

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA



Universidad
Tecnológica
de Pereira

MARZO DE 2026

1. MARCO NORMATIVO

1.1 Normatividad Nacional

El marco normativo del Plan de Formalización Laboral de la Universidad Tecnológica de Pereira se fundamenta en el conjunto de disposiciones constitucionales, legales, reglamentarias e institucionales que regulan la autonomía universitaria, la organización del empleo público, la identificación de necesidades del personal docente y administrativo y los procesos de formalización laboral en entidades estatales, en especial en las Instituciones de Educación Superior Estatales u Oficiales.

En este sentido, es necesario hacer referencia a la Ley 30 de 1992, que establece, en su artículo 29, que las instituciones de educación superior gozan de autonomía para definir y modificar sus estatutos, designar sus autoridades académicas y administrativas, crear y desarrollar programas académicos, organizar sus labores misionales, seleccionar y vincular docentes y adoptar sus regímenes internos, así como administrar sus recursos en cumplimiento de su función social. Este marco de autonomía, complementado por lo dispuesto en el artículo 57 de la misma ley, modificado por la Ley 647 de 2001, que define a las universidades estatales como entes universitarios autónomos con régimen especial, personería jurídica, autonomía académica, administrativa y financiera y patrimonio independiente, constituye el soporte jurídico para la adopción de decisiones relacionadas con la formalización laboral y la estructuración de sus plantas de personal.

En armonía con lo anterior, la Ley 1188 de 2008 y su reglamentación a través de los Decretos 1295 de 2010 y 1330 de 2019, establecen las condiciones de calidad institucional y de programas académicos, dentro de las cuales se destacan la existencia de mecanismos objetivos de selección y evaluación de docentes y estudiantes, así como la necesidad de contar con una estructura académica y administrativa eficiente y acorde con la misión institucional. Estas disposiciones se articulan directamente con los procesos de formalización laboral, en tanto exigen que las instituciones dispongan de talento humano idóneo, vinculado bajo criterios de mérito, transparencia y no discriminación, y con estructuras organizacionales que soporten adecuadamente el desarrollo de las funciones misionales de docencia, investigación y extensión.

Por su parte, la Ley 1610 de 2013 introduce la figura de los Acuerdos de Formalización Laboral como instrumentos orientados a promover la vinculación laboral con vocación de permanencia, fortalecer la inspección, vigilancia y control

por parte del Ministerio del Trabajo y fomentar relaciones laborales estables y formales tanto en el sector público como en el privado. Esta disposición se complementa con lo establecido en la Ley 2294 de 2023, por medio de la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida”, particularmente en su artículo 82, que dispone la formulación e implementación de un plan de formalización del empleo público con criterios meritocráticos, enfoque de equidad y vocación de permanencia, orientado a la provisión de los cargos de planta y la racionalización de la contratación por prestación de servicios, todo ello sujeto a las disponibilidades presupuestales y a los marcos fiscales de mediano plazo. Esta norma incorpora además criterios de inclusión y enfoque diferencial, promoviendo la participación de poblaciones vulnerables y la paridad de género en los procesos de provisión de empleos.

En el marco de la Ley 2294 de 2023 antes referida, fue expedido por el Gobierno Nacional el Decreto 0391 de 2025, que constituye un desarrollo reglamentario del sector educación al adicionar disposiciones al Decreto 1075 de 2015, estableciendo los lineamientos para el diseño e implementación de planes de formalización laboral en las Instituciones de Educación Superior estatales u oficiales, con el propósito de garantizar condiciones de trabajo dignas, estabilidad laboral y vinculación mediante criterios meritocráticos. En este marco, la norma dispone que dichas instituciones deben realizar un diagnóstico técnico para la identificación de las necesidades reales de personal docente y administrativo, considerando variables como la cobertura, la oferta académica, la carga laboral y las funciones misionales y de apoyo, con el fin de sustentar la creación o provisión de cargos. Asimismo, el decreto exige que los planes de formalización estén acompañados de un análisis de viabilidad presupuestal, que asegure la sostenibilidad financiera de las medidas propuestas, en coherencia con las fuentes de financiación disponibles y las proyecciones de gasto.

Adicionalmente, el Decreto 1083 de 2015 define los criterios y condiciones para la modificación de plantas de personal en el sector público, señalando que estas deben estar sustentadas en necesidades del servicio o en razones de modernización administrativa, y deben basarse en estudios técnicos que incluyan el análisis de procesos, evaluación de servicios, funciones, perfiles y cargas de trabajo. En concordancia, la Ley 909 de 2004 establece de manera expresa la obligación de elaborar estudios técnicos previos para la creación, supresión o modificación de plantas de personal, como requisito indispensable para garantizar que dichas decisiones se fundamenten en criterios objetivos, verificables y alineados con los principios de la función pública. En este sentido, ambas disposiciones se articulan al exigir que cualquier ajuste en la estructura del empleo

público esté debidamente soportado en diagnósticos integrales que permitan identificar las necesidades reales de talento humano y sustentar su viabilidad administrativa y financiera. Este marco normativo resulta aplicable tanto para el personal administrativo como para el docente, en la medida en que orienta la estructuración técnica de las plantas de personal y garantiza que las decisiones de formalización respondan a criterios de eficiencia, racionalidad del gasto y prevalencia del interés general, en coherencia con los lineamientos recientes en materia de formalización laboral en el sector educativo.

Con respecto a la provisión de empleos públicos en Colombia, es importante mencionar que esta se rige por el principio constitucional del mérito, el cual constituye el eje fundamental del acceso, permanencia y ascenso en la función pública.

En este sentido, la Constitución Política de Colombia de 1991 establece en su artículo 125:

... “ARTICULO 125º— Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley. Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público. El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes” ...

En desarrollo de este mandato, se expidió la Ley 909 de 2004, por medio de la cual se regula el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública. Esta ley establece que el ingreso y ascenso en los empleos de carrera se realizará mediante procesos de selección abiertos y públicos, orientados a evaluar las competencias, aptitudes y experiencia de los aspirantes.

Posteriormente, el Decreto 1083 de 2015 compila la normativa reglamentaria del sector, precisando las etapas de los procesos de selección, tales como la convocatoria, reclutamiento, aplicación de pruebas, conformación de listas de elegibles y nombramiento en período de prueba, estructurando un procedimiento técnico que garantiza la objetividad en la selección.

En el mismo sentido, la Corte Constitucional de Colombia ha desarrollado una línea jurisprudencial en la que ha señalado que el principio del mérito garantiza la igualdad en el acceso a la función pública, busca evitar prácticas arbitrarias y

asegura que la administración cuente con servidores idóneos. Adicionalmente, ha reconocido que el concurso público es el mecanismo idóneo para materializar dicho principio, en tanto permite evaluar objetivamente las capacidades de los aspirantes y asegurar que el acceso a los cargos públicos responda exclusivamente a criterios de mérito, garantizando siempre los principios de transparencia, imparcialidad y publicidad.

Con relación a las Instituciones de Educación Superior estatales u oficiales, el Ministerio de Educación Nacional ha señalado, mediante concepto jurídico radicado No. 2025-EE-376129, que la autonomía universitaria no excluye la aplicación de los principios constitucionales que rigen la función pública, en particular el mérito. En ese sentido, precisó que la provisión de estos empleos debe realizarse mediante concursos públicos de mérito, garantizando la libre concurrencia, la igualdad de oportunidades y la selección objetiva de los aspirantes. Asimismo, indicó que las vinculaciones de carácter temporal o provisional no generan derechos de carrera ni otorgan prerrogativas en los procesos de selección, los cuales deben adelantarse en condiciones de igualdad para todos los participantes.

De acuerdo con lo anterior, se hace necesario referenciar la normatividad interna y externa en el cual se enmarcan los estudios técnicos para la identificación de necesidades del personal docente y administrativo.

1.2 Normatividad de la metodología para el personal docente

En lo relativo al personal docente, es importante enunciar que el Decreto 1279 de 2002 regula el régimen salarial y prestacional de los docentes vinculados como empleados públicos en las universidades estatales, precisando la diferenciación entre profesores de carrera, ocasionales y de hora cátedra, y estableciendo que estos últimos no pertenecen a la carrera profesoral ni se rigen por el mismo régimen prestacional, lo cual constituye un elemento a considerar en el análisis de las necesidades.

En este sentido, la identificación de necesidades docentes se articula con la planeación académica institucional y la oferta de programas, considerando variables como el número de estudiantes, la naturaleza de los programas, la carga académica definida en la normatividad institucional y los requerimientos de calidad establecidos para el registro calificado.

En este punto resulta importante hacer referencia al Decreto 1295 de 2010 y al Decreto 1330 de 2019, mediante los cuales se reglamenta el registro calificado establecido en la Ley 1188 de 2008, así como la oferta y desarrollo de programas

académicos de educación superior. En particular, estas disposiciones señalan la necesidad de que las instituciones definan estructuras y perfiles docentes acordes con la metodología de sus programas y con sus metas de investigación, especialmente en los niveles de posgrado, vinculando de manera directa la planta profesoral con las condiciones de calidad exigidas por el Ministerio de Educación.

En este mismo sentido, el artículo 2.5.3.2.3.1.2 del Decreto 1330 establece que las instituciones deben contar con un grupo de profesores que, en términos de dedicación, vinculación y disponibilidad, respondan de manera coherente a su naturaleza jurídica, tipología, identidad y misión institucional, garantizando el desarrollo de sus funciones formativas, académicas, docentes, científicas, culturales y de extensión, en armonía con la normatividad vigente. Asimismo, se resalta la importancia de que los profesores contribuyan a la implementación de los planes institucionales y al adecuado desarrollo de los procesos formativos, en correspondencia con la proyección de estudiantes. Para ello, el reglamento profesoral - o su equivalente - debe establecer criterios claros y mecanismos transparentes, basados en el mérito y la objetividad, que orienten el ingreso, desarrollo, permanencia y evaluación del cuerpo docente.

Así mismo, la Universidad cuenta con un amplio desarrollo normativo con respecto a la validación de necesidades docentes y la selección de los mismos para su incorporación en el plan de cargos institucional, siendo primordial enunciar lo establecido en el Estatuto General, adoptado mediante el Acuerdo No. 14 del 12 de octubre de 1999, en su artículo 17, numeral 10, que corresponde al Consejo Superior Universitario crear, suspender y suprimir programas académicos a propuesta del Consejo Académico, así como definir las directrices para su creación, seguimiento y evaluación, siendo este un referente base para el estudio técnico de análisis de necesidades de los programas académicos. De igual manera, el artículo 29, numeral 12, dispone que es función de los Consejos de Facultad solicitar a los departamentos y programas académicos la definición de perfiles, con el fin de establecer los requisitos para la provisión de cargos docentes.

Por su parte, el Acuerdo No. 22 de 2004, mediante el cual se constituye el Estatuto Presupuestal, en su artículo 24, consagra la obligación de adelantar estudios de factibilidad técnica y económica para la creación o ampliación de programas académicos, los cuales deben contemplar, entre otros aspectos, la viabilidad del recurso humano requerido. En concordancia con lo anterior, la Institución cuenta con el documento 131-DEF-03 "Procedimiento de Evaluación y Aprobación de Iniciativas de Carácter Institucional"; la última modificación es la versión 03 del 6 de marzo de 2025, cuyo propósito es determinar la pertinencia y viabilidad técnica y

financiera de las propuestas que impacten el presupuesto institucional, incluyendo aquellas relacionadas con la creación o ampliación de programas académicos.

En lo que respecta a la definición de perfiles de cargos docentes, el Acuerdo No. 014 del 6 de mayo de 1993 —Estatuto Docente de la Universidad Tecnológica de Pereira—, modificado mediante el Acuerdo No. 24 del 6 de junio de 2018 establece en su artículo 26 los requisitos para el ejercicio de la docencia en cargos de tiempo completo y medio tiempo. A su vez, el artículo 27 dispone que la provisión de nuevos cargos o de vacantes se realizará mediante concurso público, precisando en el literal a) que los Consejos de Facultad son responsables de definir los perfiles correspondientes.

El Acuerdo No. 31 del 2 de octubre de 2019, que reglamenta el Acuerdo No. 24 de 2018, señala que los perfiles de los cargos docentes serán definidos por los Consejos de Facultad, con base en las recomendaciones de los Comités Curriculares y en atención a las necesidades de cada unidad académica, teniendo en cuenta el contenido mínimo de los perfiles docentes, y describe de manera general los requisitos de formación, experiencia y segunda lengua. Este proceso se desarrollará con el acompañamiento de la Vicerrectoría Académica y de la dependencia Gestión del Talento Humano, y sus resultados deberán ser remitidos a la Vicerrectoría Académica para su validación y trámite correspondiente para el inicio de los concursos de mérito respectivos.

De igual manera, en el marco del proceso de formalización laboral, se hace necesario reconocer que las formas de vinculación en las instituciones de educación superior públicas en Colombia se encuentran reguladas principalmente por la Ley 30 de 1992, la cual establece como categorías de vinculación docente a los docentes de planta, docentes ocasionales y docentes de hora cátedra. Estas modalidades constituyen formas legítimas de vinculación formal, debidamente reconocidas por el ordenamiento jurídico.

En la Universidad Tecnológica de Pereira, dichas vinculaciones se encuentran respaldadas por un conjunto de normas internas que garantizan su validez, transparencia y sujeción a criterios de mérito. En este sentido, el ejercicio de la docencia se rige por el Estatuto Docente, adoptado mediante el Acuerdo 14 de 1993, el cual establece las condiciones de ingreso, permanencia y evaluación del profesorado, asegurando la idoneidad a través de la verificación de títulos académicos y la productividad investigativa.

Por su parte, el personal administrativo se regula a través del Estatuto Administrativo (Acuerdo No. 38 de 1995) y el sistema de Carrera Administrativa (Acuerdo No. 10 de 2012), instrumentos que garantizan que el acceso y permanencia en los cargos se fundamenten en los principios constitucionales de igualdad, mérito y transparencia.

Adicionalmente, incluso en las modalidades de vinculación de carácter transitorio o mediante contratos de prestación de servicios, la Universidad asegura condiciones de formalidad a través del cumplimiento del Estatuto de Contratación (Acuerdo No. 5 de 2009), el cual establece procesos de selección objetiva y el cumplimiento de criterios técnicos, jurídicos y presupuestales vigentes.

En desarrollo del principio de autorregulación universitaria y conforme a la jurisprudencia de la Corte Constitucional, particularmente la Sentencia C-006 de 1996, se establece que los docentes ocasionales son servidores públicos que ejercen funciones públicas de manera temporal, cumplen las mismas funciones que los docentes de planta, deben acreditar similares requisitos de formación y experiencia, y están sujetos a iguales obligaciones. Así mismo, su vinculación debe sujetarse a lo dispuesto en la Ley 30 de 1992 y demás normas constitucionales y legales aplicables.

En cumplimiento de esta jurisprudencia, el Consejo Superior Universitario expidió el Acuerdo No. 23 de 2002, mediante el cual se reglamenta la evaluación de la productividad académica, aplicada para los docentes ocasionales y de hora cátedra.

Posteriormente, mediante el Acuerdo No. 17 del 5 de abril de 2016, el Consejo Superior Universitario estableció criterios de proporcionalidad en la asignación salarial y prestacional de los docentes transitorios, con el propósito de garantizar la materialización de los principios y valores constitucionales propios del Estado Social de Derecho, soportado en la Sentencia C-006 de 1996.

De igual forma, a través del Acuerdo No. 41 del 5 de octubre de 2016, se actualizó la reglamentación del Decreto 1279 de 2002 para los docentes de planta. En consecuencia, surge la necesidad de armonizar las disposiciones contenidas en el Acuerdo 17 de 2016, con el fin de equiparar el régimen aplicable a todos los docentes de la Universidad, en observancia del principio de igualdad consagrado en el artículo 13 de la Constitución Política de Colombia.

En conclusión, con el propósito de garantizar claridad normativa, coherencia institucional y seguridad jurídica, se integran las modificaciones al texto original del Acuerdo No. 17 del 5 de abril de 2016, expidiendo un cuerpo normativo unificado en

el Acuerdo No. 65 del 7 de abril de 2016 que permita su adecuada implementación en el marco del Plan de Formalización Laboral.

En este aspecto, es importante enunciar que el Plan de Formalización Laboral no parte de la existencia de relaciones informales, sino que se orienta a revisar y ajustar progresivamente la proporción entre las distintas modalidades de vinculación, con el propósito de fortalecer la estabilidad laboral y la capacidad institucional, en coherencia con las necesidades del servicio y las condiciones estructurales de financiación.

1.3 Normatividad de la metodología para el personal administrativo

En el marco de la identificación de necesidades de personal administrativo, cualquier proceso de reestructuración del plan de cargos de la Universidad Tecnológica de Pereira debe sustentarse en la elaboración de un estudio técnico integral, que contenga la debida justificación administrativa, funcional y financiera, y que sirva de fundamento para la expedición de los actos administrativos que formalicen la modificación de la planta de personal. En este sentido, conforme a la Guía de Modernización de Entidades Públicas expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública (2012), la responsabilidad de dicho estudio recae en el representante legal y en la administración de la entidad, quienes deberán definir las directrices generales del proceso en armonía con las políticas, lineamientos y orientaciones del orden nacional.

En cuanto al marco normativo interno, el Estatuto General (Acuerdo No. 14 del 12 de octubre de 1999) dispone en su artículo 17, numeral 10, que corresponde al Consejo Superior Universitario establecer un sistema global y flexible de planta de personal, lo cual implica la adopción de decisiones estructurales orientadas a garantizar la eficiencia administrativa y el cumplimiento de las funciones misionales. A su vez, el Estatuto Administrativo (Acuerdo No. 38 del 5 de diciembre de 1995), en su artículo 7, establece que el Consejo Superior, a solicitud del Rector, tiene la facultad de crear, suprimir o fusionar cargos, con base en criterios técnicos tales como la nomenclatura institucional, la clasificación de empleos, el análisis de funciones, la determinación de requisitos mínimos y la evaluación periódica de las necesidades del servicio.

En concordancia con lo anterior, el Acuerdo No. 14 del 5 de junio de 2014, por medio del cual se aprueba la reforma integral de la Estructura Organizacional de la Universidad; se prevé que el Consejo Superior Universitario expedirá el acto administrativo que oficialice el plan de cargos institucional, con fundamento en los resultados de los estudios de mejoramiento de procesos liderados por la

Vicerrectoría Administrativa y Financiera, garantizando así que la estructura organizacional responda a diagnósticos técnicos actualizados. Mientras se consolidan dichos resultados, se mantiene vigente la planta de personal existente, adscrita a dependencias específicas.

Teniendo en cuenta lo anterior y desde el punto de vista operativo, la Vicerrectoría Administrativa y Financiera tiene la responsabilidad de administrar el plan de cargos, la escala salarial y la política de remuneración, así como de orientar, avalar y autorizar los estudios requeridos para su modificación, en concordancia con la normatividad externa y las políticas institucionales. Esta función se complementa con lo dispuesto en la Resolución de Rectoría No. 2591 del 29 de mayo de 2019, que modifica el manual específico de funciones y competencias laborales y le asigna al cargo del Vicerrector Administrativo y Financiero, la orientación de lineamientos en materia de desarrollo organizacional, con el propósito de garantizar el adecuado funcionamiento y la sostenibilidad institucional.

De otra parte, el Acuerdo No. 12 del 3 de junio de 2003, mediante el cual se adopta el mapa de procesos, procedimientos y funciones de la Universidad, constituye un insumo fundamental para la identificación de necesidades administrativas, en la medida en que permite analizar la estructura organizacional y su articulación con las dinámicas institucionales. En este contexto, la Universidad ha desarrollado instrumentos técnicos como el Instructivo 131-INT-02 “Metodología de análisis de empleos del proyecto de modernización y desarrollo organizacional” (2022) y el procedimiento 131-GOR-02 “Estudio técnico para el análisis de empleos y mejoramiento de procesos” (versión 2025), los cuales establecen metodologías basadas en la medición de cargas de trabajo, análisis de funciones y evaluación de procesos, orientadas a determinar de manera objetiva la cantidad y características de los cargos requeridos en las dependencias administrativas.

Estos documentos y la normatividad antes mencionada, sustentan la metodología de análisis de los empleos que se ha utilizado desde 2018 para intervenir las dependencias de la Universidad, con el fin de identificar las necesidades del personal administrativo para el cumplimiento de las funciones misionales de la institución y servir de insumo para la toma de decisiones frente al fortalecimiento de las capacidades de personal, de conformidad con las metas propuestas en el Plan de Desarrollo Institucional.

Finalmente, la definición de perfiles y manuales específicos de funciones se enmarca en lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto único Reglamentario del Sector de Función Pública, adoptado

institucionalmente mediante la Resolución de Rectoría No. 4337 del 17 de julio de 2017, el cual establece los lineamientos para la determinación de funciones, competencias y requisitos del perfil de los empleos públicos. Asimismo, el Acuerdo No. 30 de 2016 delega en el Rector la expedición de dichos manuales, garantizando su actualización conforme a la normatividad vigente y a las necesidades institucionales.

En conjunto, este marco normativo y procedimental asegura que la identificación de necesidades de personal administrativo se realice con base en criterios técnicos, objetivos y verificables, orientados a la eficiencia, la racionalidad del gasto y el fortalecimiento de la gestión institucional.

1.4 Marco presupuestal y de viabilidad financiera

En materia de la determinación de la viabilidad presupuestal para la creación de cargos de planta, es importante precisar que el artículo 2.5.4.5.5 del Decreto 0391 de 2025 establece que las Instituciones de Educación Superior Estatales u Oficiales deberán garantizar la disponibilidad de los recursos financieros necesarios para la implementación total o gradual de los Planes de Formalización Laboral, en concordancia con el análisis técnico previsto en el artículo 2.5.4.5.4 del mismo decreto. Para tal efecto, deberán considerar de manera integral las diferentes fuentes de financiación que conforman su presupuesto, así como contar previamente con el aval o concepto de viabilidad financiera emitido por la dependencia competente, lo cual constituye un requisito esencial para la sostenibilidad de las decisiones en materia de planta de personal.

En este mismo sentido, el Ministerio de Educación Nacional, mediante oficio con radicado No. 2025-EE-381004 del 26 de diciembre de 2025, recomendó a las Instituciones de Educación Superior aprovisionar, en el proceso de formulación y aprobación del presupuesto para la vigencia 2026, los recursos necesarios para dar cumplimiento a los porcentajes y plazos establecidos en el artículo 2.5.4.5.6 del Decreto 0391 de 2025, relativos a la implementación progresiva de los planes de formalización.

A nivel institucional, el Manual de Programación Presupuestal adoptado mediante el Acuerdo No. 23 del 2 de noviembre de 2004, dispone que corresponde al Rector, a través de la Vicerrectoría Administrativa y Financiera, dirigir la elaboración y presentación del proyecto de presupuesto anual de ingresos y gastos, el cual debe ser sometido a consideración del Consejo Superior Universitario, previo concepto del Consejo Académico, dentro de los plazos establecidos, garantizando así la adecuada planeación financiera de la Universidad. A su vez, el Estatuto General

(Acuerdo No. 14 del 12 de octubre de 1999), en su artículo 17, numeral 10, atribuye al Consejo Superior Universitario la función de aprobar el presupuesto institucional y los traslados presupuestales, asegurando el control y la coherencia en la asignación de recursos.

En concordancia con lo anterior, la Vicerrectoría Administrativa y Financiera desempeña un papel central en la identificación y sustentación de las necesidades administrativas, en tanto le corresponde diseñar políticas y lineamientos orientados a la gestión eficiente de los recursos, así como elaborar y presentar el anteproyecto de presupuesto anual en articulación con las diferentes dependencias institucionales. Estas funciones se complementan con lo dispuesto en la Resolución de Rectoría No. 2591 del 29 de mayo de 2019, mediante la cual se asigna al Vicerrector Administrativo y Financiero la función de definir los criterios para la formulación presupuestal y promover estrategias económicas y financieras que garanticen la obtención, administración y sostenibilidad de los recursos requeridos para el cumplimiento de los planes, programas y proyectos institucionales.

De acuerdo con lo anterior, por medio del Acuerdo No. 55 del 3 de diciembre de 2025, el Consejo Superior Universitario aprobó el Presupuesto General de la Universidad Tecnológica de Pereira para la vigencia 2026, en el cual quedaron incluidos los recursos que cuentan con viabilidad presupuestal para atender los cargos priorizados en el marco de las necesidades identificadas para atender el Plan de Formalización Laboral definido en el Decreto 0391 de 2025.

Finalmente, este marco normativo y procedimental asegura que la identificación de necesidades administrativas no solo responda a criterios técnicos y funcionales, sino que esté debidamente articulada con la planeación y disponibilidad presupuestal, garantizando la viabilidad financiera y la sostenibilidad de las decisiones relacionadas con la modificación de la planta de personal y la implementación de los procesos de formalización laboral.