

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



ACTA	Fecha Emisión: 2025/02/10	GI-PR-F-19
	Revisión No.: 9	Página 1 de 30

REUNIÓN: Mesa técnica N 8 de Formalización Laboral

FECHA: 24 de abril de 2026

HORA: De 02:00 P.M a 03:00 P.M

LUGAR: Herramienta Teams. – Video llamada

ASISTENTES:

VICERRECTORÍA GENERAL
VICERRECTORÍA ACADÉMICA
VICERRECTORÍA ADMINISTRATIVA
VICERRECTORÍA CAMPUS NUEVA GRANADA
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN ESTRATÉGICA
OFICINA ASESORA JURÍDICA
DIVISIÓN DE TALENTO HUMANO
SINDICATOS ASPU

ORDEN DEL DÍA:

1. Verificación del quorum
2. Propuesta de Acto Administrativo que reglamenta el proceso de formalización laboral en la UMNG incluido cronograma del plan de acción.



DESARROLLO DE LA SESIÓN:

1. Verificación del quorum: Se aprueba
2. Propuesta de Acto Administrativo que reglamenta el proceso de formalización laboral en la UMNG incluido cronograma del plan de acción.

Intervención del Dr. José William Castro Salgado Jefe de la Oficina Asesora de Planeación Estratégica

El jefe de la Oficina Asesora de Planeación Estratégica, José William Castro Salgado, dio apertura a la reunión extendiendo un saludo institucional a los asistentes.

Posteriormente, indicó que la citación tuvo como propósito principal abordar el proceso posterior a la radicación del Plan de Formalización Laboral, específicamente en lo relacionado con la definición del plan de acción y la ruta institucional para dar cumplimiento a los compromisos adquiridos en la mesa de trabajo.

En este sentido, señaló la necesidad de estructurar una reglamentación interna, que permita establecer reglas claras sobre la operación del proceso en adelante, contemplando las particularidades exigidas por la normatividad vigente y garantizando la viabilidad del plan radicado ante el Ministerio de Educación Nacional.

Así mismo, mencionó que el plan presentado podría ser objeto de observaciones por parte de las instancias correspondientes, especialmente en aspectos metodológicos, por lo cual se hace necesario avanzar en la definición de la ruta interna institucional.

Intervención del profesor Fernando Alemán Ramírez Representante del Sindicato (ASPU)

El profesor presentó observaciones frente al informe remitido al Ministerio de Educación Nacional, señalando inconsistencias en las cifras reportadas.

Indicó que para la vigencia 2026 se proyecta la formalización de 86 cupos, lo cual no coincide con lo acordado en la mesa de trabajo, donde se había definido la distribución de 214 cupos entre las vigencias 2026 y 2027.

Asimismo, manifestó que el total de cupos reportados asciende a aproximadamente 317, lo cual, interpretado bajo el criterio del 40% establecido en la normatividad, implicaría la

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



formalización cercana a 126 cupos por vigencia. En este sentido, advirtió que dicha información podría generar interpretaciones diferentes por parte del Ministerio.

Finalmente, reiteró que las cifras no se ajustan a lo discutido previamente, donde se contemplaba una formalización aproximada de 107 cupos por vigencia, por lo cual recomendó realizar las aclaraciones correspondientes.

Intervención del Dr. José William Castro Salgado Jefe de la Oficina Asesora de Planeación Estratégica

En respuesta, el jefe de la Oficina precisó que el total de cupos (aproximadamente 314–317) corresponde al 100% de la propuesta de formalización laboral.

Explicó que dentro de este total existe un 20% adicional que no se encuentra claramente definido en la norma, el cual será objeto de implementación progresiva conforme a la dinámica institucional.

En este sentido, indicó que la interpretación expuesta anteriormente corresponde a un escenario en el que el 100% se ejecutaría al 2027, lo cual no corresponde a lo acordado en la mesa de trabajo.

Aclaró que la proyección institucional contempla la formalización de hasta el 80% de los cupos al año 2027, iniciando con una primera fase a diciembre de 2026, y dejando el 20% restante como un componente progresivo que podría extenderse hasta el año 2030, aunque se espera su cumplimiento en un plazo menor.

Finalmente, manifestó que se revisará la observación presentada con el fin de validar la consistencia de la información y realizar los ajustes que sean necesarios.

Intervención del profesor Fernando Alemán Ramírez Representante del Sindicato (ASPU)

El profesor reiteró la importancia de realizar una revisión detallada de las cifras, indicando que cualquier análisis externo basado en el decreto y los datos reportados podría evidenciar inconsistencias, lo cual hace necesario ajustar y aclarar la información antes de su validación.



Intervención del Dr. José William Castro Salgado Jefe de la Oficina Asesora de Planeación Estratégica

El jefe de la Oficina manifestó su disposición para revisar y ajustar la información, señalando que el proceso es susceptible de mejora y que cualquier aclaración necesaria será atendida oportunamente.

Resaltó la importancia de avanzar en la implementación del proceso y, una vez comprendido el objeto de la reunión, indicó la necesidad de presentar un panorama general mediante la socialización de un cuadro de control, como herramienta de seguimiento.

Intervención del Dr. Fernando Alemán Ramírez Representante del Sindicato (ASPU)

El Dr. Alemán manifestó su conformidad con lo expuesto, indicando su acuerdo con la revisión propuesta y el desarrollo de la reunión.

El jefe de la Oficina Asesora de Planeación Estratégica indicó que, como parte del desarrollo de la reunión, se cuenta con una propuesta integral que incluye:

- Un **acto administrativo** orientado a regular el proceso de formalización laboral.
- Un **cronograma de ejecución**.
- Un conjunto de **indicadores de seguimiento**, necesarios para la gestión y cumplimiento de lo establecido en el decreto.

En este sentido, señaló que dicha propuesta será compartida con los asistentes para su revisión, con el fin de validar su pertinencia y recibir observaciones.

Posteriormente, presentó la **hoja de ruta del Plan de Formalización Laboral 2026–2030**, indicando que, aunque el oficio radicado aún no ha recibido observaciones por parte de las instancias correspondientes, la Universidad no esperará dicho pronunciamiento para avanzar en los ajustes, mejoras y fortalecimiento del proceso.

Enfatizó que todas las observaciones serán bien recibidas y que cualquier aclaración necesaria se realizará oportunamente, con el propósito de dar valor agregado al proceso. Adicionalmente, precisó que la hoja de ruta se estructura en el marco de:

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



- Una **resolución rectoral** que definirá el cronograma, responsables y mecanismos de seguimiento.
- El cumplimiento del **Decreto 0391** y su incorporación en el **Decreto 1075**, específicamente en el Capítulo 5, Título 4, Parte 5.
- La **Directiva Transitoria 005 de 2025**.
- Los lineamientos del **Departamento Administrativo de la Función Pública**, en materia de carrera administrativa.

Finalmente, indicó que la proyección institucional contempla un total de **648 empleos**, distribuidos en **314 y 334 cargos administrativos**, como base para la implementación del plan.

 UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA · RECTORIA · OFIPLA · Marzo 2026

Hoja de Ruta — Plan de Formalización Laboral 2026-2030

Resolución Rectoral · Cronograma · Responsables · Seguimiento

[Decreto 0391/2025](#) [Decreto 1075/2015 – Cap. 5, Tit. 4, Parte 5](#) [Directiva Transitoria 005/2025](#) [DAFP – Carrera Administrativa](#) [648 Empleos Proyectados](#)

En desarrollo de la presentación, el jefe de la Oficina explicó el componente operativo y financiero del plan, particularmente en lo relacionado con el **ámbito administrativo** y las reglas necesarias para su implementación.

En este sentido, señaló que el proceso se estructurará en **tres fases**, orientadas a dar cumplimiento progresivo a la formalización laboral:

Fase 1 (a diciembre de 2026 – 40%):

Se proyecta la formalización de 161 cargos, distribuidos en 86 docentes y 76 administrativos.

Fase 2:

Se contempla la formalización de 102 docentes y 88 administrativos.

Fase 3 (20% restante):

Corresponde a la formalización de 129 docentes y 168 administrativos, como componente final del proceso.

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



Indicó que la implementación de estas tres fases implica una **inversión aproximada de \$108.000 millones de pesos** en el componente administrativo, destacando que, para la tercera fase, se estima una inversión cercana a **\$22.007 millones de pesos**.

Adicionalmente, mencionó que, en atención a los requerimientos del Ministerio de Educación Nacional, se estimó un componente específico de costos por un valor aproximado de **\$6.500 millones de pesos**.

Finalmente, precisó que el **horizonte de implementación** del plan contempla un corto plazo con inicio en la vigencia **2026**, proyectando el cumplimiento total hacia el año **2030**, lo cual implica su desarrollo a lo largo de **cuatro vigencias fiscales**.



El jefe de la Oficina presentó la propuesta de un **cronograma maestro** para la implementación del Plan de Formalización Laboral, abarcando el periodo **2026–2030**, el cual inicia con la expedición de una **resolución rectoral** que establecerá las reglas de operación del proceso.

Indicó que la propuesta de acto administrativo se proyecta para ser trabajada entre los meses de **abril y mayo**, partiendo de un documento base que será compartido al finalizar la reunión, con el fin de ser revisado de manera colaborativa por las diferentes dependencias, permitiendo identificar requerimientos y priorizar actividades.

En relación con la implementación operativa, señaló que se contempla un concurso de méritos inicial para aproximadamente 187 empleos, el cual se desarrollaría entre junio de 2026 y junio de 2027, con el propósito de dar cumplimiento a la meta del 40% de formalización al 31 de diciembre de 2026, conforme a lo exigido por la norma.

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



Precisó que es importante diferenciar entre:

- La **provisión de cargos**,
- El **desarrollo de los concursos de méritos**,

Así como la necesidad de adelantar **dos convocatorias paralelas**, una para **docentes** y otra para **personal administrativo**.

Adicionalmente, recordó que en la mesa de trabajo anterior se acordó que los **cupos ya provistos para la vigencia 2026**, que no correspondan a formalización laboral, continuarán siendo contabilizados dentro de la gestión administrativa, pero no harán parte de los cupos del presente plan, dado que corresponden a naturalezas distintas.

Como segunda claridad, indicó que, mientras la Universidad no alcance al menos el **80% de provisión de la planta administrativa**, no será posible gestionar ante el Consejo Superior la creación de nuevos cargos, conforme a lo establecido en el documento base del plan.

En este sentido, se proyecta inicialmente la provisión de **al menos 50 empleos**, cuya incorporación deberá reflejarse en el presupuesto institucional de la vigencia **2027**, particularmente en la **disminución progresiva de contratos de prestación de servicios**, tanto en el componente docente (ocasionales y hora cátedra) como administrativo.

Finalmente, indicó que la **fase 1** contempla la ejecución de concursos de mérito y que, hacia el año **2028**, se proyecta una posible **ampliación de la planta**, junto con la provisión de los cargos definidos. No obstante, señaló que el cronograma propuesto deberá ser revisado internamente para validar su viabilidad, teniendo en cuenta las capacidades institucionales y los tiempos requeridos.

El jefe de la Oficina destacó la importancia del **cronograma remitido en el oficio**, particularmente en lo relacionado con la participación del componente administrativo, señalando que este incluye una salvedad consistente en la actualización posterior de información durante el desarrollo del proceso.

En este sentido, indicó que se asumió el compromiso de remitir al Ministerio de Educación Nacional un **alcance al cronograma**, específicamente en lo relacionado con la definición de tiempos, responsables y actividades para la **convocatoria docente**.

Por lo anterior, enfatizó en la necesidad de contar con un **cronograma actualizado**, que permita complementar la información inicialmente presentada, para lo cual solicitó el

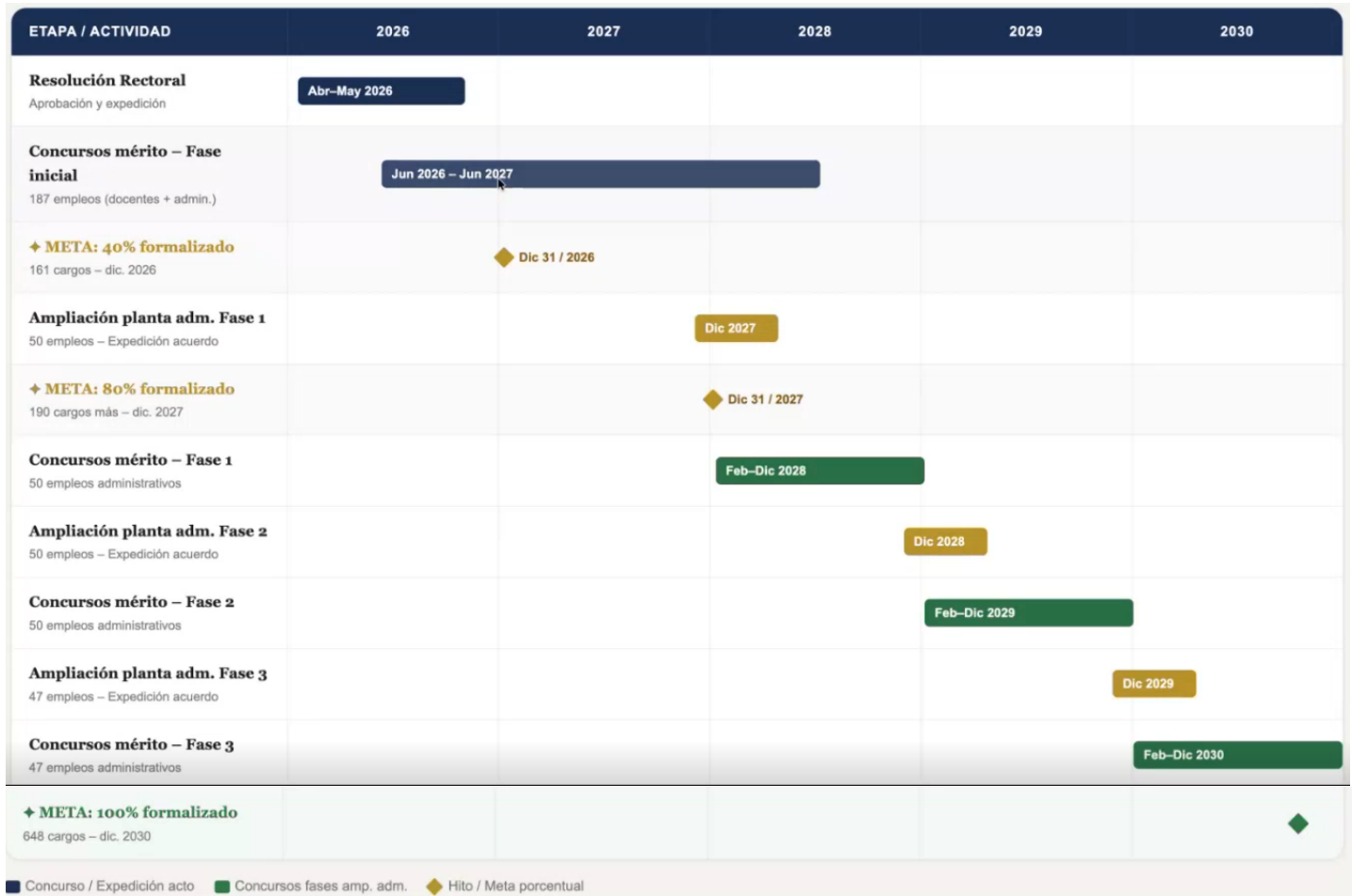
UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



apoyo de la **Vicerrectoría Académica**, con el fin de definir en el corto plazo una aproximación del calendario correspondiente.

Así mismo, recordó que este tipo de procesos se caracterizan por su **flexibilidad** y por la existencia de múltiples contingencias, particularmente en lo relacionado con la ejecución de concursos de méritos para docentes, lo cual debe ser considerado en la planificación.

Finalmente, solicitó que, de ser posible, dicho cronograma sea consolidado durante la **semana siguiente**, con el propósito de integrarlo al cronograma general del plan y remitir el respectivo alcance al Ministerio de Educación Nacional, dando cumplimiento a los compromisos adquiridos.



UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



Intervención Ing. Carol Eugenia Arévalo Daza Vicerrectora Académica

La Vicerrectora Académica amplió su intervención, precisando que, además de las vacantes provenientes de la convocatoria 2025, se han incorporado vacancias generadas por renunciaciones, retiros o fallecimientos, así como cupos nuevos, consolidando un total aproximado de 63 plazas.

En este sentido, planteó la necesidad de aclarar si dichas plazas corresponden a la convocatoria 2026, o si hacen parte del proceso de formalización laboral, indicando que, conforme a lo discutido previamente, estos cupos no deberían ser considerados dentro de las cifras de formalización, sino que corresponden a un proceso ordinario de provisión institucional.

Explicó que estos cargos hacen parte de la planeación presupuestal aprobada para la vigencia 2026, presentada ante el Consejo Superior en el mes de diciembre, y que corresponden a la denominada bolsa de puntos, derivada de vacancias de la convocatoria anterior y redistribuida en coordinación con la Oficina Asesora de Planeación Estratégica. Así mismo, señaló que el cronograma estimado para este concurso institucional se proyecta entre los meses de mayo y octubre/noviembre de 2026, con el objetivo de realizar la vinculación de docentes en la vigencia 2027-1.

En este contexto, enfatizó la importancia de garantizar **claridad absoluta sobre las condiciones del proceso**, tanto para los actores institucionales como para los participantes, asegurando que el concurso se desarrolle bajo criterios de **transparencia y coherencia técnica**.

Finalmente, indicó que, en caso de iniciar el proceso desde la Vicerrectoría Académica, este seguiría el procedimiento habitual, iniciando con la **solicitud de perfiles** y el desarrollo integral del concurso, solicitando que estas condiciones queden claramente definidas en el marco de la reunión.

Intervención del Dr. José William Castro Salgado Jefe de la Oficina Asesora de Planeación Estratégica

Se retoma la intervención con el propósito de dejar claridad para efectos del acta y de los miembros de la mesa frente a la inquietud planteada por la Vicerrectoría Académica.

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



Se recuerda que, en la sesión previa, se acordó que los cupos aprobados mediante presupuesto para la vigencia 2026 no corresponden a formalización laboral, decisión que se ratifica en la presente reunión.

En este sentido, se precisa que los 63 cupos identificados mediante resolución vigente:

- No pueden ser objeto de traslado o modificación entre destinos presupuestales.
- Deben ser provistos mediante convocatoria ordinaria institucional.
- Se rigen por las reglas habituales del proceso de selección, con inicio previsto en el mes de mayo de 2026.

Así mismo, se indica que dichos cupos hacen parte de los ejercicios institucionales de planeación, especialmente en lo relacionado con los **cálculos de relación docente-estudiante por programa académico**, lo cual reafirma su carácter independiente frente al proceso de formalización.

En consecuencia, se establece que estos cupos **no hacen parte del Plan de Formalización Laboral**, conforme a lo acordado en la mesa de trabajo, y que el proceso de formalización deberá centrarse en la generación y provisión de **cupos nuevos**.

Finalmente, se solicita confirmación por parte de la Vicerrectoría Académica frente a la claridad de esta definición, con el fin de dejar constancia en el acta.

Intervención Carol Eugenia Arévalo Daza Vicerrectora Académica

Manifiesta que la aclaración realizada es comprensible; no obstante, sugiere dar la palabra al integrante que tiene la mano levantada, con el fin de que la información quede igualmente clara para todos los participantes.

Intervención de Claudia Elena Acosta García Oficina Asesora Jurídica

Se presenta observación frente al **cronograma incluido en el Plan de Formalización Laboral** remitido al Ministerio de Educación Nacional, particularmente en relación con lo establecido en el **Decreto 0391**.

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



Se señala que, conforme a dicha normatividad, el cronograma debe contemplar no solo las etapas del proceso —incluida la fase de implementación—, sino también la **definición de tiempos y responsables**.

En este sentido, se reconoce que el documento presenta una adecuada delimitación de las etapas y sus hitos temporales; no obstante, se plantea la inquietud respecto a si la **identificación de los responsables** será incorporada de manera explícita dentro del cronograma.

Intervención del Dr. José William Castro Salgado **Jefe de la Oficina Asesora de Planeación Estratégica**

Se indica que el análisis se encuentra en una etapa inicial de revisión del cronograma, específicamente en el componente que integra **fases, metas, resolución, responsables, financiación y seguimiento**.

En este sentido, se señala que los aspectos planteados, incluyendo la definición de responsables, serán abordados de manera progresiva durante el desarrollo de la revisión del documento, por lo cual se solicita avanzar en el análisis de cada uno de los elementos de forma secuencial.

Intervención de Claudia Elena Acosta García **Oficina Asesora Jurídica**

Se complementa la observación señalando que, conforme a lo dispuesto en el Decreto 0391, el cronograma debe presentarse de manera integral, incluyendo de forma explícita la asignación de responsables para cada una de las etapas del proceso.

En este sentido, se enfatiza que la estructura del cronograma debe permitir la identificación clara de dichos responsables dentro de un mismo instrumento, garantizando su alineación con los requerimientos normativos.

Intervención del Dr. José William Castro Salgado **Jefe de la Oficina Asesora de Planeación Estratégica**

Se señala que, si bien el cumplimiento del **Decreto 0391** es un requisito fundamental, el enfoque principal debe centrarse en la **definición de los mecanismos internos de coordinación** que permitan la adecuada implementación del plan.

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



En este sentido, se indica que la Universidad dará cumplimiento a las exigencias normativas, incluyendo la entrega de la información requerida al Ministerio de Educación Nacional; no obstante, se enfatiza que el proceso no es estático, sino que cuenta con un **margen de flexibilidad**, lo cual implica la posibilidad de realizar ajustes y alcances adicionales durante su ejecución.

Así mismo, se resalta que el proceso de formalización laboral requiere un **andamiaje institucional robusto**, por lo cual resulta prioritario establecer condiciones claras que permitan su adecuada articulación interna, evitando riesgos en su implementación.

Finalmente, se manifiesta que la Universidad cuenta con la experiencia institucional para adelantar este tipo de procesos, lo que permite proyectar su cumplimiento de manera alineada con las prácticas habituales, garantizando el desarrollo de las fases definidas.

Intervención del Dr. Fernando Alemán Ramírez Representante del Sindicato (ASPU)

El Dr. Alemán, amplía la intervención, señalando que, al no hacer parte del proceso de formalización, las 63 plazas deberán ser gestionadas mediante el procedimiento ordinario, en el cual los perfiles serán definidos por las facultades, con base en las vacancias existentes y las necesidades académicas de cada programa.

Así mismo, precisa que los cupos correspondientes al proceso de formalización laboral responden a una lógica distinta, en la medida en que su definición debe atender a los lineamientos establecidos en la normatividad vigente, particularmente en lo relacionado con la experiencia y perfiles requeridos para la formalización de plazas actualmente ocupadas por docentes ocasionales y de cátedra.

En este sentido, enfatiza que el proceso de formalización implica un análisis técnico diferenciado, el cual no debe confundirse con el proceso ordinario de provisión de vacantes.

Intervención del Dr. José William Castro Salgado Jefe de la Oficina Asesora de Planeación Estratégica

Se da por aclarado el punto tratado, confirmando que existe entendimiento por parte de los participantes frente a la diferenciación entre los procesos de provisión ordinaria y formalización laboral.

Así mismo, se valida la conformidad de los asistentes respecto a las precisiones realizadas, dejando constancia de la claridad alcanzada en la discusión.

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



Intervención del Dr. José William Castro Salgado **Jefe de la Oficina Asesora de Planeación Estratégica**

Se plantea la necesidad de definir el calendario paralelo o complementario correspondiente al proceso de provisión de cupos mediante formalización laboral, el cual deberá articularse con los procesos institucionales existentes.

En este sentido, se señala que, si bien la Universidad cuenta con una ruta establecida para la provisión ordinaria de cargos, es necesario definir cómo se desarrollará el proceso específico de formalización, considerando su complejidad y alcance.

A partir de lo anterior, se formulan interrogantes orientados a definir el modelo de ejecución del proceso, particularmente en lo relacionado con:

- La posibilidad de que el proceso de formalización se desarrolle bajo el mismo esquema interno actual, utilizando recursos institucionales.
- O la alternativa de contar con apoyo externo, mediante la vinculación de una entidad (empresa, universidad u otra instancia) que acompañe el proceso, especialmente en el soporte a las decanaturas.

Se destaca que, en la actualidad, los procesos de convocatoria se desarrollan de manera interna, sin esquemas de tercerización u outsourcing, lo cual implica una carga operativa relevante para las dependencias involucradas.

Finalmente, se solicita a la Vicerrectoría Académica indicar cómo se ha previsto estructurar esta fase paralela de formalización, con el fin de avanzar en la definición del modelo de implementación.

Intervención Ing. Carol Eugenia Arévalo Daza **Vicerrectora Académica**

La Vicerrectora Académica señala que la dependencia cuenta con experiencia consolidada en la ejecución de convocatorias docentes, las cuales han sido desarrolladas históricamente de manera interna, con resultados positivos, transparencia en los procesos y sin contingencias de tipo jurídico.

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



En este sentido, indica que la Universidad ha logrado suplir adecuadamente sus necesidades mediante estos mecanismos, razón por la cual considera que las dinámicas actuales han sido efectivas.

No obstante, manifiesta su preocupación frente a la posibilidad de ejecutar dos convocatorias paralelas (convocatoria ordinaria y proceso de formalización laboral), dado que esto implicaría una sobrecarga operativa significativa, tanto para la Vicerrectoría como para las decanaturas.

Así mismo, señala que, aun en el escenario de una eventual tercerización del proceso de formalización, las actividades clave como la definición de perfiles, la participación en entrevistas y la validación académica continuarían siendo responsabilidad de las facultades, lo que mantendría una carga importante para la dependencia.

Adicionalmente, resalta la necesidad de analizar los tiempos de ejecución, con el fin de evitar traslapes entre procesos que puedan afectar la capacidad institucional, advirtiendo que la ejecución simultánea podría generar un impacto negativo en la operación académica.

En este sentido, indica que no sería viable asignar personal adicional para apoyar procesos paralelos, teniendo en cuenta que los esfuerzos estarán concentrados en la convocatoria correspondiente a las 63 plazas, lo cual limita la capacidad de respuesta frente a un proceso adicional.

Finalmente, plantea la necesidad de definir con claridad el modelo de implementación del proceso de formalización, incluyendo si este será desarrollado internamente o mediante apoyo externo, así como las condiciones bajo las cuales se ejecutaría, con el fin de evitar sobrecargas y garantizar el cumplimiento del objetivo institucional de vincular docentes con los perfiles adecuados.

Intervención del Dr. José William Castro Salgado Jefe de la Oficina Asesora de Planeación Estratégica

Se indica que, dentro del escenario planteado para un eventual proceso paralelo de formalización laboral, el aspecto más crítico corresponde a la **definición de perfiles**, considerando las exigencias establecidas en el marco normativo aplicable.

En este sentido, se señala que la Universidad no puede asumir escenarios que impliquen una sobrecarga operativa que pueda derivar en errores o vicios de procedimiento, especialmente teniendo en cuenta la complejidad de los procesos de convocatoria.

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



Así mismo, se manifiesta que, aunque la Universidad cuenta con experiencia en el desarrollo de concursos institucionales, los procesos docentes y administrativos poseen naturalezas diferentes, razón por la cual se considera que la misma instancia o empresa encargada de concursos administrativos no necesariamente debería asumir los concursos docentes.

Como propuesta inicial, se plantea que la Vicerrectoría Académica no tercerice completamente el proceso, sino que cuente con **equipos de apoyo** para acompañar las distintas fases del concurso, manteniendo la estructura y metodología de los procesos ordinarios de provisión de cargos que actualmente desarrolla la Universidad.

Finalmente, se indica que este aspecto aún se encuentra en etapa de análisis y definición, razón por la cual se contará con una ventana de tiempo durante la siguiente semana para evaluar alternativas operativas y definir el modelo más adecuado para la implementación del proceso, reiterando que el punto más sensible continúa siendo la definición de perfiles conforme a las exigencias normativas.

Intervención del Dr. Fernando Alemán Ramírez Representante del Sindicato (ASPU)

El Dr. Alemán señala que el **Decreto 0391** establece criterios claros para la definición de perfiles de los cargos, por lo cual considera que esta labor no debe recaer únicamente en las decanaturas, aunque reconoce su participación en el proceso.

Así mismo, indica que los perfiles deben incluir formación, experiencia, equivalencias y competencias requeridas, razón por la cual considera necesario analizar las funciones y actividades actualmente desarrolladas por docentes ocasionales, docentes de cátedra y personal administrativo.

Finalmente, propone que la experiencia adquirida por el personal vinculado a la Universidad tenga un peso importante dentro de la definición de los perfiles del proceso de formalización.

Posteriormente, se continúa con la exposición del cronograma y del mecanismo operativo requerido para desarrollar el proceso paralelo de formalización laboral, precisando que **los 63 cupos aprobados para la vigencia 2026 no pueden ser incorporados al proceso de formalización**, dado que así no fueron presentados ni aprobados ante el Consejo Superior.

En este sentido, se indica que el proceso debe desarrollarse conforme a las condiciones actuales y a la planeación institucional existente, razón por la cual se enfatiza en la

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



necesidad de contar con una resolución clara frente a cada una de las etapas, procedimientos y requisitos normativos exigidos para la implementación del plan.

Así mismo, se plantea la necesidad de alinear el cronograma correspondiente al concurso docente con el cronograma del componente administrativo.

Adicionalmente, se informa que ya existe una decisión orientada a realizar una convocatoria para vincular un ente externo con experiencia que acompañe el proceso, considerando que actualmente la Universidad no cuenta con la capacidad operativa suficiente para desarrollar integralmente este tipo de convocatorias de planta de personal.

Una vez definido el cronograma, el objetivo será revisar cómo se desarrollará el cumplimiento progresivo de las fases del plan (40%, 80% y 20%), conforme a las exigencias del marco normativo y a los tiempos institucionales acordados.

DESCRIPCIÓN POR FASES DE FORMALIZACIÓN		
F1 Fase 1 – 40% de formalización Hasta dic. 31 de 2026 · Concursos: jun–dic 2026	F2 Fase 2 – 80% de formalización Hasta dic. 31 de 2027 · Amp. adm.: dic. 2027	F3 Fase 3 – 20% restante 2028 a 2030 · Amp. adm.: dic. 2028 y 2029
Cargos docentes 86	Cargos docentes 102	Cargos docentes 129
Cargos administrativos 75	Cargos administrativos 88	Cargos administrativos 168
Total cargos fase 161	Total cargos fase 190	Total cargos fase 297
Perfiles admin. definidos 100%	Perfiles admin. definidos 100%	Perfiles admin. definidos ~80%
Inversión docente est. \$29.300 M	Inversión docente est. \$34.751 M	Inversión docente est. \$43.950 M
Inversión adm. est. \$22.774 M		
Los cargos no provistos en 2026 por condiciones del concurso se trasladan a 2027 y vigencias siguientes.	Incluye ampliación de planta administrativa (50 empleos) con expedición de acuerdo en dic. 2027. Concursos adm. Fase 1: feb–dic 2028.	Incluye disminución planta interina >80%. Cupos de listas de espera de concursos previos se contabilizan. Requiere 3 fases adm. adicionales (50+50+47).
Avance perfil adm.	Avance perfil adm.	Avance perfil adm.

Continuando con la exposición, se señala que, en términos de la provisión de necesidades del plan, deben establecerse condicionamientos clave para su implementación.

En este sentido, se propone que los cargos docentes y administrativos que no logren ser provistos en una vigencia, debido a condiciones propias de los concursos de mérito, sean trasladados automáticamente a la vigencia inmediatamente siguiente, hasta completar el número de cupos proyectados en el Plan de Formalización Laboral.

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



Se indica que esta medida aplicará tanto para carrera docente como para cargos administrativos, precisando que, en caso de no alcanzarse la provisión total de los cargos convocados en una determinada fase, los cupos restantes deberán incorporarse a la siguiente vigencia.

Así mismo, se enfatiza que este mecanismo constituye una condición necesaria para garantizar el cumplimiento de las metas establecidas dentro del plan de formalización.

CONDICIONANTES CLAVE DE IMPLEMENTACIÓN

a. Traslado de cupos por vigencia

Los cargos docentes y administrativos no provistos en una vigencia por condiciones propias del concurso de méritos deben trasladarse automáticamente a la vigencia inmediatamente siguiente, hasta cumplir el número proyectado en el Plan. Aplica tanto para carrera docente como administrativa.

Como segundo condicionante, se indica que la provisión de cargos deberá ser objeto de reglamentación institucional, razón por la cual se enfatiza en la necesidad de construir y definir la resolución correspondiente en el menor tiempo posible.

En este sentido, se señala que, conforme al cronograma planteado, dicha resolución deberá estar finalizada a más tardar en el mes de mayo.

Así mismo, se indica que esta reglamentación permitirá garantizar principios de sostenibilidad y racionalidad institucional, así como mantener los criterios de calidad y excelencia en la prestación del servicio educativo.

b. Sostenibilidad y racionalidad institucional

La provisión de cargos será objeto de reglamentación institucional para conservar los principios de sostenibilidad y racionalidad, y mantener los criterios de calidad y excelencia en la prestación del servicio educativo.

Como tercer punto, se aborda el componente de sostenibilidad presupuestal plurianual, indicando que la UMNG deberá proyectar, dentro del marco presupuestal plurianual y del marco fiscal de mediano plazo, un capítulo especial destinado al proceso de formalización laboral, conforme a las fuentes de financiación establecidas en el Decreto 0391 de 2025.

Así mismo, se menciona que, aunque el Ministerio de Educación Nacional ha manifestado la posibilidad de destinar recursos para apoyar el proceso de formalización laboral, actualmente la Universidad debe proyectar y desarrollar el plan con recursos propios, teniendo en cuenta la situación fiscal del país y la incertidumbre frente a la asignación de recursos adicionales.



No obstante, se indica que, en caso de recibirse recursos adicionales destinados al fortalecimiento de la base presupuestal para este proceso, dicha información será socializada oportunamente ante la mesa de trabajo.

Finalmente, se reitera que, hasta el momento, la implementación del plan deberá sostenerse financieramente con recursos propios institucionales.

c. Sostenibilidad presupuestal plurianual

La UMNG debe proyectar en el Marco Presupuestal Plurianual y el Marco de Mediano Plazo un capítulo especial de formalización, viabilizando el plan anual de caja conforme a las fuentes de financiación del Decreto 0391 de 2025.

Para el caso de los cargos administrativos, se señala que el proceso de concurso presenta un mayor nivel de complejidad frente al componente docente, debido a las dinámicas asociadas a listas de elegibles, encargos y provisionalidades.

En este sentido, se indica que los concursos administrativos generan mayores niveles de incertidumbre en relación con la provisión efectiva de cargos, teniendo en cuenta que experiencias anteriores evidenciaron que no todos los cargos proyectados lograron ser provistos, principalmente por incumplimiento de requisitos dentro del concurso abierto.

Así mismo, se precisa que la provisión de cargos administrativos tendrá un comportamiento más progresivo y de largo plazo frente al componente docente, razón por la cual se considera necesario contemplar escenarios de proyección y simulación dentro del marco reglamentario de la resolución rectoral.

Finalmente, se enfatiza en la importancia de que estas particularidades queden claramente establecidas dentro de la reglamentación institucional del proceso.

d. Figura "escalera" en provisión administrativa

La dinámica de los concursos administrativos genera incertidumbre en la precisión matemática de la provisión, especialmente para cargos en provisionalidad y encargo. Se debe monitorear el efecto de la figura "escalera" y los tiempos de listas de espera en cada convocatoria.

Finalmente, se realiza un llamado a garantizar la participación de los diferentes actores involucrados en el proceso, conforme a lo establecido en la normatividad aplicable, especialmente en lo relacionado con los mecanismos de participación contemplados para el desarrollo del Plan de Formalización Laboral.

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



Así mismo, se reitera que la Universidad mantendrá abiertos los espacios de diálogo y participación con las agremiaciones sindicales, con el propósito de que sus aportes y observaciones sean considerados dentro del proceso, en el marco de una apuesta de transparencia institucional.

Se concluye indicando que los aspectos expuestos corresponden a los principales condicionantes identificados para la implementación del plan.

e. Participación sindical garantizada

Conforme al Parágrafo 1 del Art. 2.5.4.5.4, las organizaciones sindicales con afiliados en la UMNG participan en la elaboración y ejecución del Plan. Se contempla la experiencia de docentes ocasionales, catedráticos y administrativos vinculados en los perfiles de vinculación (Parágrafo 2).

Continuando con la exposición, se señala que la resolución que reglamentará el proceso reviste carácter prioritario y requiere ser construida con urgencia, razón por la cual la Oficina Asesora de Planeación Estratégica realizó una aproximación inicial para que el instrumento no parta desde cero.

En este sentido, se informa que actualmente existe un borrador estructurado en ocho capítulos, los cuales deberán ser fortalecidos y complementados, con el propósito de garantizar tanto el cumplimiento normativo como las condiciones de transparencia y seguridad para la Universidad, los participantes de la mesa, los docentes, el personal administrativo y los beneficiarios del proceso.

Así mismo, se indica que la propuesta contempla un capítulo de disposiciones generales, incluyendo aspectos relacionados con:

- La adopción del Plan de Formalización Laboral
- El ámbito de aplicación para docentes ocasionales, catedráticos y demás vinculaciones temporales
- Personal administrativo en provisionalidad o prestación de servicios con funciones misionales de carácter permanente

Adicionalmente, se propone incorporar el marco jurídico aplicable, así como principios orientadores relacionados con mérito, igualdad, moralidad, eficiencia, imparcialidad, transparencia, economía, celeridad, sostenibilidad institucional y calidad del servicio educativo.

Finalmente, se plantea la necesidad de incluir un capítulo de definiciones que permita precisar conceptos relevantes para la interpretación y aplicación de la resolución, tales

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



como formalización laboral, planta de personal, empleo público, concurso de méritos, provisionalidad, listas de elegibles y demás términos asociados al proceso.

CAPÍTULO I · Disposiciones generales

- Art. 1.** Objeto: adoptar el Plan de Formalización Laboral de la UMNG en cumplimiento del Decreto 0391 de 2025.
- Art. 2.** Ámbito de aplicación: docentes ocasionales, catedráticos y otras denominaciones temporales; personal administrativo en provisionalidad, temporal o prestación de servicios que desarrolle actividades misionales con vocación de permanencia.
- Art. 3.** Marco jurídico: Decreto 0391/2025, Decreto 1075/2015, Ley 30/1992, normas DAFP de carrera administrativa, Estatuto Docente UMNG y Reglamento Administrativo vigente.
- Art. 4.** Principios rectores: mérito, igualdad, moralidad, eficiencia, imparcialidad, transparencia, economía y celeridad; sostenibilidad institucional y calidad del servicio educativo.
- Art. 5.** Definiciones: formalización laboral, planta de personal, empleo público, concurso de méritos, provisionalidad, lista de espera, figura "escalera".

Posteriormente, se presenta la propuesta correspondiente al segundo capítulo de la resolución, relacionado con la adopción del Plan de Formalización Laboral, en el cual se contempla la aprobación del documento técnico como instrumento de gestión obligatoria para la implementación del proceso.

Así mismo, se propone incorporar las metas correspondientes a las fases 1, 2 y 3 del plan, así como la distribución de empleos por componentes docentes y administrativos, incluyendo los perfiles mínimos definidos mediante anexos técnicos.

Adicionalmente, se plantea incluir el cronograma de implementación, contemplando etapas como convocatorias, ampliaciones de planta y tiempos asociados a listas de elegibles.

También se propone regular el mecanismo de traslado de cupos no provistos entre vigencias, conforme a las condiciones previamente expuestas durante la reunión.

CAPÍTULO II · Plan y metas de formalización

- Art. 6.** Adopción del Plan: aprobación del documento técnico del Plan de Formalización Laboral como instrumento de gestión obligatorio.
- Art. 7.** Metas de formalización: Fase 1 (40% – 161 cargos, dic. 2026), Fase 2 (80% – 190 cargos adicionales, dic. 2027), Fase 3 (20% restante – 297 cargos, 2028–2030). Total: 648 empleos.
- Art. 8.** Distribución por componente: componente docente (314 cargos) y componente administrativo (334 cargos), con perfiles mínimos definidos en los Anexos 1 y 2.
- Art. 9.** Cronograma de implementación: incorporar el cronograma de etapas establecido en el Plan, incluyendo convocatorias, ampliaciones de planta y tiempos de lista de espera.
- Art. 10.** Mecanismo de traslado de cupos: los cargos no provistos en una vigencia por razones de concurso se trasladan automáticamente a la siguiente vigencia, con informe al Comité de Seguimiento.

Continuando con la exposición, se presenta la propuesta correspondiente al capítulo tercero de la resolución, relacionado con los procesos de selección y concursos de mérito.

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



En este sentido, se plantea que para el componente docente se establezca una convocatoria abierta y pública, contemplando evaluación de méritos, títulos, producción académica, experiencia, categoría, escalafón y periodos de prueba, conforme al estatuto docente vigente.

Para el componente administrativo, se propone desarrollar los concursos de mérito conforme a los lineamientos de la Comisión Nacional del Servicio Civil o de la entidad competente que acompañe el proceso, de acuerdo con la Ley 909 de 2004 y demás normas aplicables.

Así mismo, se plantea definir perfiles mínimos relacionados con formación académica, experiencia, equivalencias y competencias, conforme a los anexos técnicos del plan y al Decreto 0391 de 2025.

Adicionalmente, se propone incorporar mecanismos de valoración de experiencia previa para docentes ocasionales, catedráticos y personal administrativo vinculado, permitiendo acreditar experiencia institucional dentro de los procesos de selección, sin discriminación por modalidad de vinculación.

También se contempla incluir un artículo relacionado con los costos del concurso, estableciendo una apropiación presupuestal aproximada por cada fase para el desarrollo del proceso dentro del Plan Anual de Adquisiciones.

CAPÍTULO III - Selección y concurso de méritos

- Art. 11. Proceso docente: convocatoria abierta y pública, evaluación méritos (título, producción académica, experiencia docente, categoría escalafón), período de prueba conforme Estatuto Docente.
- Art. 12. Proceso administrativo: concurso de méritos con la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) o la entidad competente, conforme a la Ley 909 de 2004 y normas DAFP vigentes.
- Art. 13. Perfiles mínimos: formación académica, experiencia relacionada, equivalencias y competencias, conforme a los Anexos del Plan y el Decreto 0391/2025 (Art. 2.5.4.5.4 Par. 2).
- Art. 14. Valoración de experiencia previa: los docentes ocasionales, catedráticos y administrativos vinculados acreditan su experiencia en los procesos de selección sin discriminación por modalidad de vinculación previa.
- Art. 15. Costos de concurso: apropiación presupuestal estimada de \$6.500 M COP por fase de concurso en el Plan Anual de Adquisiciones.

Posteriormente, se expone la propuesta correspondiente al capítulo cuarto de la resolución, relacionado con el funcionamiento de la planta docente y administrativa. En este sentido, se plantea definir el número de cupos conforme a las metas proyectadas para cada una de las fases del plan de formalización.

Así mismo, se propone regular la incorporación de empleos en cada fase de implementación, indicando que los procesos de ampliación de planta deberán incluir los

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



respectivos manuales de funciones y competencias actualizados, conforme a las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública.

CAPÍTULO IV · Ampliación de planta y actos administrativos

- Art. 16.** Planta docente: la Rectoría, previo concepto técnico de OFIPLA y financiero de la División Financiera, presentará al Consejo Superior las propuestas de modificación/ampliación de planta docente por fases.
- Art. 17.** Planta administrativa – Fase 1 (50 empleos): expedición de Acuerdo del Consejo Superior en diciembre de 2027 para ampliación planta administrativa.
- Art. 18.** Planta administrativa – Fase 2 (50 empleos): expedición de Acuerdo del Consejo Superior en diciembre de 2028.
- Art. 19.** Planta administrativa – Fase 3 (47 empleos): expedición de Acuerdo del Consejo Superior en diciembre de 2029.
- Art. 20.** Incorporación de empleos: cada acuerdo de ampliación de planta debe incluir los manuales de funciones y competencias actualizados, conforme a las directrices del DAFP.

Continuando con la exposición, se presenta la propuesta correspondiente al capítulo quinto de la resolución, relacionado con la sostenibilidad financiera del Plan de Formalización Laboral.

En este sentido, se plantea que el plan financiero plurianual contemple los cálculos asociados a la implementación del proceso, definiendo claramente las fuentes de financiación y las proyecciones correspondientes a docentes y administrativos en cada una de las fases.

Así mismo, se propone incorporar el principio de racionalidad presupuestal, estableciendo que ninguna fase de concurso o ampliación de planta podrá iniciarse sin contar previamente con el certificado de disponibilidad presupuestal multivigencia emitido por el ordenador del gasto.

CAPÍTULO V · Sostenibilidad financiera

- Art. 21.** Plan financiero plurianual: la División Financiera elaborará el capítulo especial del Plan de Formalización en el Marco Presupuestal de Mediano Plazo, con proyección 2026–2030 y plan anual de caja.
- Art. 22.** Fuentes de financiación: conforme al Decreto 0391/2025, se identificarán las fuentes específicas para financiar la formalización, incluyendo presupuesto de funcionamiento y transferencias del nivel nacional.
- Art. 23.** Proyecciones docentes: Fase 1: \$29.300 M / Fase 2: \$34.751 M / Fase 3: \$43.950 M (COP, valores marzo 2026). Proyección adm. Fase 3: \$22.774 M. Cada vigencia actualiza valores conforme IPC y escalafón.
- Art. 24.** Racionalidad presupuestal: ninguna fase de concurso o ampliación de planta podrá iniciarse sin el correspondiente certificado de disponibilidad presupuestal multi-vigencia emitido por el Ordenador del Gasto.

Posteriormente, se expone la propuesta correspondiente al capítulo sexto de la resolución, relacionada con la creación de un Comité de Seguimiento y Control del Plan de Formalización Laboral, el cual tendría carácter permanente y estaría adscrito a la Rectoría.

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



Así mismo, se presenta una propuesta inicial de conformación del comité, integrada por Rectoría, Planeación como secretaría técnica —o la instancia que se determine—, Talento Humano, Financiera, Jurídica, representantes docentes, administrativos y delegados de las organizaciones sindicales

En este sentido, se indica que el documento que será compartido en formato Word permitirá que los integrantes de la mesa realicen observaciones y aportes sobre la estructura propuesta.

Adicionalmente, se plantea que las funciones del comité incluyan el seguimiento al cumplimiento de metas, aprobación de traslados de cupos, emisión de informes semestrales al Consejo Superior y al Ministerio de Educación Nacional, así como la definición de la periodicidad de las reuniones ordinarias y extraordinarias.

También se propone incorporar indicadores de seguimiento relacionados con la tasa de formalización por componente, tiempos promedio de concursos, variación presupuestal y proporción entre planta interina y planta de carrera formal.

CAPÍTULO VI - Comité de seguimiento y control

- Art. 25.** Creación del Comité de Seguimiento del Plan de Formalización Laboral (CSPFL), de carácter permanente, adscrito a la Rectoría.
- Art. 26.** Composición: Rector (presidente), Jefe OFIPLA (secretario técnico), Director de Personal, Director Financiero, Asesor Jurídico, representante docente, representante administrativo y delegado organizaciones sindicales.
- Art. 27.** Funciones: verificar el avance de metas, aprobar traslados de cupos entre vigencias, emitir informes semestrales al Consejo Superior y al Ministerio de Educación Nacional.
- Art. 28.** Reuniones: ordinarias trimestralmente; extraordinarias cuando el avance de fases lo requiera o ante eventos que afecten el cumplimiento del cronograma.
- Art. 29.** Indicadores de seguimiento: tasa de formalización por componente, tiempo promedio de concurso, variación presupuestal por fase, proporción planta interina vs. planta de carrera.

En el capítulo séptimo se plantea el componente de participación sindical y transparencia, definiendo mecanismos orientados a garantizar la participación de los diferentes actores en el marco de la normatividad aplicable.

Se propone establecer espacios de participación y mesas de trabajo, así como mecanismos de documentación mediante actas, resultados y respuestas institucionales.

Igualmente, se contempla garantizar el acceso a la información a través de un sitio web público de libre acceso, que permita la trazabilidad y auditoría del proceso, incluyendo informes de seguimiento, convocatorias y resultados de cada una de las fases.

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



CAPÍTULO VII · Participación sindical y transparencia

- Art. 30.** Participación sindical: garantizar la participación de organizaciones sindicales con afiliados en la UMNG en todas las etapas del Plan, conforme al Parágrafo 1 del Art. 2.5.4.5.4 del Decreto 0391/2025.
- Art. 31.** Espacios de participación: al menos dos (2) mesas de trabajo por vigencia con representantes sindicales, con acta de resultado y respuesta institucional documentada.
- Art. 32.** Acceso a información: publicar en el sitio web institucional (umng.edu.co/formalizacion-laboral) el Plan, los informes de seguimiento, las convocatorias y los resultados de cada fase.

Finalmente, se presentan las disposiciones finales de la propuesta de resolución, relacionadas con la presentación de informes al Ministerio de Educación Nacional, posibles modificaciones al plan, el funcionamiento del comité de seguimiento y los aspectos de vigencia y derogatoria de la resolución.

Se aclara que el documento expuesto corresponde a una propuesta inicial, la cual será compartida para que los integrantes de la mesa puedan realizar aportes desde sus diferentes perspectivas, incluyendo las observaciones y ajustes jurídicos que correspondan.

CAPÍTULO VIII · Disposiciones finales

- Art. 33.** Informes al MEN: remitir informe semestral al Ministerio de Educación Nacional con los avances de implementación del Plan, en los plazos señalados por el Decreto 0391/2025.
- Art. 34.** Modificaciones al Plan: cualquier ajuste a metas, perfiles o cronograma deberá ser aprobado por el Comité de Seguimiento, con concepto del DAFP si afecta la planta administrativa.
- Art. 35.** Vigencia y derogatoria: la presente Resolución rige a partir de su expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias. Tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2030.

Así mismo, se propone realizar una reunión de seguimiento dentro de los próximos quince días, con el propósito de revisar de manera ejecutiva las observaciones, ajustes y oportunidades de mejora identificadas en el proceso de estructuración de la resolución rectoral.

Posteriormente, se abre el espacio para intervenciones y percepciones de los participantes frente a la propuesta presentada.

Intervención del profesor Fernando Alemán Ramírez Representante del Sindicato (ASPU)

El profesor manifiesta que, aunque existen observaciones preliminares frente a la propuesta presentada, será necesario realizar una revisión más detallada del documento.

No obstante, realiza un llamado a fortalecer la participación de las organizaciones sindicales dentro de la conformación del comité propuesto, considerando que este tendría un rol relevante en la toma de decisiones asociadas al proceso de formalización laboral.



En este sentido, señala que la representación sindical no debería limitarse a un único integrante dentro de dicho espacio.

Intervención del Dr. José William Castro Salgado
Jefe de la Oficina Asesora de Planeación Estratégica

Se agradece la observación presentada y se indica que la definición de la representación sindical dentro del comité corresponderá a las dinámicas internas de las organizaciones participantes.

Así mismo, se solicita que, en el marco de sus mecanismos de gobernanza, se determine la forma más adecuada de participación y aporte al proceso de formalización laboral. Posteriormente, se continúa con el desarrollo de la agenda propuesta.

Continuando con la presentación, se expone la propuesta de un tablero de seguimiento (dashboard), en el cual se incluirán actividades, plazos, responsables, liderazgos, apoyos transversales y estado de avance del proceso.

Se indica que este instrumento será actualizado de manera permanente con el fin de facilitar el seguimiento al cumplimiento de las etapas previstas dentro del Plan de Formalización Laboral.

Así mismo, se plantea que el tablero sea publicado en el micrositio de formalización laboral, permitiendo que los integrantes de la mesa y la comunidad interesada puedan consultar el avance del proceso y las actividades desarrolladas.

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



MATRIZ DE RESPONSABILIDADES POR ETAPA

Actividad / Hito	Plazo	Líder	Responsables	Apoyo	Estado
Expedición Resolución Rectoral Plan de Formalización	Abr-May 2026	Rector	OFIPLA Asesoría Jurídica	Dir. Personal	● Urgente
Diseño y apertura concurso méritos – Fase Inicial (187 empleos)	Jun 2026	Dir. Personal	CNSC / DAFP Vicerectoría	OFIPLA Jurídica	● Próximo
Meta 40%: 161 cargos formalizados	Dic 31 / 2026	Rector	Dir. Personal OFIPLA	Dir. Financiera	● 2026
Informe semestral al MEN (1er corte)	Jun 2026	OFIPLA	Jefe OFIPLA	Comité Seg.	● Próximo
Acuerdo CSU – Ampliación planta adm. Fase 1 (50)	Dic 2027	Rector	Asesoría Jurídica Dir. Personal	Dir. Financiera OFIPLA	● Planeado
Meta 80%: 190 cargos adicionales formalizados	Dic 31 / 2027	Rector	Dir. Personal OFIPLA	Dir. Financiera	● Planeado
Concurso mérito adm. Fase 1 (50 empleos)	Feb-Dic 2028	Dir. Personal	CNSC / DAFP	OFIPLA Jurídica	● Planeado
Acuerdo CSU – Ampliación planta adm. Fase 2 (50)	Dic 2028	Rector	Asesoría Jurídica Dir. Personal	Dir. Financiera	● Planeado
Concurso mérito adm. Fase 2 (50 empleos)	Feb-Dic 2029	Dir. Personal	CNSC / DAFP	OFIPLA	● Planeado
Acuerdo CSU – Ampliación planta adm. Fase 3 (47)	Dic 2029	Rector	Asesoría Jurídica Dir. Personal	Dir. Financiera	● Planeado
Concurso mérito adm. Fase 3 (47 empleos)	Feb-Dic 2030	Dir. Personal	CNSC / DAFP	OFIPLA	● Planeado
Meta 100%: 648 cargos formalizados	Dic 31 / 2030	Rector	OFIPLA Dir. Personal	MEN	● Meta final

Líder/principal
Responsable directo
Soporte misional
Soporte admin.
Jurídico/normativo

Se presenta igualmente la cuantificación financiera inicial del proceso, indicando que esta podrá ser objeto de ajustes conforme evolucionen las condiciones normativas, presupuestales y operativas relacionadas con el Plan de Formalización Laboral.

En este sentido, se señala que actualmente existen factores externos que podrían impactar las proyecciones financieras inicialmente realizadas, razón por la cual las estimaciones deberán mantenerse en revisión permanente.

Así mismo, se indica que, de acuerdo con las necesidades operativas que se identifiquen durante la implementación —como apoyos técnicos, administrativos o jurídicos—, será necesario evaluar la provisión de equipos de apoyo para garantizar el adecuado desarrollo del proceso.

Se resalta que la Universidad realizó una previsión presupuestal inicial para atender el plan de formalización laboral, considerando la posibilidad de que los recursos externos esperados no sean asignados por el Ministerio de Educación Nacional.

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



Finalmente, se informa que esta información financiera también hará parte del tablero de seguimiento dispuesto para el monitoreo permanente del proceso.

PROYECCIÓN FINANCIERA DEL PLAN (VALORES MARZO 2026 - COP)

Componente	Fase	% Plan	Cargos	Plazo	Valor estimado (COP)
Docente	Fase 1	40%	86	Dic. 2026	\$ 29.300.149.002
Docente	Fase 2	80%	102	Dic. 2027	\$ 34.751.339.514
Docente	Fase 3	20%	129	2028-2030	\$ 43.950.223.503
Administrativo	Fase 3 (total)	20%	168	2028-2030	\$ 22.774.890.951
Proceso concurso	Por fase (*4)	—	—	2026-2030	~ \$ 26.000.000.000
Total proyectado estimado (todas las fases)					~ \$ 156.776 M

* Valores calculados con perfil docente categoría titular. Incluye prestaciones sociales y parafiscales. El componente administrativo se proyecta en su totalidad para la Fase 3. Los costos de concurso administrativo fases 1 y 2 están incluidos en la estimación por concurso. Valores sujetos a actualización por IPC y ajuste salarial anual.

REQUISITOS PRESUPUESTALES POR VIGENCIA

Vigencia	Acción principal	Tipo de apropiación	Instrumento
2026	Concursos fase inicial (187 empleos) + Resolución Rectoral	CDP + RP - Funcionamiento	PAA 2026 - POAI
2027	Concursos + Acuerdo CSU Planta Adm. F1 (50)	CDP plurivigente	Marco Pres. Mediano Plazo
2028	Concursos Adm. F1 + Acuerdo CSU Planta F2 (50)	CDP plurivigente	Marco Pres. Mediano Plazo
2029	Concursos Adm. F2 + Acuerdo CSU Planta F3 (47)	CDP plurivigente	Marco Pres. Mediano Plazo
2030	Concursos Adm. F3 (47) - Cierre 100%	CDP - Funcionamiento	PAA 2030

Se informa que se contará con una lista de verificación de contenidos mínimos del plan conforme a lo establecido en el Decreto 0391, así como una matriz de seguimiento orientada a definir periodicidades, indicadores, fórmulas, metas, fuentes de información y responsables del proceso.

En este sentido, se señala que estos instrumentos permitirán garantizar la trazabilidad y el seguimiento al cumplimiento de las obligaciones establecidas en el marco normativo. Así mismo, se informa que al finalizar la reunión será compartido el enlace del documento de trabajo para iniciar la construcción colaborativa de la resolución rectoral que reglamentará el proceso.

Se propone realizar una nueva reunión de seguimiento dentro de quince días, aclarando que durante ese periodo podrán adelantarse reuniones extraordinarias, mesas de trabajo o espacios adicionales de discusión según las necesidades identificadas.

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



Igualmente, se solicita que las organizaciones sindicales definan sus mecanismos internos de representación y participación, con el fin de incorporarlos dentro de la reglamentación del proceso.

Se destaca también el acompañamiento de la Oficina Asesora Jurídica para la revisión y fortalecimiento jurídico del documento, garantizando el blindaje institucional del proceso.

LISTA DE VERIFICACIÓN – CONTENIDO MÍNIMO DEL PLAN (DECRETO 0391/2025)

1	Análisis actividades misionales docentes (carrera, ocasionales, catedráticos, temp.) Art. 2.5.4.5.4 lit. a)	Completo
2	Análisis actividades adm. permanentes en provisionalidad/prestación de servicios Art. 2.5.4.5.4 lit. b)	Completo
3	Empleos en vacancia definitiva/transitoria y cargos en provisionalidad Art. 2.5.4.5.4 lit. c)	Completo
4	Propuesta de cargos a crear y perfiles (formación, experiencia, equivalencias, competencias) Art. 2.5.4.5.4 lit. d) – Adm. F1/F2: 100% · Adm. F3: 80%	Parcial
5	Análisis de impacto financiero y capacidad institucional Art. 2.5.4.5.4 lit. e)	Completo
6	Plan de implementación: fases, porcentajes, mecanismo gradual Art. 2.5.4.5.4 lit. f) – Numeral 3 del Plan	Completo
7	Participación organizaciones sindicales (elaboración y ejecución) Art. 2.5.4.5.4 Parágrafo 1	En curso
8	Contemplar experiencia acreditada de personal temporal/prov. en perfiles de vinculación Art. 2.5.4.5.4 Parágrafo 2	Completo
9	Resolución Rectoral de adopción del Plan Reglamentación interna – pendiente expedición	Pendiente
10	Marco Presupuestal Plurianual con capítulo especial de Formalización Condicionante h) del Plan – coordinación Div. Financiera	Pendiente

Finalmente, se resalta que la Universidad viene adelantando acciones preventivas y de planeación para atender los retos derivados del proceso de formalización laboral, buscando fortalecer indicadores de calidad académica, especialmente en aspectos relacionados con la relación docente-estudiante y la reducción de brechas institucionales.

Así mismo, se indica que el marco fiscal de mediano plazo y las herramientas presupuestales que serán presentadas ante el Consejo Superior permitirán respaldar financieramente las decisiones adoptadas, garantizando sostenibilidad presupuestal y financiera para la Universidad.

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



Posteriormente, se abre nuevamente el espacio para intervenciones, observaciones y aportes adicionales por parte de los integrantes de la mesa frente a los temas expuestos durante la reunión.

Intervención del Dr. Fernando Alemán Ramírez Representante del Sindicato (ASPU)

El Dr. Alemán solicita revisar las cifras remitidas al Ministerio de Educación Nacional y, en caso de requerirse ajustes o correcciones, informar oportunamente a los integrantes de la mesa para mantener conocimiento y seguimiento sobre el tema.

Intervención del Dr. José William Castro Salgado Jefe de la Oficina Asesora de Planeación Estratégica

Se indica que cualquier ajuste o información adicional relacionada con las cifras remitidas al Ministerio de Educación Nacional será comunicada oportunamente mediante correo electrónico a todos los integrantes del proceso, incluyendo representantes directivos, sindicales y demás participantes de la mesa.

Así mismo, se deja como compromiso mantener informados a todos los actores involucrados frente a las actualizaciones que se generen en el marco del proceso.

No presentándose más intervenciones ni observaciones, se da por finalizada la reunión, agradeciendo la participación y disposición de los asistentes frente al proceso de construcción y seguimiento del Plan de Formalización Laboral.

Compromisos

1. Compartir documento de trabajo para la construcción de la resolución rectoral

La Oficina Asesora de Planeación Estratégica remitirá el enlace y documento compartido para iniciar la construcción colaborativa de la resolución rectoral del proceso de formalización laboral.

Fecha: Al finalizar la reunión.

2. Revisión y ajuste de cifras remitidas al Ministerio de Educación Nacional

Se revisarán las cifras incluidas en el documento remitido al Ministerio de Educación Nacional y, en caso de presentarse ajustes o correcciones, estas serán informadas oportunamente a los integrantes de la mesa.

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



3. Consolidación de observaciones y aportes al borrador de resolución

Los integrantes de la mesa realizarán observaciones, comentarios y propuestas frente al borrador de resolución rectoral compartido.

Fecha: Durante los próximos quince (15) días.

4. Definición de mecanismos de participación sindical

Las organizaciones sindicales definirán sus mecanismos internos de representación y participación dentro del proceso de formalización laboral.

Fecha: Antes de la consolidación final de la resolución rectoral.

5. Revisión jurídica de la propuesta de resolución rectoral

La Oficina Asesora Jurídica adelantará el acompañamiento y revisión jurídica del documento para fortalecer el blindaje normativo del proceso.

Fecha: Durante el proceso de estructuración del documento.

6. Realización de reunión de seguimiento

Se realizará una reunión de seguimiento para revisar avances, ajustes y observaciones relacionadas con la estructuración de la resolución rectoral y la implementación del proceso.

Fecha: Dentro de los próximos quince (15) días.

Cierre de la sesión

No presentándose más intervenciones ni observaciones, se da por finalizada la reunión, agradeciendo la participación y disposición de los asistentes frente al proceso de construcción y seguimiento del Plan de Formalización Laboral.

FIRMAS:

JOSÉ WILLIAM CASTRO SALGADO
Jefe Oficina Asesora Planeación Estratégica

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



ACTA	Fecha Emisión: 2026/02/12	GI-PR-F-19
	Revisión No.: 11	Página 4 de 5

LISTA DE ASISTENCIA*



Formalización Laboral

Externo

viernes, 24 de abril de 2026 13:42 - 15:05 Más

23

Asistieron

13:42 - 15:05

Hora de inicio y finalización

1h 22m 17s

Duración de la reunión

40m 52s

Tiempo medio de asistencia

Participantes

Nombre	Primera unión	Última salida	Duración de la reunión
Oficina Asesora de Planeación ... planeacion@unimilitar.edu.co	13:43	15:05	1h 22m 14s
Jose William Castro Salgado jose.castro@unimilitar.edu.co	13:57	15:05	1h 7m 47s
Carol Eugenia Arevalo Daza carol.arevalo@unimilitar.edu.co	14:00	15:05	1h 4m 48s
Oficina Asesora J... (No comprobado)	14:01	15:05	1h 3m 44s
JUAN VICENTE TRUJIL... (Externo) idu079454@usal.es	14:01	14:58	57m 3s
ERT (No comprobado)	14:01	15:05	1h 3m 30s
Fernando Aleman Ramirez fernando.aleman@unimilitar.edu.co	14:02	15:05	1h 2m 10s
Diana Mayerly Caviedes Castro diana.caviedes@unimilitar.edu.co	14:04	15:05	1h 40s



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 5 de 5

Participantes

Nombre	Primera unión	Última salida	Duración de la reunión
 Ella (No comprobado)	14:04	15:05	1h 22s
 Elsa Aguirre (No comprobado)	14:06	15:05	58m 59s
 VICERRECTORIA ... (No comprobado)	14:06	15:01	54m 47s
 Juan Carlos Villalba Cuellar juan.villalba@unimilitar.edu.co	14:08	15:05	35m 53s
 Paola González (No comprobado)	14:14	14:52	38m 41s
 Claudia (No comprobado)	14:15	15:05	49m 24s
 Eduardo Solorzano Ramos eduardo.solorzano@unimilitar.edu.co	14:22	15:05	42m 53s
 Ana Veronica Polack Roume ana.polack@unimilitar.edu.co	14:25	15:05	39m 17s
 guillermo (No comprobado)	14:32	15:05	33m 9s
 Bg Traslaviña (No comprobado)	14:48	14:48	6s
 Vicegen (No comprobado)	14:49	14:49	1s
 Arnulfo (No comprobado)	14:55	14:55	4s
 Arnulfo (No comprobado)	14:57	14:57	2s
 Arnulfo (No comprobado)	14:59	15:00	4s
 Arnulfo (No comprobado)	15:00	15:05	4m 20s



SC4420-1



OS-CER508440



SA-CER502658



OE-2002846



SGBC-CERO
107365