
TEMPORAL	26
Total general	232



(Corte 31-12-2025)

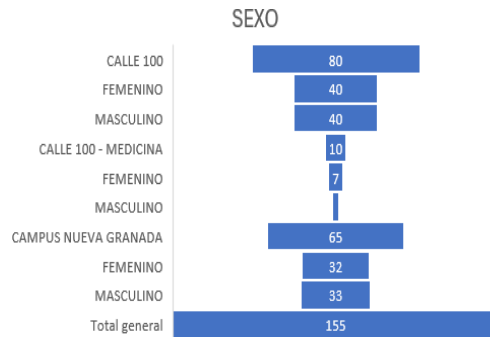
UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



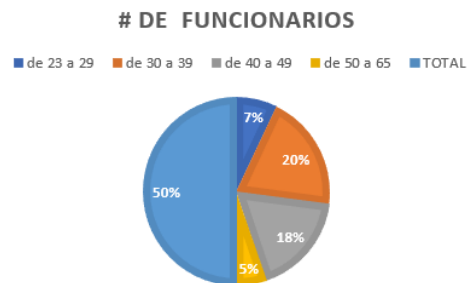
ACTA	Fecha Emisión: 2026/02/12	GI-PR-F-19
	Revisión No.: 11	Página 10 de 40

- **Caracterización por sexo y rangos de edad.**

	Total Sexo
CALLE 100	80
FEMENINO	40
MASCULINO	40
CALLE 100 - MEDICINA	10
FEMENINO	7
MASCULINO	3
CAMPUS NUEVA GRANADA	65
FEMENINO	32
MASCULINO	33
Total general	155



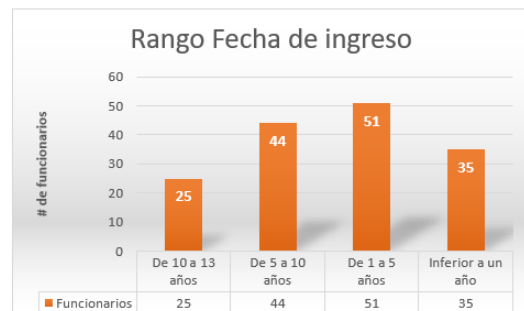
Rangos de edad	# de Funcionarios
de 23 a 29	22
de 30 a 39	62
de 40 a 49	55
de 50 a 65	16
TOTAL	155



(Corte 31-12-2025)

- **Antigüedad y fechas de ingreso.**

Rango Fecha de ingreso	Funcionarios
De 10 a 13 años	25
De 5 a 10 años	44
De 1 a 5 años	51
Inferior a un año	35
TOTAL	155



(Corte 31-12-2025)



UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



ACTA	Fecha Emisión: 2026/02/12	GI-PR-F-19
	Revisión No.: 11	Página 11 de 40

- **Identificación de personal en condición de discapacidad, en cumplimiento de los lineamientos de función pública.**

#	DENOMINACIÓN DEL CARGO	SITUACIÓN ADMINISTRATIVA	TIPO DE VACANCIA
1	TECNICO ADMINISTRATIVO 12	PROVISIONAL	DEFINITIVA
2	AUXILIAR ADMINISTRATIVO 18	PROVISIONAL	DEFINITIVA
3	SECRETARIO 12	PROVISIONAL	DEFINITIVA
4	OPERARIO CALIFICADO 17	PROVISIONAL	DEFINITIVA
5	TECNICO ADMINISTRATIVO 12	PROVISIONAL	DEFINITIVA
6	AUXILIAR ADMINISTRATIVO 14	PROVISIONAL	DEFINITIVA
7	SECRETARIO EJECUTIVO 18	PROVISIONAL	DEFINITIVA
8	SECRETARIO EJECUTIVO 18	PROVISIONAL	DEFINITIVA
9	SECRETARIO 12	PROVISIONAL	DEFINITIVA
10	SECRETARIO EJECUTIVO 16	PROVISIONAL	DEFINITIVA
11	SECRETARIO EJECUTIVO 18	PROVISIONAL	DEFINITIVA

(Corte 31-12-2025)

En relación con este último punto, señaló la importancia de fortalecer los mecanismos de registro y certificación, dado que existen casos en los que la condición no es reportada formalmente.

Por otra parte, presentó la relación entre estudiantes y personal administrativo, indicando que actualmente existe un promedio de aproximadamente **28 estudiantes por cada funcionario administrativo**, con base en una población de **22.127 estudiantes de pregrado y 772 funcionarios administrativos**.



SC4420-1



OS-CER508440



SA-CER502658



OE-2002846



SGBC-CERO
107365

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



ACTA	Fecha Emisión: 2026/02/12	GI-PR-F-19
	Revisión No.: 11	Página 12 de 40

En este mismo sentido, la doctora Aguirre presentó la **primera propuesta desde la División de Talento Humano**, relacionada con el desarrollo de un **concurso de méritos** para la provisión de vacantes definitivas y provisionales, discriminadas por sedes.

Dicha propuesta contempla un **presupuesto estimado de \$5.000 millones**, calculado con base en la experiencia del concurso anterior adelantado por la Universidad.

Sobre el particular, explicó que el costo de este tipo de procesos depende del número de aspirantes, dado que las instituciones encargadas de su ejecución establecen tarifas por rangos de participación (por ejemplo, de 1 a 1.000 aspirantes, de 1.000 a 2.000, entre otros).

En coherencia con lo anterior, precisó que en el último concurso realizado por la Universidad se registró una participación inferior a 1.000 aspirantes, aproximadamente entre **700 y 800 personas**, lo cual sirvió como referencia para la estimación presupuestal planteada.

En complemento a esta exposición, el doctor **José William Castro Salgado** indicó que dicha propuesta se enmarca dentro de un esquema de **tres escenarios de formalización**, precisando que esta corresponde al primero de ellos.

En este contexto, señaló que el **tiempo estimado de implementación es de un (1) año**, dentro del cual, durante la presente vigencia, deberá proveerse el **40% del total proyectado**, correspondiente a **155 vacantes** identificadas.

Respecto a la distribución de estas vacantes, indicó que:

- **80 cargos** corresponden a la sede Calle 100,
- **10 cargos** a la Facultad de Medicina,
- **65 cargos** al Campus Nueva Granada.

Finalmente, precisó que la convocatoria en el marco del concurso de méritos se orienta a la **provisión de vacantes existentes actualmente ocupadas en provisionalidad**, con el propósito de avanzar hacia condiciones de mayor estabilidad laboral, en concordancia con lo establecido en el **Acuerdo 02 de 2012**.



SC4420-1



OS-CER508440



SA-CER502658



OE-2002846



SGBC-CERO
107365

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



ACTA	Fecha Emisión: 2026/02/12	GI-PR-F-19
	Revisión No.: 11	Página 13 de 40

Escenario A: Total vacancias definitivas - Provisionales

Sede	Total vacantes
CALLE 100	80
CALLE 100 - MEDICINA	10
CAMPUS NUEVA GRANADA	65
Total general	155

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



Tiempo estimado de realización del concurso 1 año.

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

PRESUPUESTO ESTIMADO REALIZACIÓN CONCURSO DE MÉRITOS: \$5.000.000.000

En continuidad de la exposición, la Doctora Aguirre presentó la **segunda propuesta**, orientada a la provisión de vacantes definitivas y provisionales, excluyendo aquellos cargos que ya fueron ofertados en el proceso anterior adelantado con la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Sobre este aspecto, explicó que en el proceso previo se incluyeron aproximadamente **100 vacantes**, de las cuales un número cercano a **80 cargos** quedaron nuevamente disponibles. En este sentido, la propuesta plantea **no incluir dichos cargos en una nueva convocatoria**, con el fin de evitar duplicidad en la oferta y posibles inconsistencias frente a los funcionarios que actualmente ocupan dichos empleos. Así mismo, indicó que esta alternativa busca generar mayor claridad y equidad en el proceso, evitando que cargos previamente concursados sean nuevamente sometidos a convocatoria sin una justificación técnica suficiente.

En términos cuantitativos, señaló que bajo este escenario se considerarían aproximadamente **95 cargos en provisionalidad y 16 vacantes definitivas**, lo que implica una reducción del universo inicial de **155 vacantes a un total de 111 cargos** a proveer en el proceso.



SC4420-1



OS-CER508440



SA-CER502658



OE-2002846



SGBC-CERO
107365

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



ACTA	Fecha Emisión: 2026/02/12	GI-PR-F-19
	Revisión No.: 11	Página 14 de 40

Escenario B: Total vacancias definitivas – Provisionales y Vacantes excluyendo empleos ofertados UNAL

	Total de Empleos
PROVISIONAL	95
VACANTES	16
TOTAL	111

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



Tiempo estimado de realización del concurso 1 año.

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

En continuidad de la exposición, la doctora **Elsa Liliana Aguirre Leguizamo**, Jefe de la División de Talento Humano, presentó la **tercera propuesta**, la cual contempla la realización de un **concurso de méritos orientado a proveer la totalidad de las vacantes existentes**, superando la provisionalidad y avanzando en la generación de condiciones de estabilidad laboral.

En este escenario, se plantea un **tiempo estimado de implementación de un (1) año**, similar a las propuestas anteriores; sin embargo, a diferencia de estas, se propone abarcar la totalidad de los cargos identificados, incluyendo **155 cargos en provisionalidad y 32 vacantes definitivas**, para un total de **187 cargos a proveer**.

Escenario C: Total vacancias definitivas – Provisionales y Vacantes

	Total de Empleos
PROVISIONAL	155
VACANTES	32
TOTAL	187

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



Tiempo estimado de realización del concurso 1 año.

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

En complemento a lo anterior, el doctor **José William Castro Salgado**, en calidad de Jefe de la Oficina Asesora de Planeación Estratégica, manifestó que, desde la posición



UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



ACTA	Fecha Emisión: 2026/02/12	GI-PR-F-19
	Revisión No.: 11	Página 15 de 40

de dicha dependencia, este corresponde al **escenario más adecuado (escenario C)**, al considerar que la Universidad debería avanzar directamente hacia la provisión total de los cargos, en lugar de implementar soluciones parciales.

Al respecto, el Doctor **José William Castro Salgado** señaló que esta alternativa permite responder de manera más efectiva a la necesidad institucional de **reducir significativamente la contratación por prestación de servicios**, mediante la formalización progresiva de estos empleos a través del concurso de méritos. En este sentido, enfatizó que no resulta conveniente adelantar procesos intermedios cuando existe la posibilidad de abordar integralmente la situación de la planta.

- **Identificación Cargos Propuestos**

Dependencia	# de Cargos
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN ESTRATEGICA	6
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 22	4
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 08	2
RECTORIA	15
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 18	5
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 22	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 08	9
RECTORIA - ESAENG	11
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 18	6
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 08	5
VICERRECTORÍA ADMINISTRATIVA	49
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 18	15
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 20	4
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 08	30
VICERRECTORIA ACADÉMICA	20
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 16	2
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 18	6
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 22	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 08	11
VICERRECTORIA CAMPUS NUEVA GRANADA	4
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 18	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 20	2
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 08	1
VICERRECTORIA DE INVESTIGACIONES	20
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 16	5
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 18	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 20	2
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 08	12
VICERRECTORIA GENERAL	22
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 18	7
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 08	7
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 10	8
Total general	147



SC4420-1



OS-CER508440



SA-CER502658



OE-2002846



SGBC-CERO
107365

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



ACTA	Fecha Emisión: 2026/02/12	GI-PR-F-19
	Revisión No.: 11	Página 16 de 40

En desarrollo de la exposición, el Doctor **José William Castro Salgado**, en calidad de Jefe de la Oficina Asesora de Planeación Estratégica, presentó los elementos financieros y de planeación asociados a las propuestas planteadas.

En este sentido, indicó que el **presupuesto estimado para la realización del concurso de méritos**, en cualquiera de los tres escenarios propuestos, asciende aproximadamente a **\$6.000 millones**, tomando como referencia el valor cobrado por la **Universidad Nacional de Colombia** en el último proceso adelantado.

Concurso de Mérito para proveer empleos definitivos en carrera administrativa, en tres escenarios:

A) 155

B) 111

C) 187

PRESUPUESTO ESTIMADO REALIZACIÓN CONCURSO DE MÉRITOS: \$6.000.000.000

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

COSTOS VALORES 2025 \$ 16.774.890.951,00

Las CPS deben disminuir y se podrá abordar por fases.

Nota: Una vez creados los empleos es necesario generar una oferta pública para proveerlos a través de concurso de méritos.

Total propuesta estimada de formalización integral: \$ 22.774.890.951*

*No incluye recursos para realización de Concurso de Méritos, para los 147 nuevos empleos a crear, cuyo valor estimado es de \$6.500.000.000 para las tres fases.

Así mismo, señaló que, en el caso de proyectar una **ampliación de la planta de personal en 147 nuevos cargos**, se requeriría un presupuesto aproximado de **\$16.000 millones**, lo cual implicaría necesariamente una **disminución progresiva de los contratos de prestación de servicios**, permitiendo abordar el proceso de formalización por fases, como parte del 20% que propone el plan con gradualidad al 2030.

En relación con lo anterior, precisó que una **propuesta integral de formalización**, que contemple tanto la provisión de los **187 cargos identificados** como la creación de nuevos empleos, representaría un valor estimado de **\$22.774.890.951**, incluyendo



SC4420-1



OS-CER508440



SA-CER502658



OE-2002846



SGBC-CERO 107365

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



ACTA	Fecha Emisión: 2026/02/12	GI-PR-F-19
	Revisión No.: 11	Página 17 de 40

aproximadamente **147 cargos nuevos**, con un costo cercano a **\$6.500 millones** adicionales para el desarrollo de los procesos asociados.

No obstante, el Doctor **José William Castro Salgado** advirtió que un escenario de ampliación inmediata de la planta llevaría a la Universidad a contar con aproximadamente **919 cargos**, lo cual, en el contexto actual, no sería viable ante el **Consejo Superior Universitario**, dado que este exigiría previamente la provisión de al menos el **80% de los cargos en condición de interinidad**, antes de considerar una reestructuración orgánica.

DENOMINACION DEL EMPLEO	Nº CARGOS
TERMINO FIJO	1
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	64
PROFESIONALES	347
TÉCNICOS	246
ASISTENCIALES	261
TOTAL PLANTA	919

Posteriormente, presentó la **línea de tiempo del proceso de formalización**, indicando que la provisión de los **187 cargos** iniciaría en **junio de 2026** y se extendería hasta **junio de 2027**, como parte de una primera fase.



SC4420-1



OS-CER508440



SA-CER502658



OE-2002846



SGBC-CERO
107365

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



ACTA	Fecha Emisión: 2026/02/12	GI-PR-F-19
	Revisión No.: 11	Página 18 de 40

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

En este contexto, explicó que el proceso completo de formalización no se limita al año 2027, sino que se proyecta hasta el año 2030, considerando las particularidades técnicas y operativas de los concursos de mérito, así como las condiciones institucionales.

Bajo este enfoque, destacó que lo fundamental es garantizar el cumplimiento progresivo de la ruta establecida, de manera que, hacia el año 2030, la Universidad cuente con **concursos de mérito abiertos y ejecutados tanto para la planta administrativa como para la planta docente.**

Finalmente, presentó la **fórmula técnica del proceso**, basada en un **índice de sustitución**, el cual relaciona el número de contratos de prestación de servicios que se reducen frente al número de empleos de planta que se proveen, como mecanismo para medir el avance efectivo del proceso de formalización.



SC4420-1



OS-CER508440



SA-CER502658



OE-2002846



SGBC-CERO
107365

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



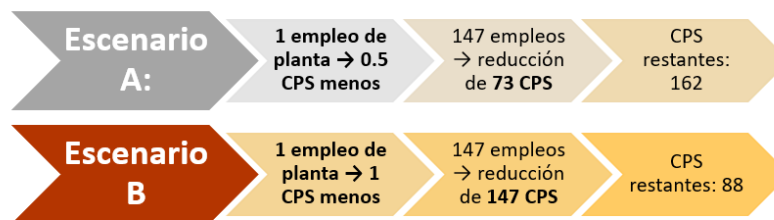
ACTA	Fecha Emisión: 2026/02/12	GI-PR-F-19
	Revisión No.: 11	Página 19 de 40

Fórmula técnica

$$IS = \frac{\text{Número de OPS a reducir}}{\text{Número de empleos de planta provistos}}$$

Donde:

- IS = Índice de sustitución
- CPS = Contratos de prestación de servicios eliminados
- Empleos de planta = cargos provistos



Una vez expuestos los escenarios, el doctor **José William Castro Salgado**, Jefe de la Oficina Asesora de Planeación Estratégica, abrió el espacio de discusión con los asistentes, formulando la siguiente pregunta orientadora:

“Frente a los tres escenarios planteados, ¿cuál es su posición y qué consideraciones tienen al respecto?”

Lo anterior, con el propósito de recoger las opiniones de las diferentes partes y avanzar en la construcción de consensos en torno al proceso de formalización laboral.

En el marco de la discusión de las propuestas presentadas por la División de Talento Humano, intervino el señor **Eduardo Solórzano Ramos**, representante del sindicato **SINTRAUNAL**, quien expuso sus consideraciones frente a los escenarios planteados.

Al respecto, manifestó que, desde su experiencia en el análisis de la planta administrativa desde el año 2016, los escenarios presentados reflejan la realidad institucional, destacando especialmente la viabilidad del escenario que contempla la provisión total de los **187 cargos**, en la medida en que permitiría abordar de manera integral el proceso de formalización.



SC4420-1



OS-CER508440



SA-CER502658



OE-2002846



SGBC-CERO
107365

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



ACTA	Fecha Emisión: 2026/02/12	GI-PR-F-19
	Revisión No.: 11	Página 20 de 40

No obstante, advirtió que se trata de un proceso complejo, particularmente por las implicaciones asociadas al desarrollo del concurso de méritos, el cual constituye un componente central de la formalización. En este sentido, señaló la importancia de analizar con mayor detalle aspectos como los **criterios de selección, las etapas del concurso, los tiempos de ejecución y la definición del operador del proceso (externo o institucional)**, con el fin de evitar situaciones problemáticas como las evidenciadas en procesos anteriores.

Así mismo, enfatizó que no se debe priorizar el cumplimiento de plazos de manera apresurada, ya que esto podría generar inconsistencias o riesgos en el desarrollo del proceso.

En relación con el componente presupuestal, indicó que el valor estimado del concurso (entre **\$5.000 y \$6.000 millones**) es variable, dado que depende del número de aspirantes que participen en la convocatoria.

Adicionalmente, precisó que este espacio debe entenderse como un escenario de **validación y construcción conjunta**, más que de aprobación, orientado a recoger las diferentes posturas frente al proceso de formalización.

Por otra parte, manifestó inquietudes frente al uso de los contratos de prestación de servicios (CPS y OPS), señalando que, en algunos casos, estos podrían configurarse como **relaciones laborales encubiertas**, lo cual evidencia la necesidad de revisar su alcance y justificación dentro de la Universidad.

Finalmente, expresó su preocupación frente al crecimiento de este tipo de contratación, indicando la importancia de establecer **límites claros y criterios definidos** que eviten su incremento en futuras administraciones y garanticen la sostenibilidad del proceso de formalización.

En respuesta a lo expuesto, el doctor **José William Castro Salgado**, Jefe de la Oficina Asesora de Planeación Estratégica, agradeció las observaciones presentadas y precisó algunos elementos clave para el desarrollo del proceso.

En primer lugar, indicó que los aspectos relacionados con el detalle del concurso de méritos —como criterios, etapas y demás condiciones técnicas— serán abordados en un espacio posterior, en el marco de la construcción del **acto administrativo** que registrará el proceso de formalización, el cual se estructurará como un proyecto institucional.



SC4420-1



OS-CER508440



SA-CER502658



OE-2002846



SGBC-CERO
107365

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



ACTA	Fecha Emisión: 2026/02/12	GI-PR-F-19
	Revisión No.: 11	Página 21 de 40

En este sentido, señaló que dicho acto administrativo deberá establecer **reglas claras y de obligatorio cumplimiento**, no solo para la presente administración, sino también para las futuras, particularmente en lo relacionado con los límites y condiciones del proceso de formalización laboral.

Así mismo, enfatizó que el objetivo de la formalización es **regularizar y optimizar la planta de personal**, evitando que en administraciones posteriores se desvirtúe el proceso o se reviertan los avances alcanzados. Al respecto, indicó que el plan será objeto de seguimiento por parte de la **Dirección de Inspección y Vigilancia del Ministerio de Educación Nacional**, lo que implica su cumplimiento como instrumento institucional.

En relación con el horizonte temporal, reiteró que el escenario planteado tiene como meta el año **2030**, como un escenario optimista, sin desconocer que, en condiciones más conservadoras, podría extenderse hasta el año **2035**.

De igual manera, precisó que las reglas del proceso deberán incorporar elementos asociados al **tratamiento presupuestal**, el cual estará sujeto a los lineamientos de inspección y vigilancia, teniendo en cuenta que el plan será objeto de observaciones por parte del Ministerio.

Adicionalmente, indicó que el acto administrativo definirá aspectos como la **programación, responsables y condiciones generales del proceso**, respetando las competencias de cada dependencia institucional, entre ellas la División de Talento Humano, la Vicerrectoría y la Oficina Asesora de Planeación Estratégica. Finalmente, reiteró que el cumplimiento del plan será objeto de seguimiento permanente, con el fin de garantizar que las condiciones definidas se ejecuten conforme a lo proyectado.

A partir de la intervención anterior, el señor **Eduardo Solórzano Ramos**, representante del sindicato **SINTRAUNAL**, formuló una inquietud relacionada con la diferencia entre las modalidades contractuales denominadas **OPS (Órdenes de Prestación de Servicios)** y **CPS (Contratos de Prestación de Servicios)**.

En respuesta, la doctora **Elsa Liliana Aguirre Leguizamo**, Jefe de la División de Talento Humano, explicó que ambas figuras corresponden a contratos de prestación de



SC4420-1



OS-CER508440



SA-CER502658



OE-2002846



SGBC-CERO
107365

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



ACTA	Fecha Emisión: 2026/02/12	GI-PR-F-19
	Revisión No.: 11	Página 22 de 40

servicios; no obstante, anteriormente existía una diferenciación basada en el **monto del contrato**, en la cual las órdenes de servicio se utilizaban para cuantías menores, mientras que los contratos de prestación de servicios aplicaban para valores superiores y requerían mayores formalidades, como la constitución de pólizas.

Indicó que, con la actualización del **manual de contratación institucional expedido el año anterior**, esta diferenciación fue eliminada, estableciendo que actualmente **todas las vinculaciones bajo estas modalidades se manejan como contratos de prestación de servicios**, independientemente de su cuantía.

Así mismo, precisó que en la actualidad todos los contratos deben cumplir con los mismos requisitos, incluyendo la exigencia de garantías, lo cual fortalece los mecanismos de control y permite a la Universidad contar con herramientas jurídicas más sólidas frente a eventuales incumplimientos.

Finalmente, señaló que esta unificación responde a situaciones identificadas en el pasado, en las cuales la ausencia de garantías en ciertos contratos dificultaba la exigibilidad de responsabilidades, razón por la cual se adoptó un esquema homogéneo en el proceso de contratación.

En continuidad del diálogo, el Doctor **José William Castro Salgado**, Jefe de la Oficina Asesora de Planeación Estratégica, consolidó las posturas expuestas y, con base en la explicación técnica presentada, planteó la adopción del **escenario C**, correspondiente a la provisión de **187 cargos de la planta administrativa**.

Frente a esta propuesta, los representantes sindicales de **ASPU** y **SINTRAUNAL** manifestaron su **acuerdo**, validando este escenario como la alternativa a desarrollar en el proceso de formalización.

A partir de este consenso, el doctor **José William Castro Salgado** definió las metas de implementación, indicando que para la vigencia **2026** se deberá adelantar el proceso correspondiente al **40% de los 187 cargos**, y para el año **2027** se deberá alcanzar el **80% de provisión**.

Así mismo, precisó que estas metas responden a los lineamientos establecidos por el Ministerio, los cuales deben cumplirse sin excepción, resaltando la importancia de formalizar este compromiso mediante un **acto administrativo**, en el cual se establezca



SC4420-1



OS-CER508440



SA-CER502658



OE-2002846



SGBC-CERO
107365

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



ACTA	Fecha Emisión: 2026/02/12	GI-PR-F-19
	Revisión No.: 11	Página 23 de 40

expresamente la voluntad institucional de adelantar el concurso de méritos bajo dichos porcentajes.

En este sentido, indicó que el total de **187 cargos de la planta administrativa** deberá ser objeto de provisión progresiva, de tal forma que aquellos que no logren ser cubiertos durante la vigencia 2026 deberán incorporarse en la meta del **80% para el año 2027**.

De igual manera, señaló que los cargos que no sean provistos en dicho periodo deberán continuar su proceso de provisión en las vigencias **2028, 2029 y 2030**, dejando claramente establecido que el proceso de formalización **no finaliza en el año 2027**, sino hasta lograr la provisión total de los cargos definidos.

Finalmente, reiteró que estos lineamientos deberán quedar claramente definidos en el acto administrativo correspondiente, garantizando la continuidad del proceso y su cumplimiento en el tiempo.

3. Presentación de la propuesta académica – Vicerrectoría Académica Carol Eugenia Arévalo Daza

Posteriormente, la Doctora Carol Eugenia Arévalo Daza, en calidad de Vicerrectora Académica, presentó el informe elaborado desde dicha dependencia, señalando que este corresponde a un análisis que se ha venido construyendo de manera progresiva en distintos espacios de trabajo con las áreas involucradas.

Indicó que este ejercicio se desarrolló en el marco del Decreto 0391, el cual representó un reto significativo para la academia, debido a la existencia de aspectos que calificó como zonas grises, que dificultan la toma de decisiones al establecer lineamientos con cifras definidas que no siempre se ajustan a la realidad académica institucional.

En este contexto, explicó que el análisis parte de una lectura crítica del decreto, reconociendo su propósito orientado a reducir la precarización laboral, especialmente en lo relacionado con los docentes ocasionales. No obstante, señaló que desde la perspectiva académica es necesario considerar las particularidades del funcionamiento universitario.



SC4420-1



OS-CER508440



SA-CER502658



OE-2002846



SGBC-CERO
107365

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



ACTA	Fecha Emisión: 2026/02/12	GI-PR-F-19
	Revisión No.: 11	Página 24 de 40

Al respecto, expuso ejemplos concretos que evidencian dichas limitaciones, indicando que no resulta viable eliminar completamente la figura del docente de cátedra, dado que existen asignaturas o cargas horarias específicas que no justifican la vinculación de un docente de planta. En este sentido, resaltó que la figura de cátedra cumple un rol funcional dentro de la dinámica académica.

Así mismo, manifestó que, en muchos casos, los propios docentes prefieren la vinculación bajo modalidad de cátedra, debido a las condiciones de flexibilidad que esta ofrece, lo cual ha sido evidenciado en procesos anteriores en los que no existía interés en vincularse como docentes ocasionales.

En cuanto al contenido del informe, señaló que este incluye un análisis general del Decreto 0391, acompañado de una revisión crítica y del reconocimiento de la autonomía universitaria como elemento clave para la toma de decisiones en materia de formalización.

Adicionalmente, indicó que el documento incorpora un diagnóstico de la planta docente, incluyendo su caracterización y el análisis de su comportamiento histórico, construido a partir de datos institucionales y con el apoyo técnico de profesionales que han contribuido a la consolidación de la información.

En este sentido, presentó el análisis del comportamiento histórico de la planta docente, evidenciando periodos de rezago asociados a la falta de apertura de convocatorias y a la salida de docentes, situación que, según indicó, se ha venido corrigiendo en los últimos años mediante estrategias orientadas al fortalecimiento de la planta.



SC4420-1



OS-CER508440



SA-CER502658



OE-2002846

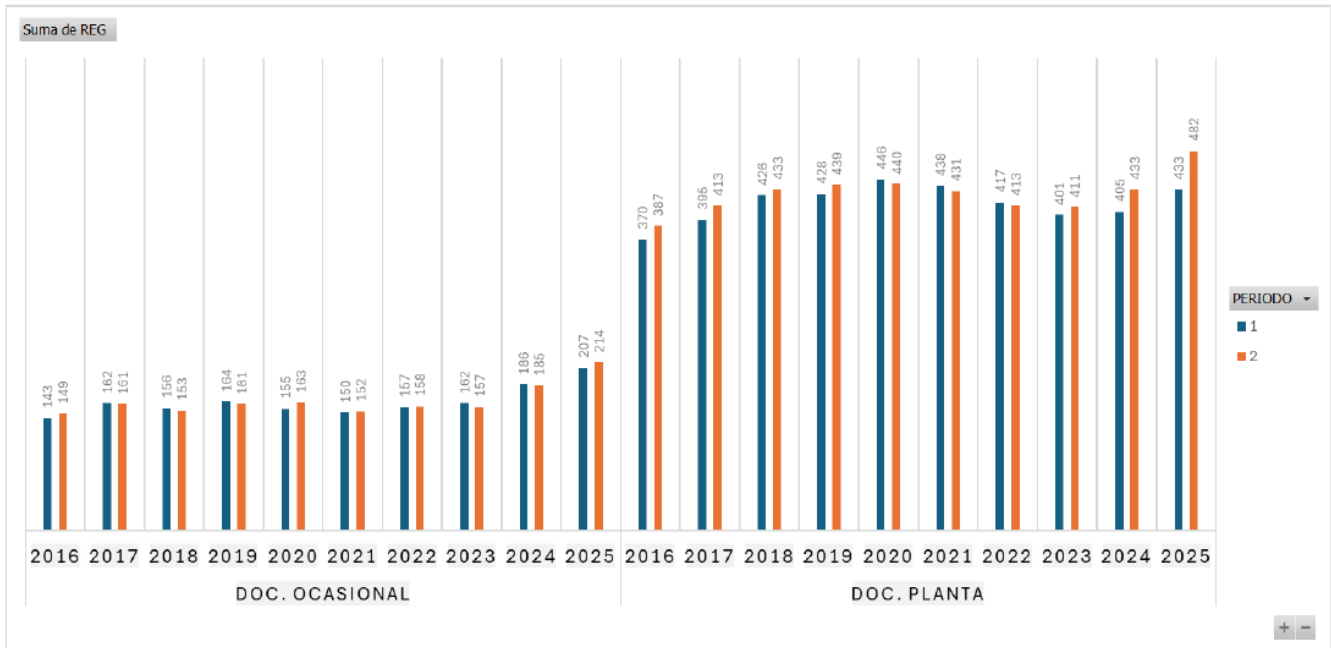


SGBC-CERO
107365

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



ACTA	Fecha Emisión: 2026/02/12	GI-PR-F-19
	Revisión No.: 11	Página 25 de 40



En desarrollo de su intervención, la Doctora **Carol Eugenia Arévalo Daza**, Vicerrectora Académica, destacó que existe un consenso institucional en torno al papel que ha venido adquiriendo la figura del **docente ocasional**, la cual ha tomado mayor relevancia en la dinámica académica, al permitir atender necesidades específicas de docencia y operación académica.

En este sentido, indicó que los resultados del análisis realizado desde la Vicerrectoría Académica permiten evidenciar el comportamiento actual de la planta docente, así como su distribución al interior de la Universidad.

A continuación, presentó la **distribución general de la planta docente por facultades**, señalando que el documento contiene un análisis detallado tanto a nivel agregado como individual por cada unidad académica.



SC4420-1



OS-CER508440



SA-CER502658



OE-2002846

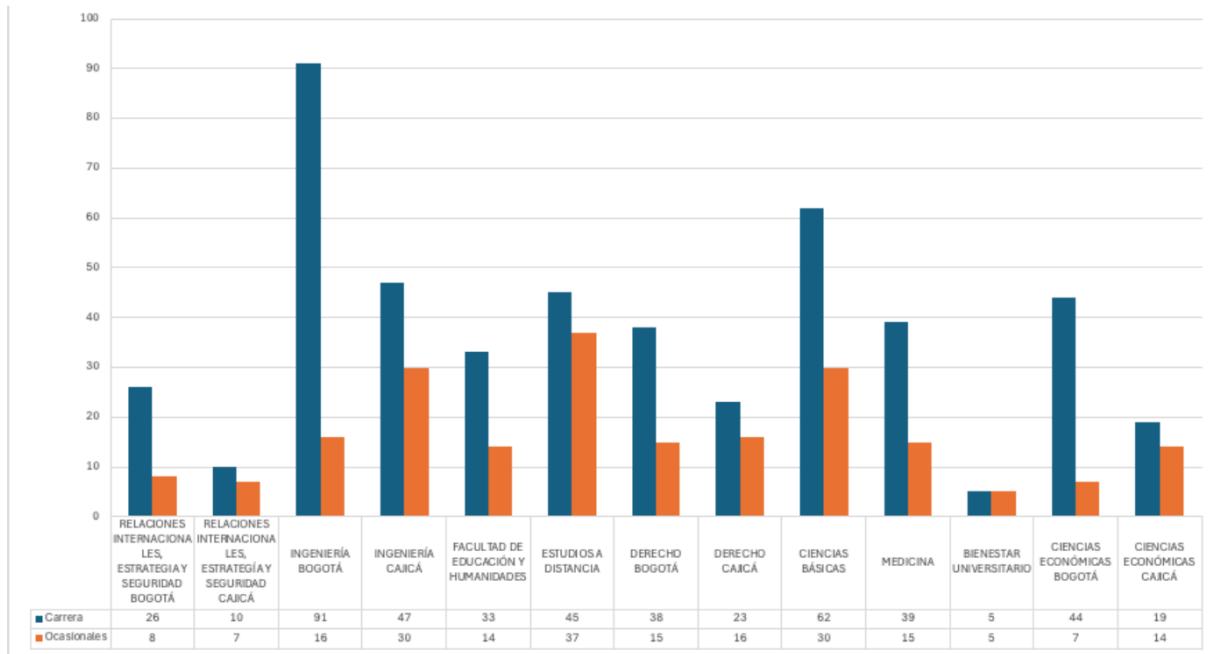


SGBC-CERO
107365

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



<h2>ACTA</h2>	Fecha Emisión: 2026/02/12	GI-PR-F-19
	Revisión No.: 11	Página 26 de 40



Sobre este particular, explicó que existen facultades con un mayor fortalecimiento de la planta docente, como es el caso de la **Facultad de Ingeniería**, lo cual se asocia al crecimiento sostenido de su oferta académica tanto en programas de pregrado como de posgrado.

De igual manera, resaltó el comportamiento de la **Facultad de Ciencias Básicas** y la **Facultad de Humanidades**, destacando su carácter **transversal**, dado que prestan apoyo académico a múltiples programas de la Universidad, lo cual ha generado un crecimiento en su participación dentro de la planta docente.

No obstante, indicó que también se identifican facultades con cierto nivel de rezago, lo cual evidencia la necesidad de realizar un análisis más profundo de la estructura académica.

En este contexto, señaló que, si bien la **relación docente-estudiante** ha sido tradicionalmente una de las variables utilizadas para la toma de decisiones, resulta necesario incorporar otros factores adicionales que permitan una evaluación más integral de las necesidades de la planta docente.

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



ACTA	Fecha Emisión: 2026/02/12	GI-PR-F-19
	Revisión No.: 11	Página 27 de 40

En desarrollo de su intervención, la Doctora **Carol Eugenia Arévalo Daza**, Vicerrectora Académica, explicó el **modelo técnico utilizado para estimar las necesidades de planta docente**, señalando que su construcción implicó el análisis de múltiples variables que inciden en la operación académica.

Indicó que el modelo considera aspectos como las horas de docencia (cátedra y tiempo completo), la proyección de estudiantes, la disponibilidad de horas docentes y la figura de los **profesores causantes**, entendidos como aquellos que se ausentan temporalmente por situaciones como sabáticos, comisiones de estudio o designaciones administrativas.

Así mismo, señaló que el modelo busca ofrecer una aproximación más realista de las necesidades institucionales, integrando diferentes factores que afectan la planeación académica.

Como ejemplo, presentó el caso del programa de **Ingeniería Industrial**, donde el modelo proyecta la necesidad de **26 docentes de tiempo completo**; sin embargo, precisó que este escenario no es viable en el corto plazo, dado que actualmente el programa cuenta con **13 docentes**, entre profesores de carrera y ocasionales. En este contexto, destacó la importancia de interpretar el Decreto 0391 desde una perspectiva académica, reconociendo la existencia de **funciones con vocación de permanencia**, que requieren estabilidad dentro de la planta docente.



SC4420-1



OS-CER508440



SA-CER502658



OE-2002846



SGBC-CERO
107365

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



<h2>ACTA</h2>	Fecha Emisión: 2026/02/12	GI-PR-F-19
	Revisión No.: 11	Página 28 de 40

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

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

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

En este contexto, la Doctora **Carol Eugenia Arévalo Daza** profundizó en el análisis de las **funciones con vocación de permanencia**, señalando que estas corresponden a actividades estructurales dentro de los programas académicos, como la dirección de programa y otras funciones misionales que requieren continuidad en el tiempo.

Indicó que actualmente muchas de estas funciones están siendo desarrolladas por **docentes ocasionales**, quienes, en la práctica, asumen responsabilidades permanentes dentro de la estructura académica.

A partir de la aplicación del modelo, explicó que, aunque el programa de **Ingeniería Industrial** requeriría 26 docentes de tiempo completo en un escenario ideal, el análisis realista permite identificar que, de los **13 docentes actuales (6 de planta y 7 ocasionales)**, los **7 docentes ocasionales** son quienes deberían ser priorizados dentro del proceso de formalización laboral, al estar cumpliendo funciones con vocación de permanencia.

Así mismo, señaló que la diferencia restante frente al escenario ideal corresponde a una **brecha asociada a actividades variables**, la cual podrá ser evaluada progresivamente por la Universidad en función de sus necesidades y capacidades institucionales.

Finalmente, indicó que, en el marco del Decreto 0391 y considerando los tiempos establecidos, la propuesta académica se orienta a **priorizar la formalización de los**

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



ACTA	Fecha Emisión: 2026/02/12	GI-PR-F-19
	Revisión No.: 11	Página 29 de 40

docentes ocasionales que actualmente cumplen funciones permanentes, como medida viable y ajustada a la realidad institucional.

Intervenciones de los participantes

-En continuidad de la discusión, intervino el profesor **Fernando Alemán Ramírez**, representante del sindicato **ASPU**, quien señaló que el concepto de **vocación de permanencia** corresponde a una interpretación que debería ser ampliada desde la perspectiva académica.

Al respecto, manifestó que dicha noción también debe considerar a los **docentes de cátedra**, especialmente aquellos que han mantenido una vinculación prolongada con la Universidad, en algunos casos superior a 20 años, desarrollando actividades de manera continua.

En este sentido, indicó que existen cátedras que, en la práctica, han tenido un carácter permanente dentro de la estructura académica, por lo cual planteó como observación que excluir a los docentes de cátedra del concepto de permanencia podría no reflejar adecuadamente la realidad institucional.

En respuesta a la intervención del profesor **Fernando Alemán Ramírez**, la Doctora **Carol Eugenia Arévalo Daza**, Vicerrectora Académica, señaló que el concepto de **vocación de permanencia** se encuentra directamente relacionado con la **estructura de la planta docente**, entendida como la base académica que garantiza la continuidad y funcionamiento institucional.

En este sentido, explicó que dichas funciones corresponden a actividades esenciales que deben ser cubiertas por docentes de planta, mientras que otras responden a necesidades operativas y variables que pueden ser atendidas mediante docentes ocasionales o de cátedra, con el fin de preservar la flexibilidad académica.

Asimismo, indicó que, aunque existen docentes de cátedra con amplia trayectoria en la Universidad, su eventual incorporación a la planta dependerá de los procesos de convocatoria y del cumplimiento de los perfiles requeridos, sin que ello implique la formalización automática de estas vinculaciones.



SC4420-1



OS-CER508440



SA-CER502658



OE-2002846



SGBC-CERO
107365

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



ACTA	Fecha Emisión: 2026/02/12	GI-PR-F-19
	Revisión No.: 11	Página 30 de 40

Finalmente, enfatizó que una formalización total podría ir en contravía de otros lineamientos normativos relacionados con la flexibilidad curricular, razón por la cual el proceso debe desarrollarse de manera gradual, permitiendo a la institución mantener su capacidad de adaptación frente a cambios académicos y necesidades del entorno.

En continuidad de su intervención, la Doctora **Carol Eugenia Arévalo Daza** presentó los resultados de la aplicación del modelo académico, señalando que, para cubrir la totalidad de las necesidades docentes sin recurrir a figuras ocasionales, la Universidad requeriría aproximadamente **1.300 docentes de tiempo completo**, frente a los **697 actualmente vinculados**, lo que evidencia una **brecha significativa cercana a 604 docentes**.

Frente a este escenario, indicó que la propuesta académica se orienta a la **formalización de los docentes ocasionales existentes** (aproximadamente 214), priorizando un enfoque progresivo y realista acorde con las capacidades institucionales.

Adicionalmente, destacó la necesidad de realizar análisis diferenciados por facultad, considerando dinámicas de crecimiento académico, especialmente en áreas como ingeniería, educación a distancia y programas regionalizados, los cuales generan efectos directos en facultades transversales como ciencias básicas y humanidades.

Finalmente, señaló que este ejercicio debe articularse con las políticas del **Ministerio de Educación Nacional**, que promueven la ampliación de cobertura en educación superior, lo que implica que la Universidad debe crecer de manera planificada, garantizando sostenibilidad y equilibrio en la definición de grupos y capacidades docentes.

-En el marco de la discusión, intervino el ingeniero **Wilfrido J. Arteaga S., MSc., Docente de Ingeniería Industrial**, quien realizó una precisión técnica respecto al concepto de **vocación de permanencia**.

Al respecto, señaló que, conforme a lo establecido en el **Decreto 1330**, este concepto se encuentra asociado al **perfil del docente alineado con el programa académico** y, particularmente, a la **recurrencia de las actividades que desarrolla**.

En este sentido, explicó que la vocación de permanencia no se limita únicamente a la docencia directa, sino que involucra la participación en las **funciones sustantivas de la**



SC4420-1



OS-CER508440



SA-CER502658



OE-2002846



SGBC-CERO
107365

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



ACTA	Fecha Emisión: 2026/02/12	GI-PR-F-19
	Revisión No.: 11	Página 31 de 40

universidad, tales como investigación, extensión y proyección social, las cuales son propias de los docentes de planta y, en algunos casos, de los docentes ocasionales.

Finalmente, precisó que estas condiciones no suelen cumplirse en los docentes de cátedra, debido a la naturaleza de su vinculación, la cual está orientada principalmente al desarrollo de horas de clase específicas, lo que refuerza la interpretación institucional del concepto en el marco del Decreto 391.

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



UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



ACTA	Fecha Emisión: 2026/02/12	GI-PR-F-19
	Revisión No.: 11	Página 32 de 40

Como cierre de su intervención, la Doctora **Carol Eugenia Arévalo Daza**, Vicerrectora Académica, presentó las conclusiones del modelo aplicado, señalando que el proceso de formalización debe priorizar la incorporación de **214 docentes ocasionales**, quienes actualmente desarrollan funciones académicas recurrentes y estructurales con vocación de permanencia, conforme a lo establecido en el Decreto 391.

Asimismo, indicó que la **brecha restante, estimada en 604 docentes**, corresponde a necesidades operativas y dinámicas del servicio educativo, las cuales pueden continuar siendo atendidas mediante esquemas de vinculación flexible, como docentes ocasionales y de cátedra, garantizando el equilibrio entre estabilidad laboral, sostenibilidad financiera y flexibilidad académica.

Finalmente, enfatizó que el acceso a la planta docente se realizará mediante **convocatorias públicas de mérito**, sin restricciones para docentes ocasionales o de cátedra, siempre que cumplan con los requisitos establecidos, destacando la importancia de mantener estándares académicos y evitar la flexibilización de criterios que puedan afectar la calidad institucional.

El Doctor José William Castro Salgado abrió el espacio para el intercambio de opiniones y análisis frente a la situación planteada, con el propósito de recoger apreciaciones y aportes de los participantes sobre la problemática expuesta.

En el marco del espacio de discusión, **intervino el profesor Fernando Alemán Ramírez, representante del sindicato ASPU**, quien manifestó su preocupación frente al proceso de formalización planteado.

Al respecto, señaló que, desde su interpretación, el Decreto 391 es explícito en incluir tanto a los docentes ocasionales como a los docentes de cátedra dentro del proceso de formalización, por lo que consideró que el análisis presentado podría estar omitiendo este alcance normativo.

En este sentido, indicó que el estudio, en su estado actual, podría no estar cumpliendo plenamente con lo establecido en el decreto, al no contemplar de manera integral a ambas modalidades de vinculación docente.



SC4420-1



OS-CER508440



SA-CER502658



OE-2002846



SGBC-CERO
107365

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



<h2>ACTA</h2>	Fecha Emisión: 2026/02/12	GI-PR-F-19
	Revisión No.: 11	Página 33 de 40

En respuesta a la observación presentada, la Doctora **Carol Eugenia Arévalo Daza**, Vicerrectora Académica, aclaró que el análisis realizado sí contempló la totalidad de las vinculaciones docentes, incluyendo tanto profesores ocasionales como de cátedra, así como la totalidad de las horas académicas, lo cual se refleja en el resultado del modelo.

En este sentido, explicó que el ejercicio permitió identificar una necesidad estimada cercana a **1.300 docentes**, lo que evidencia que todos los componentes fueron considerados en el diagnóstico. No obstante, precisó que dicho resultado corresponde a un escenario teórico que debe ser ajustado a la realidad institucional, en términos de viabilidad y sostenibilidad.

Asimismo, indicó que el análisis permitió diferenciar entre actividades con vocación de permanencia, que deberían ser asumidas por docentes de planta, y aquellas de carácter variable, donde la institución puede mantener esquemas de flexibilidad.

Finalmente, reiteró que la propuesta no desconoce la participación de docentes ocasionales y de cátedra en el análisis, sino que busca establecer una ruta equilibrada que permita avanzar en la formalización sin desconocer las limitaciones operativas y financieras de la Universidad.

En continuidad de su intervención, el Profesor **Fernando Alemán Ramírez** señaló que una proporción significativa de la carga académica en pregrado está siendo cubierta por docentes de cátedra, lo que evidencia su papel estructural dentro del funcionamiento institucional.

En este sentido, manifestó que la eventual formalización de docentes ocasionales no necesariamente implicaría una disminución de las horas de cátedra, dado que estos docentes actualmente cumplen funciones misionales que no serían reemplazadas de manera directa.

Finalmente, planteó la inquietud sobre cómo la propuesta institucional contempla la **reducción de esta dependencia de la cátedra**, y de qué manera se abordará la posible desproporción existente entre las distintas modalidades de vinculación docente en la Universidad.



UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



ACTA	Fecha Emisión: 2026/02/12	GI-PR-F-19
	Revisión No.: 11	Página 34 de 40

En respuesta a la inquietud planteada, el Doctor **José William Castro Salgado** señaló que el proceso propuesto busca precisamente abordar la situación actual relacionada con la alta dependencia de horas cátedra, la cual ha sido resultado de un desfase acumulado a lo largo de varios años.

En este sentido, indicó que el modelo presentado por la Vicerrectoría Académica contempla las particularidades de la distribución de horas, reconociendo que se trata de un ejercicio de carácter multicriterio que no pretende desconocer la realidad institucional, sino generar una base para la toma de decisiones.

Asimismo, propuso avanzar en un ejercicio de **caracterización de docentes**, que permita identificar aspectos como antigüedad, interés en participar en procesos de formalización y cumplimiento de perfiles, con el fin de evaluar posibles incorporaciones a la planta docente mediante concursos de mérito.

Finalmente, enfatizó que el proceso no excluye a los docentes que han tenido una trayectoria prolongada en la Universidad, sino que busca integrarlos dentro de un esquema estructurado y progresivo, garantizando que todas las variables sean consideradas en la construcción de la solución institucional.

En el desarrollo del debate, intervino la Profesora **Ana Polack**, del sindicato **ASPU**, quien señaló que los docentes de cátedra sí fueron considerados dentro del análisis inicial del modelo; sin embargo, manifestó que estos no se reflejan en la definición final del número propuesto para la formalización, lo cual genera inquietudes frente a su inclusión efectiva en el proceso.

Adicionalmente, indicó que la discusión no debería centrarse en la posibilidad de participación en concursos de mérito, sino en la pertinencia del número propuesto para la formalización.

En este sentido, consideró que la cifra de **214 docentes** resulta coherente en función de las necesidades actuales de las unidades académicas, por lo cual propuso enfocar el análisis en este aspecto como eje principal de la discusión.

En continuidad de la discusión, el Profesor **Fernando Alemán Ramírez** señaló que, si bien se han definido criterios para diferenciar el uso de docentes ocasionales y de cátedra, la propuesta actual se concentra únicamente en la formalización de docentes



SC4420-1



OS-CER508440



SA-CER502658



OE-2002846



SGBC-CERO
107365

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



ACTA	Fecha Emisión: 2026/02/12	GI-PR-F-19
	Revisión No.: 11	Página 35 de 40

ocasionales, dejando por fuera el análisis integral de la carga académica cubierta por horas cátedra.

En este sentido, manifestó su preocupación frente a la magnitud de horas de cátedra existentes, estimadas en aproximadamente **23.000 horas**, las cuales no estarían siendo abordadas de manera directa en la propuesta de formalización.

A partir de lo anterior, planteó que, bajo un análisis más amplio, podría considerarse la formalización de un porcentaje de dichas horas, sugiriendo que esto podría traducirse en un número superior al inicialmente propuesto, estimando entre **260 y 270 plazas**, en lugar de las 214 contempladas.

En respuesta a la propuesta planteada, la Doctora **Carol Eugenia Arévalo Daza**, Vicerrectora Académica, reiteró que el modelo aplicado sí contempló la totalidad de las variables, incluyendo docentes de cátedra y ocasionales, lo que permitió estimar una necesidad total cercana a **1.301 docentes de tiempo completo**, frente a los **697 actualmente vinculados**, evidenciando una brecha de aproximadamente **604 docentes**.

En este sentido, precisó que la propuesta de formalización de **214 docentes** no corresponde a una cifra arbitraria, sino a un análisis técnico basado en el criterio de **vocación de permanencia**, el cual permite identificar aquellas funciones que deben ser cubiertas por planta.

Asimismo, indicó que si bien podrían plantearse cifras superiores, estas no necesariamente responderían a un ejercicio estructurado, sino a estimaciones sin sustento técnico, por lo cual enfatizó la importancia de mantener una propuesta fundamentada en el modelo y en la evidencia analítica.

Finalmente, reiteró que el enfoque actual se centra en una primera fase de formalización viable y responsable, alineada con las capacidades institucionales y los tiempos requeridos para su implementación.

En el marco del debate, el sindicato **ASPU** planteó la necesidad de ajustar el modelo de estimación, proponiendo que este no solo contemple las actividades de docencia, sino también las funciones sustantivas que deben desarrollar los docentes de tiempo completo, tales como **investigación y extensión**.



SC4420-1



OS-CER508440



SA-CER502658



OE-2002846



SGBC-CERO
107365

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



ACTA	Fecha Emisión: 2026/02/12	GI-PR-F-19
	Revisión No.: 11	Página 36 de 40

En este sentido, presentó como propuesta un **escenario intermedio de formalización de 317 docentes**, resultado de la aplicación del modelo incorporando dichas obligaciones, el cual permitiría atender la principal dificultad actual relacionada con la formalización de docentes ocasionales.

Asimismo, precisó que esta propuesta no busca eliminar la figura de docentes de cátedra, sino **disminuir progresivamente su participación**, avanzando hacia un esquema más equilibrado entre las distintas modalidades de vinculación docente.

En desarrollo del debate, el Doctor **José William Castro Salgado** presentó una propuesta de articulación entre las posturas expuestas, con el fin de avanzar en el proceso de formalización.

En este sentido, planteó considerar como base la propuesta de la Vicerrectoría Académica de **214 docentes** para una primera fase, proyectada hasta el año 2027, y complementar este escenario con un componente adicional equivalente al **20%**, correspondiente a **103 docentes**, con lo cual se alcanzaría una meta total de **317 docentes**, en línea con la propuesta presentada por el sindicato ASPU.

Asimismo, propuso que este proceso se desarrolle de manera progresiva, estableciendo una hoja de ruta que permita consolidar el plan de formalización institucional, articulando el corto, mediano y largo plazo.

Finalmente, señaló la importancia de que la mesa se comprometa en la construcción de una **fórmula técnica de proyección docente**, que permita a la Universidad contar con un instrumento sólido para la planificación futura, garantizando sostenibilidad, calidad académica y continuidad en las próximas administraciones.

En complemento a su intervención, la Doctora **Carol Eugenia Arévalo Daza** señaló que la planificación de la planta docente se enfrenta a una alta **variabilidad en la distribución de actividades académicas**, especialmente en lo relacionado con la investigación.

En este sentido, evidenció que las horas destinadas a investigación han presentado fluctuaciones significativas entre vigencias, lo cual responde a dinámicas institucionales y a la concertación de los planes de trabajo de los docentes.



SC4420-1



OS-CER508440



SA-CER502658



OE-2002846



SGBC-CERO 107365

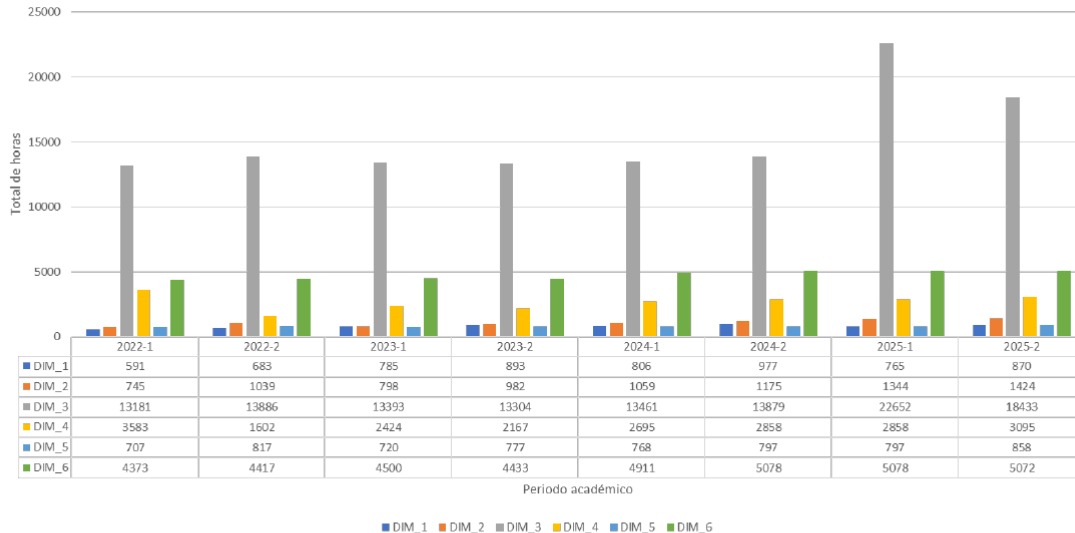
UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



<h2>ACTA</h2>	Fecha Emisión: 2026/02/12	GI-PR-F-19
	Revisión No.: 11	Página 37 de 40

Asimismo, indicó que esta variabilidad limita la posibilidad de establecer modelos predictivos rígidos, dado que factores como cambios en políticas institucionales o en las prioridades académicas pueden modificar sustancialmente la asignación de cargas.

Finalmente, enfatizó que esta condición debe ser tenida en cuenta en el proceso de formalización, con el fin de garantizar un equilibrio entre la planeación estructural de la planta docente y la flexibilidad necesaria para responder a las dinámicas académicas.



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

En el marco del proceso de socialización del plan de formalización, el Doctor José William Castro Salgado presentó las **decisiones adoptadas por la mesa**, así:

En primer lugar, se aprobó acoger el **escenario C para la formalización administrativa**, correspondiente a la provisión de **187 cargos**, como apuesta institucional para la estabilización de la planta.

En segundo lugar, en el componente académico, se definió avanzar con la propuesta de **214 docentes** como base de implementación a diciembre de 2027, complementada con

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



ACTA	Fecha Emisión: 2026/02/12	GI-PR-F-19
	Revisión No.: 11	Página 38 de 40

un **20% adicional equivalente a 103 cupos**, para un total de **317 docentes**, en articulación con lo discutido en la mesa.

Asimismo, se informó que estos resultados serán remitidos al **Ministerio de Educación Nacional**, y que el documento formal será enviado a los participantes para su conocimiento. Paralelamente, la Universidad continuará con la estructuración del estudio técnico y el proceso de contratación para el desarrollo de los concursos de mérito.

Adicionalmente, se indicó que, posterior a la Semana Santa, se adelantará una reunión con la Vicerrectoría Académica para definir la estrategia de implementación del **40% inicial de la meta establecida**.

Finalmente, frente a la inclusión de nuevos cupos en el proceso de formalización, el Doctor **José William Castro Salgado** consultó al profesor **Fernando Alemán Ramírez** sobre la posibilidad de incorporar los **26 cargos nuevos aprobados en el presupuesto**. Ante la respuesta de no incluirlos, considerando que podrían afectar las condiciones del proceso de formalización, se definió que dichos cupos **no harán parte del proceso de Formalización Laboral**.

Como cierre de la sesión, el Doctor **José William Castro Salgado** expresó su agradecimiento a los participantes, destacando la disposición al diálogo y la voluntad de construcción conjunta por parte de los sindicatos y las diferentes dependencias institucionales.

En este sentido, resaltó que el ejercicio desarrollado representa un avance significativo en la consolidación de una Universidad más estable, equitativa y orientada a la calidad, en el marco de las necesidades del entorno y de la sociedad.

Asimismo, extendió un reconocimiento a la **Vicerrectoría General**, a la Doctora **Elsa Liliana Aguirre Leguizamo**, a la Doctora **Carol Eugenia Arévalo Daza**, y a los equipos técnicos que acompañaron el proceso, por su compromiso y aporte en el desarrollo de la propuesta.

Finalmente, reiteró el propósito institucional de continuar fortaleciendo este tipo de espacios de construcción colectiva en beneficio de la Universidad.



SC4420-1



OS-CER508440



SA-CER502658



OE-2002846



SGBC-CERO
107365

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



ACTA	Fecha Emisión: 2026/02/12	GI-PR-F-19
	Revisión No.: 11	Página 39 de 40

4. Compromisos

1. Remisión del documento al Ministerio de Educación Nacional

La Universidad remitirá el documento formal del plan de formalización conforme al Decreto 391.

Fecha: Lunes 30 de marzo de 2026

2. Envío del documento a los participantes

Se enviará por correo electrónico el documento consolidado del plan de formalización.

Fecha: Lunes 30 de marzo de 2026

3. Finalización del estudio técnico (componente administrativo)

La División de Talento Humano continuará con la estructuración del estudio técnico.

Fecha: Durante el mes en curso (previo al inicio de los procesos contractuales).

4. Gestión del proceso de contratación para concursos administrativos

Se adelantará la contratación de la firma o universidad que apoyará los concursos de mérito.

Fecha: Abril – mayo de 2026.

5. Definición de la estrategia de implementación académica (40% de los 214 cupos)

Se realizará reunión con la Vicerrectoría Académica para definir la estrategia de implementación inicial.

Fecha: 06 de abril a 10 de abril de 2026

6. Construcción de fórmula técnica de proyección docente

La mesa desarrollará una fórmula institucional para proyectar necesidades docentes.

Fecha: Primer semestre de 2026.

7. Estructuración de la hoja de ruta del plan de formalización

Se consolidará la hoja de ruta del proceso (corto, mediano y largo plazo).

Fecha: Primer semestre de 2026.



SC4420-1



OS-CER508440



SA-CER502658



OE-2002846



SGBC-CERO
107365

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



ACTA	Fecha Emisión: 2026/02/12	GI-PR-F-19
	Revisión No.: 11	Página 40 de 40

8. Caracterización de docentes

Se realizará caracterización de docentes (antigüedad, perfiles, interés en formalización).

Fecha: Primer semestre de 2026.

9. Seguimiento a la implementación del plan

Se realizará seguimiento continuo al cumplimiento de metas del proceso de formalización.

Fecha: Desde 2026 hasta 2030.

Anexos:

- Presentación proceso de formalización Planta Administrativa
- Marco normativo para el análisis de la planta docente y la formalización laboral en las instituciones de educación superior públicas.

JOSE WILLIAM CASTRO SALGADO
Jefe Oficina Asesora de Planeación Estratégica



SC4420-1



OS-CER508440



SA-CER502658



OE-2002846



SGBC-CERO
107365

